

Economia e Gestão de Educação: Inteligência, disciplina e profissionalismo

Autor: Alberto Mahúla Francisco (Msc.) Mestre em Economia e Gestão de Educação, pela Northeast Normal University da República popular da China, Licenciado em Ciências de Educação na especialidade de Pedagogia pelo Instituto Superior de Ciências de Educação do Uíge, Professor de carreira desde 2005, leccionando a disciplina de Inglês e Física no Ensino geral. Docente Universitário pelo Instituto Superior de Ciências de Educação do Uíge e do ISPPU-Instituto Superior Politécnico Privado do Uíge. Actualmente, é Professor do Primeiro Ciclo do Ensino Secundário, na Escola 1812 de Pambos de Sonhe, Município de Samba-Cajú, Província de Cuanza Norte.

albertofrancisco0686@yahoo.com /mahula06@gmail.com /+244941612807/+244996492306

Resumo

Esta pesquisa descritiva empregou a técnica bibliográfica como sendo a via mais concreta para o alcance das metas preconizadas. A pesquisa foi realizada no campo da Economia e Gestão de Educação, cujo, objectivos consistem em apresentar uma percepção mais sistemática sobre a gestão da inteligência, disciplina e profissionalismo. Os resultados da pesquisa mostram que a Economia e Gestão da Educação, é ainda um campo menos conhecido pela maior parte da sociedade. Pelo que muitas instituições são guiadas por gestores inocentes do saber, saber ser e saber fazer. Há nas instituições poucas possibilidades de valorização do capital humano, gestão da inteligência, disciplina e profissionalismo. Assim, foi sugestivo adiantar que é necessário que os Estados e a sociedade em geral, que passem a valorizar a educação e os educadores, formando professores de qualidade, infra-estruturas escolares e universitárias de qualidade, pois, a educação é para toda a vida a chave para o sucesso, e está no universo para salvar o mundo da mediocridade e inversão de valores. A educação é a principal responsável para o bem-estar social e o único caminho para o desenvolvimento multidimensional das sociedades.

Palavras-chave: Economia; Gestão; Educação; Inteligência, Disciplina; Profissionalismo

1. Introdução

Na actualidade, a inteligência, disciplina e profissionalismo, são três (3) aspectos de magnitude dentro dos actos económicos e de gestão. Por isso, um economista, assim como gestor em qualquer área de serviços sociais e públicos, devem saber definir a sua identidade através destas sumas característica.

Hoje, a sociedade precisa de economistas e gestores incríveis, cuja, suas capacidades, a nível da inteligência, disciplina e profissionalismo, devem ser de alta distinção dentro das organizações.

Não há nenhuma organização, instituição pública ou privada que se anima com um gestor que não seja notavelmente inteligente, bem-educado e profissionalmente dotado. Pois, os gestores menos dotados de inteligência, disciplina e profissionalismo, passam a ser uma vergonha para a instituição e a sociedade.

Economistas menos notados a nível da inteligência, disciplina e profissionalismo, atrasam o desenvolvimento das instituições e da sociedade em geral, por fazerem-se de artifícios donos das instituições, usando, o tom da força poderosa para mandar e controlar tudo. Deste aspecto, a sociedade clama, pelo facto de ter os seus directos usurpados por uma pessoa de carácter incompetente.

Na verdade, não é somente a incompetência que incomoda a sociedade. Mas, a forma de pensar, entender e interpretar a realidade constitui um problema de difícil controlo social. Na mesma óptica, coloca-se o défice para comunicar-se diante dos outros, anunciar objectivos e propor expectativas. Os economistas e gestores menos dotados de inteligência e profissionalismo, são na sua maioria incapazes de criar uma equipe de trabalho e que conduza a instituição ao jogo do sucesso e êxito institucional. As suas afirmações são ameaçadoras, inspirando medo e timidez aos colaboradores. São pessoas de atitudes comportamentais ruins, por assumirem o controlo das instituições através de recursos antijurídicos e antidemocráticos, tais como: corrupção, senso de amizade, familiaríssimo, rixas, nepotismo, e tantas, as outras formas de incompetência pessoal e social.

Um economista e gestor fora do senso de inteligência, disciplina e profissionalismo, não serve para ninguém. Só, e somente só, cuspira e inspira medo. E, envergonha o colectivo de colaboradores que representa.

1.1. Inteligência

Há um casamento bastante perfeito entre economia, gestão de educação e inteligência.

