

Anexo V – Estudo de Caso – (Estágio Supervisionado II) – Alunos do estágio II devem entregar um Estudo de Caso, que preferencialmente deve ser na mesma empresa onde o mesmo desenvolveu o estágio I, mas não obrigatoriamente. O Estudo de caso é estudo de um fenômeno ou conjunto de fenômeno em uma organização de qualquer setor.

Formatação do diagnóstico empresarial: Fonte times new roman, tamanho 12, espaçamento 1,5, folha A4, tamanho das margens 2,5 cm em casa margem. No mínimo 07 e no máximo 15 laudas. (Sem contar com a capa).

Capa (primeira página)

FACULDADE SANTO ANTÔNIO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

Nome: Jocsã Abner Ventura

DISCIPLINA ESTÁGIO SUPERVISIONADO II

ESTUDO DE CASO

SOMOS EDUCAÇÃO

CAÇAPAVA

20XX

Elementos textuais obrigatórios no Estudo de Caso:

1. Introdução

A empresa Somos Educação é uma empresa que todo mês tem seus estudos de planejamento estratégico, metodologia mercadológica e marketing digital. Nesse ano a empresa aplicou o Kaizen(mudança para uma melhor gestão no ambiente interno de trabalho) o nosso objetivo é oferecer um amplo de soluções de ensino complementar, além de tecnologias para facilitar o aprendizado digital e de e-commerce e o programa Código de Conduta Kroton Educacional que também estudei o caso e achei muito interessante. Ou seja, os avanços e melhorias no processo de ensino serão baseados em evidências e comprovações científicas. Para isso, já estamos atuando em diferentes ramos da ciência, especialmente da neurociência, com diversas iniciativas de estudos e com renomados parceiros como BrainCo, Forebrain e CpE.

Desta forma, os colaboradores da empresa estão investindo cada vez mais em melhoria contínua afim de se tornar um diferencial no seu segmento. A melhoria contínua como o Kaizen atua em processos auxiliando a reduzir custos e desperdícios.

Acreditamos que a educação tem o poder de mudar o mundo. Por isso, nosso compromisso é com a democratização do acesso à educação, à leitura e às competências do futuro para jovens em vulnerabilidade social em todo o Brasil.

Essa é a nossa contribuição para o desenvolvimento de uma sociedade mais igualitária, com geração de oportunidades para todos que confiam no poder da educação e desejam se tornar agentes de transformação de suas próprias vidas, Contribuir com a alfabetização na idade certa por meio da leitura.

Disseminar conteúdo oportunizando o acesso e estimulando professores e jovens a desenvolver capacidades e habilidades é um de nossos compromissos com a Educação do país.

A pandemia e o isolamento social impuseram um grande desafio a todas as escolas. Ainda assim, as dificuldades enfrentadas no processo de alfabetização foram ainda maiores.

2. Trabalhos relacionados

O estudo de caso será baseado em informações levantadas pelo método do Kaizen, extraídas do processo em estudo, com avaliação dos resultados.

As atividades de Kaizen envolvem o TQC (Total Quality Control), Controle de Qualidade Total, que, de acordo com os padrões industriais do Japão, para ser executado, é necessário a cooperação de todos na organização, incluindo gerentes, supervisores e trabalhadores em todas as áreas incorporadas, em um esforço totalmente sistêmico e integrado para melhorar o desempenho de todos os níveis, eliminar os desperdícios, minimizar os erros, entre outros. A metodologia Kaizen não deve ser considerada uma religião, mas sim uma estratégia operacional, que, se executada corretamente, fornece uma nova dimensão para a competitividade da organização.

A empresa ofereceu como prêmio da melhor ideia para melhoria do ambiente do trabalho “remuneração” para os efetivos e para os temporários camisetas da empresa. Ao meu ver o estudo de caso me fez perceber os pontos fortes e fracos.

Como ponto forte a Somos tem uma liderança confiável, colaboradores que aplicam empatia com o seu colega de trabalho, supervisores que orientam, etc.

Agora os pontos fracos são muitos, mas, um deles que se destaca é a falta de confiança que o gestor tem no trabalho do colaborador, a maioria só fica “passeando” na fábrica e quando é para falar sobre melhoria o gestor e os supervisores não escutam, nem mesmo o diretor geral eles aceitam ser “corrigidos” por esse problema sério. Já por outro lado o programa do Código de Conduta é outra história...

A elaboração de um Plano como o Kroton auxilia no planejamento de um negócio, novo ou não, de forma a conduzir o empreendedor à definição e

delineamento suas estratégias. Sua estrutura pode permitir que o empreendedor transite por todas as áreas de um negócio e adquira conhecimento do que deve e não deve ser feito em cada uma delas. Possibilitando-o desta forma a conhecer profundamente seu projeto e identificar melhor todas as variáveis que o levarão ao alcance de seus objetivos.

O objetivo deste Código é servir como uma referência para atitudes e comportamentos dentro da Kroton Educacional, suas empresas e filiais. Apoiados em nossa crença de que o êxito de nosso negócio está na associação entre resultados acadêmicos e econômicos, bem como no respeito a um conjunto de valores, temos um firme compromisso em atuar dentro das leis e dos princípios éticos. Este Código de Conduta não cobre todas as situações. Naquelas previstas, podemos ter um guia claro para solucionar nossas dúvidas sobre conduta. Para as outras não contempladas, temos acesso a princípios e sugestões de recursos que podem ser utilizados em nosso apoio. A questão fundamental aqui é que, diante de qualquer situação, temos a obrigação, como colaboradores e parceiros da Kroton Educacional, de comportar-nos de forma íntegra. Além disso, um Código nunca substitui nossa consciência e julgamento.

3. Design do estudo de caso

“Nossa presença nacional nos coloca frente a realidades culturais e socioeconômicas diversificadas e temos consciência da importância de valorizarmos as particularidades regionais, porém respeitando o posicionamento e impacto globais de uma organização do nosso porte. Diz o presidente do projeto do Kroton que permitiu o acesso também do QR CODE para os colaboradores darem iniciativa e cheio de melhorias para melhorar desde o ambiente de trabalho(chão ou mesa) até os departamentos administrativos(escritórios em geral).

Todos os colaboradores são representantes desta organização e o seu “jeito de ser” é apenas um reflexo da conduta daqueles que fazem parte dela. Por esta razão, entendemos que é nosso dever, como uma empresa séria e íntegra, cuidar dos nossos colaboradores, fornecedores e acionistas. Assim como também os colaboradores são responsáveis por suas ações dentro da organização e, por isso, devem zelar pela sua imagem e patrimônio.

A partir disso o gestor da organização começou a investir nas plataformas digitais como o Kroton que comentamos acima e em treinamentos, fora o Kaizen, ele e sua equipe lançam uma solução simples e completa: o Learning Book.

Objetivando a transformação digital da escola, o Learning Book busca conectar alunos e professores por meio de uma plataforma com Conteúdo Pedagógico totalmente digital. A solução se baseia no impacto da plataforma educacional Plurall, que se tornou a maior ferramenta utilizada pelas