Por isso, a inteligência é um assunto que desperta atenção e interesse aos estudos científicos e das pessoas de forma singular.

Assim, nos anos de “1979 e 1983, Howard Gardner desenvolveu a Teoria das Inteligências Múltiplas, revolucionando o campo de estudo da inteligência que até então tinha uma visão unidimensional, focada apenas na inteligência acadêmica e abstracta” (Silva, Anna, & Leal, 2020, p. 1).

Guiados pela percepção do saber descrito pelo Silva e Anna em 2020, entendemos que a inteligência é a capacidade que os homens possuem para responderem correctamente as solicitações do meio ambiente social. E, esta capacidade deve distinguir os economistas e gestores dentro da sua diversidade, fazendo crer que em algumas circunstâncias, não é o dinheiro ou qualquer outro bem material, que poderá resolver os problemas que enfermam a sociedade. É, o conjunto de inteligência que brota nestes que servirá de recurso útil para solucionar problemas.

Neste sentido, a definição de inteligência para um economista e gestor, passa a fronteira e limitações impostas pela cultura tradicional que interligava a inteligência a habilidades linguística e lógica-matemática, onde, as pessoas pensavam e entendiam que, se alguém não fosse dotado de habilidade de lógica-matemática e linguística seria menos valioso no exercício de qualquer tarefa social, e conseqüentemente era considerado não possuidor da inteligência.

É, de notar que hoje, os economistas e gestores, são chamados a usarem múltiplas situações de ocorrência social, atendendo as dimensões que compõe a pessoa humana. Foi com esta concepção, que os economistas e gestores, passaram a ser chamados de agentes que precisam definir-se através de uma inteligência múltipla, capaz de resolver múltiplas situações e responder os múltiplos problemas da sociedade.

Dentre as múltiplas formas de inteligência que devem distinguir um economista e gestor, (Silva, Anna, & Leal, 2020) delineiam as seguintes:

- A inteligência linguística: É, a capacidade de resolver problemas ou gerar produtos relacionados à linguagem verbal;

- A inteligência lógico-matemática: É, a capacidade relacionada à geração e resolução de problemas que envolvem a lógica e a matemática;
- Inteligência musical: É, a capacidade de produzir e gerar produtos relacionados com o som e o silêncio;
- Inteligência espacial: É, a capacidade que um gestor e economista devem ter a fim de relacionar-se com o espaço e suas representações espaciais;
- Inteligência corporal cinestésica: É, a capacidade pelo qual os economistas e gestores precisam ter e desenvolver a fim de lidar com o uso do corpo ou partes dele;
- Inteligência intra-pessoal: É, a capacidade de distinguir os próprios sentimentos, percebendo o envolvimento das emoções e, a partir disto, gerá-las por meio da auto-compreensão e acção;
- Inteligência interpessoal: capacidade de notar distinções nas outras pessoas, como estados de ânimo, sentimentos, expressões, intenções, motivações e desejos (Silva, Anna, & Leal, 2020).

Assim, através da inteligência múltipla o economista e gestor, torna-se capaz de identificar problemas, apresentar hipóteses e vias de solução para responder as situações concretas, que possam perturbar o dia-a-dia das pessoas.

1.1.1. Inteligência emocional

Historicamente, os primeiros estudos sobre inteligência emocional foram levantados com obras de Charles Darwin (1872), cujas emoções eram identificadas através da linguagem corporal tanto em humanos como nos animais. Com o passar dos anos, vários estudiosos abordaram o tema de diversas formas. O estudioso Daniel Goleman aborda o tema de um modo diferente, em que a Inteligência Emocional vem sendo definido de acordo com as emoções que cada indivíduo consegue expressar por meio do seu modo de agir e se comportar diante de suas próprias emoções (Brandão & Câmara, 2017).

A inteligência emocional, é a capacidade do indivíduo perceber os sentimentos e a partir desta percepção saber lidar com as emoções, essencialmente no ambiente organizacional, conquistando um equilíbrio em que existam acções humanas que incluam autoconhecimento, controle emocional, capacidade de auto-motivação, empatia e sociabilidade. E, que as pessoas, demonstrem a sua eficácia tanto na vida pessoal quanto na profissional. A inteligência emocional é actualmente uma ferramenta

indispensável a todos os profissionais que vivem em um cenário cada vez mais globalizado e competitivo (Brandão & Câmara, 2017).

Não há avanço socioprofissional, sem antes haver o desenvolvimento significativo ao nível da inteligência emocional. Assim, o gestor e economista, são chamados a compreender que a sua vida é guiada pelos actos e efeitos da inteligência emocional. Estes, podem motivar, desmotivar e perturbar todas as acções da vida organizacional.

Por isso, Brandão & Câmara, (2017), mostram que, a inteligência é um termo para organizar e descrever todas as capacidades humanas, e não uma referência a um produto que existe dentro do cérebro, é um potencial que permite a um indivíduo ter acesso a formas e pensamentos apropriados a tipos específicos de conteúdos.

Em defesa da inteligência emocional, Brandão & Câmara, (2017), entram em contacto científico com o Gardner (1998) que defende que a inteligência emocional é a capacidade de resolver problemas ou criar produtos que são importantes em um determinado ambiente cultural ou comunidade.

Como resultado da discussão científica guiada por Brandão & Câmara, (2017), em relação as afirmações de Gardner (1998), mostrou-se que, existem cinco habilidades de modo peculiar que são construídas na Inteligência Emocional. E, estas habilidades, foram descritas com base na concepção de Goleman (2012) conforme podemos ver no item a seguir.

1.1.2. Cinco (5) habilidades peculiares para construir a inteligência emocional de acordo com Goleman (2012)

De acordo com Goleman, a inteligência emocional é construída através de cinco habilidades específicas que partem do conhecimento prévio das próprias emoções, habilidade de lidar com as emoções, motivar-se, reconhecer as emoções dos outros, saber lidar com os relacionamentos e Goleman, termina com a abordagem da ingerência interpessoal, onde aglutina outras habilidades com distinção no auto-conhecimento, Controle Emocional e auto-motivação.

De forma mais clara Goleman (2012), acaba por evidenciar o seguinte:

- **Conhecer as próprias emoções**

É, um processo psíquico que envolve autoconhecimento. E, implica reconhecer um sentimento quando ele ocorre. É, a capacidade de controlar sentimentos a cada momento. Esta capacidade intelectual é fundamental para o discernimento emocional e para a auto-compreensão. A incapacidade de observar os verdadeiros sentimentos deixar as pessoas à mercê deles. As pessoas mais seguras acerca de seus próprios sentimentos são

melhores pilotos de suas vidas, tendo uma consciência maior de como se sentem em relação a decisões pessoais, desde com quem se casar a que emprego aceitar.

Assim, conhecer as próprias emoções é fundamental para ter êxito em um ambiente organizacional.

- **Lidar com emoções**

A liderança emocional exige Controlo Emocional. E, isto exige que as pessoas de forma geral, aprendam a lidar com os sentimentos para que sejam apropriados é uma aptidão que se desenvolve na auto-consciência.

Assim, a liderança emocional, é a capacidade de confortar-se, de livrar-se da ansiedade, tristeza ou irritabilidade que incapacitam, e trazem resultados de fracasso. As pessoas que são fracas nessa aptidão vivem constantemente lutando contra um sentimento de desespero, enquanto outras se recuperam mais rapidamente dos contratemplos e das perturbações da vida.

- **Motivar-se**

É, um acto mental de auto-motivação que consiste em saber adiar a satisfação e conter a impulsividade. É, exactamente, a capacidade de ter auto-controlo emocional, de entrar em estado de “fluxo” que possibilitam excepcionais desempenhos. As pessoas que têm essa capacidade tendem a ser mais produtivas e eficazes em qualquer actividade que exerçam.

- **Reconhecer emoções nos outros**

O reconhecimento das emoções nos outros é uma capacidade psicológica que consiste em ter a empatia, outra capacidade que se desenvolve na auto-consciência emocional, é uma “aptidão pessoal” fundamental. As pessoas empáticas estão mais sintonizadas com os sutis (sinais do mundo externo), que indicam o que os outros precisam ou o que querem. Isso as torna bons profissionais no campo assistencial, no ensino, nas vendas e na administração.

- **Lidar com relacionamentos**

Lidar com os relacionamentos é uma arte de se relacionar é, em grande parte, a aptidão de lidar com as emoções dos outros. São as aptidões que reforçam a popularidade, a liderança e a eficiência interpessoal. As pessoas excelentes nessas aptidões se dão bem em qualquer coisa que dependa de interagir tranquilamente com os outros, são estrelas sociais. Para uma melhor análise dessas necessidades no quotidiano, também pode-se classificar dois tipos de conceitos ligados a essas habilidades. As três primeiras

habilidades referem-se a Inteligência Intra-pessoal. As duas últimas, a Inteligência Interpessoal.

- **Inteligência Interpessoal**

A inteligência interpessoal inclui na sua integridade outras habilidades que na qual Goleman cita o autoconhecimento, Controle Emocional e Auto-motivação.

Deste modo, a inteligência interpessoal é uma habilidade que consiste em entender outras pessoas. E, as motiva nos moldes de trabalhar, como trabalhar cooperativamente com elas.

A alta dimensão da inteligência interpessoal, ressalva as emoções dentro das formas de lidar com as emoções na organização de Grupos.

A inteligência emocional no grupo é uma habilidade essencial da liderança, que envolve iniciativa e coordenação de esforços de um grupo, habilidade de obter do grupo o reconhecimento da liderança, a cooperação espontânea.

Negociação de Soluções: o papel do mediador, prevenindo e resolvendo conflitos.

Há reflexo relevante da inteligência emocional dentro da empatia e sintonia pessoal. Estes, constituem a capacidade de, identificar e entender os desejos e os sentimentos das pessoas, responder (reagir) de forma apropriada de forma a canalizá-los ao interesse comum.

Sensibilidade Social: é a capacidade de detectar e identificar sentimentos e motivos das pessoas.

Assim, Inteligência de Brandão & Câmara; na sua discussão científica com Goleman em (2017), por meio da inteligência emocional desenvolve-se a inteligência emocional intra-pessoal que é essencial para reconhecer as emoções nos outros e Lidar com relacionamentos.

E, ao lidar com os relacionamentos, as pessoas, lidam a mesma habilidade, é, a capacidade de formar um modelo verdadeiro e preciso de si mesmo e usá-lo de forma efectiva e construtiva.

1.2. Disciplina

A vida em sociedade requer disciplina, pois, ser disciplinado, é menos trabalhoso para ser aceite diante dos outros e mais agradável em termos de convivência e socialização dentro de uma organização do que um modo de vida que se baseia na manipulação de confiança mútua, na autocrítica individual e de grupo (Cecchini, 2009).

A disciplina é de facto o ponto de partida para que uma pessoa seja responsável por realizar actividades relacionadas à defesa do património público e ao incremento da

transparência da gestão dos bens comuns, por meio de ações de controlo interno, auditoria pública, correcção, prevenção e combate à corrupção. Assim, um economista e gestor disciplinado, é, uma pessoa comprometida com a missão institucional de promover o aperfeiçoamento e a transparência da Gestão Pública, a prevenção e o combate à corrupção, com participação social, por meio da avaliação e controle das políticas públicas e da qualidade dos gastos;

A disciplina gera economista e gestores socialmente íntegros, que criam na instituição mecanismos de agenciamento de riscos, com vistas ao desenvolvimento de uma gestão capaz de lidar com incertezas, responder de forma responsável a eventos que representem riscos que possam instigar os objectivos organizacionais e impedir que haja riscos maiores dentro das organizações.

Por meio da disciplina, os gestores e economistas procuram encontrar moldes de resolver questões que envolvam possíveis violações éticas (Rosário, Castro de Carvalho, Antônio Carlosl, Junior, & Nóbrega, 2018).

1.3. Profissionalismo

O profissionalismo é um factor de identidade, conjugado com o saber fazer.

É, o profissionalismo que promove o desenvolvimento e dinamiza os níveis de produção, consumo e distribuição de bens e serviços.

O profissionalismo se descreve e distingue-se por meio de valências intrínsecas, consistentes em saber articular os bens e serviços, primando nos princípios de rapidez, agilidade e eficiência.

Uma instituição regida por economistas e gestores profissionalmente dotados, ultrapassa os domínios das expectativas de produção, pois, o profissionalismo investidos de tratos profissionais óptimos, imprimem uma atitude de produção mais activa, reduzindo os elementos impedidores do desenvolvimento, tais como: burocracia, irracionalidade, preguiça, vaidade, etc.

Assim, ser profissional é fundar-se no autenticíssimo e guiar-se nos ditames do desenvolvimento e excelência produtiva.

Os ditames do desenvolvimento e excelência produtiva, citam-se por meio da redução significativa de arrogância no exercício profissional. E, no reconhecimento de que quando a arrogância nos cega, perdemos de olhos abertos as vias para o desenvolvimento.

Assim, uma pessoa guiada por valências profissionais, é dotada de humildade, lealdade, e comprometido pelas causas do bem-fazer e do bem servir.

1.3.1. Profissionalismo e competência

O profissionalismo conjuga-se com as competências, a fim de aprimorar o conceito do desenvolvimento.

Assim, toda a discussão sobre profissionalismo e competência, condiz há uma unidade indissolúvel, consistente no desenvolvimento socioeconómico.

Hoje, parece ser deselegante aferir isto. Mas, o profissionalismo e competência, estão, entrando num somatório de crise, especialmente nas organizações e grupos de massas. Pois, as sociedades actuais, são guiadas por ideologias ósseas que desagregam os atributos valiosos da educação, consignados na óptima qualidade de educação, ensino e instrução para todos.

Actualmente, vive-se numa sociedade, em que o diploma e certificação: escolar e universitário, valem mais duque o ser profissional competente. As empresas e o Estado, fazem contratos até mesmo milionários, só, para pagar diploma e certificado, e não trabalho.

Vive-se numa sociedade, em que o sucesso na vida alcança-se com o diploma na mão e a ideologia política partidária ao auge do dia-a-dia das pessoas. E, atinge-se ao fracasso na base de uma formação técnico profissional de qualidade, e vinculada ao desenvolvimento tecnológico e científico da sociedade.

Há na sociedade, uma luta tremenda entre profissionalismo, competência e ociosidade ideológica partidária e religiosa, que submetem a educação, alegando ao segundo plano o mérito e a excelência profissional.

Dentro da luta entre profissionalismo, competência e sociedade ideológica, há mais valores em abraçar as ideologias políticas partidárias em detrimento do saber, saber ser e saber fazer.

Assim, dá-se menos atenção à educação e ensino de qualidade, passando a atribuir validade e dar mérito as sucessões ideológicas por afiliação familiar. Enquanto se deveria fazer necessário atribuir mérito a educação, em prol de alcançar as metas desejáveis em formar homens com qualidade profissional de honra e dignidade.

A final de conta, o futuro prevê algum momento em que a educação há-de ser salvadora do mundo, pode vir ser a principal responsável, muitas vezes como o único caminho para o desenvolvimento, tal como, já, se pode observar o que ocorre nos países do primeiro mundo, onde a teoria do capital humano é aplicada na prática. E, as sociedades desenham o desenvolvimento na base da qualidade dos homens de dotes profissionais.

1.3.2. Como sair do conformismo da desvalorização profissional

Actualmente, quase todo mundo vive a desvalorização profissional, como sendo algo normal. As sociedades já estão conformadas, dizendo que a opção em uma formação técnico profissional, constitui a via mais elegante para se tornar pobre.

Claro que vê-se pelo presente. Mas, por via de expectativa de vislumbrar o futuro com maior segurança, é melhor estudar mecanismos para sair do conformismo da desvalorização profissional.

Para isso, é necessários que os Estados e a sociedade em geral, que passem a valorizar a educação e os educadores, formando professores de qualidade, infra-estruturas escolares e universitárias de qualidade, pois, a educação é, para toda a vida a chave para o sucesso, e está no universo para salvar o mundo da mediocridade e inversão de valores. A educação é a principal responsável para o bem-estar social e o único caminho para o desenvolvimento multidimensional das sociedades.

Num obstante, “num mundo globalizado, espera-se que o sujeito, dentro de seu campo profissional, trabalhe suas habilidades para enfrentar e solucionar situações que venham a aparecer. Não basta mais que o indivíduo tenha uma formação académica”. Vamos acreditar que nesta altura, a educação é o processo de formação multifacetica do homem, onde o indivíduo deve ter na sua formação, múltiplas valências, para ser útil na sociedade. Assim, a formação académica não é mais um pressuposto para ingresso, permanência ou ascensão no emprego, dentro dos moldes actuais de empregabilidade do mundo do trabalho” (Monteiro, 2003, p. 3).

Precisam as sociedades considerar e respeitar a educação na sua real convivência, e responsabilidade social, em formar homens: Economistas e gestores por vénia profissional e competências.

Assim, queira que a sociedade tenha a educação, sendo a melhor opção para a formação de equipas de trabalho de alto desempenho e motivadas em relação a resultados (Monteiro, 2003).

É, de lembrar que por meio da educação as pessoas adquirem conhecimentos, cultura de trabalho que lhes permite desenvolver habilidades e competências próprias para servir a humanidade.

2. Metodologia

Este estudo descritivo foi realizado através de uma metodologia qualitativa que empregou a técnica bibliográfica como instrumento principal para a busca de informações e colecta de dados fundamentais.

Para aferir a descrição deste estudo baseado num saber fundamentado na economia e gestão de educação, e que tem a inteligência, profissionalismo e disciplina, como sendo os elementos norteadores das acções económicas, gestão, liderança e administração pública, desenvolveu-se este estudo, para mais uma vez mostrar que a gestão é uma arte que se guia através da inteligência, disciplina e profissionalismo.

É, um estudo de tipo descritivo, que fundou-se em descrever a inteligência, profissionalismo e disciplina, como aspectos do fundo para que as instituições, organizações e as sociedades de forma geral, possam desenvolver de forma qualitativa e quantitativa.

Assim, toda a busca bibliográfica, foi feita de modo a oferecer uma percepção e entendimento mais sistematizado, acerca da inteligência, sua teorização, conceitos, importância e apresentar dos cinco (5) pilares peculiares para construir a inteligência emocional.

Para além de apresentar uma percepção mais sistemática, referente a inteligência, foi possível descrever os aspectos que estão ligados com a disciplina e o profissionalismo, dado que estes aspectos interligados, fazem o fulcro do desenvolvimento social.

Assim, depois da colecta de dados bibliográficos, seguiu-se a análise pormenorizada de cada um dos aspectos de conotação e relevância teórica. Deste modo, buscou-se o significado que cada autor dá ao problema referente ao capítulo da Economia e Gestão de Educação: Inteligência, disciplina e profissionalismo.

No mesmo sentido, foi possível apresentar os resultados da pesquisa, fazendo uma descrição mais cuidada e sistemática sobre a Economia e Gestão de Educação: Inteligência, disciplina e profissionalismo, visto que esta área do saber é até a fase actual do desenvolvimento da educação, ensino e da sociedade em geral, há muita gente que desconhecem a essência da Economia e gestão da educação.

E, deste modo, vê-se o ensino a ser guiado por pessoas de natureza bastante ignorante em matéria de educação e ensino, criando escândalos pedagógicos e desproporcionalidade à norma padrão do processo de ensino e aprendizagem.

3. Apresentação, análise e discussão dos resultados

Os resultados desta pesquisa, ressaltam a vista alguns aspectos cheios de apreensões, versando que a Economia e Gestão da Educação, é um campo quase desconhecido pela maioria dos gestores públicos e pela maior parte das instituições.

E, como consequência, há desconhecimento quase total dos elementos centrais para o desenvolvimento das instituições.

Por outro, muitas instituições são felicitadas em termos de gestão do capital humano. Assim, há mais probabilidades de as instituições preocuparem-se com os eixos do desenvolvimento secundário, que inclui as máquinas, dinheiro e investimentos de alta dimensão material para iludir e distrair as mentalidades. E, escapando-se em desenvolver o capital humano que constitui a pedra angular para a obtenção e o desenvolvimento dos outros recursos.

No geral, as instituições e seus órgãos de gestão, não estão preocupadas com a gestão eficiente da inteligência, antes pelo contrário, está a se combater quase todo o capital inteligível dentro da instituição.

A disciplina passou a ser uma via para recalcar a inteligência e submeter as pessoas a cumprir unicamente as ordens, incluindo ordens mal dadas. Assim, nas instituições actuais, tem-se chamado de pessoa disciplinada a aquela pessoa, cujo a mente e permissiva, obediente, menos críticos e convicto nas suas concepções.

E, o profissionalismo, passou a ser um conceito menos importante para a vida social e profissional, pois, para ser útil numa instituição, é só basta ser amigo, parente, amigo, simpatizante de uma ideologia política partidária ou unicamente ser um objecto de obediência simples.

Assim, a pesquisa conseguiu delinear as vias úteis para a gestão da inteligência emocional e sair do conformismo da desvalorização profissional. Pois, o conformismo profissional, é uma armadilha que tem matado furtivamente as atitudes e predisposições possíveis para a aquisição contínua dos conhecimentos, desenvolvimento de habilidades e capacidades de inovação.

No entanto, a pesquisa mostra que a economia e gestão de educação, é, um campo importante para o desenvolvimento das organizações. É, um campo de estudo que se preocupa na pesquisa e apresentação de vias importantes para a melhoria das formas de gestão e de desenvolver nas pessoas o sentido do profissionalismo. Por isso, a pesquisa nos seus resultados, mostra com clareza a razão segundo o qual o profissionalismo

conjuga-se com conhecimentos, competências, habilidades, motivações e aptidões, orientados para traduzir na prática o conceito do desenvolvimento.

4. Conclusões

A pesquisa conclui mostrando que:

A Economia e Gestão da Educação, continua a ser um campo de estudo quase desconhecido;

Na pior das consequências, vive-se actualmente, em quase todo o mundo a desvalorização profissional. E, isto passou a ser algo normal.

As sociedades já estão conformadas, dizendo que a opção em uma formação técnico profissional, constitui a via mais elegante para se tornar pobre.

Vive-se numa sociedade, em que o diploma e certificação: escolar e universitário, valem mais do que o ser profissional competente.

As empresas e o Estado, fazem contratos até mesmo milionários, só, para pagar diploma e certificado, e não trabalho, competência e reconhecimento profissional.

Para isso, é necessário que os Estados e a sociedade em geral, que passem a valorizar a educação e os educadores, formando professores de qualidade, infra-estruturas escolares e universitárias de qualidade, pois, a educação é para toda a vida a chave para o sucesso, e está no universo para salvar o mundo da mediocridade e inversão de valores.

A educação é a principal responsável para o bem-estar social e o único caminho para o desenvolvimento multidimensional das sociedades.

A pesquisa faz lembrar que o profissionalismo conjuga-se com conhecimento, competências, habilidades, sem desvincular-se dos seguintes saberes: saber, saber ser e saber fazer, a fim de incorporar o conceito do desenvolvimento na vida humana e das sociedades de forma pragmática.

5. Sugestões

Que a sociedade conheça a Economia e Gestão da Educação, como sendo, o campo de estudo relevante para a melhoria da organização e gestão das instituições, reduzindo os índices de burocracia, maximizando os resultados das acções institucionais, na base da rapidez, agilidade e eficiência;

Que as sociedades abandonem o senso de desvalorização profissional em detrimento de primar na gestão da inteligência, disciplina e profissionalismo;

Que a desvalorização profissional não seja algo normal;

Que as sociedades não sejam conformadas, dizendo que a opção em uma formação técnico profissional, constitui a via mais elegante para se tornar pobre.

Que o diploma e certificação: escolar e universitário, não sejam, os mais importantes, duque o ser profissional e competente das pessoas;

Que as empresas e o Estado, não continuem a fazer contratos, pagando unicamente diploma e certificado, e não trabalho, competência e reconhecimento profissional;

Que o Estado e a sociedade, passem a valorizar a educação e os educadores, formando professores de qualidade, infra-estruturas escolares e universitárias de qualidade, pois, a educação é para toda a vida a chave para o sucesso, e está no universo para salvar o mundo da mediocridade e inversão de valores.

E, que a educação, vem a ser, a principal responsável para o bem-estar social e o único caminho para o desenvolvimento multidimensional das sociedades;

Que profissionalismo passe a ser conjugado com conhecimento, competências, habilidades, sem desvincular-se dos seguintes saberes: saber, saber ser e saber fazer, a fim de incorporar o conceito do desenvolvimento na vida humana e das sociedade de forma pragmática.

Bibliografia

Brandão, L. G., & Câmara, K. S. (2017). A IMPORTÂNCIA DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NAS ORGANIZAÇÕES. pp. 1-2.

Cecchini, M. A. (27 de Outubro de 2009). DISCIPLINA CONSCIENTE. p. 3.

Monteiro, R. (Janeiro de 2003). O PROFESSOR COMPETENTE DA PRÁTICA À TEORIA. (S. C. Paranhos, Ed.) *Revista Profissão Docente* , 3.

Rosário, W. d., Castro de Carvalho, J. M., Antônio Carlosl, B. L., Junior, G. W., & Nóbrega, A. C. (2018). Plano da Integridade da CGU. Brasília: MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO.

Silva, C. d., Anna, & Leal, A. L. (2020). A IMPORTÂNCIA DA EDUCAÇÃO EMOCIONAL E SUA APLICABILIDADE NA VIDA COTIDIANA DE ALUNOS DO ENSINO FUNDAMENTAL II. p. 1.

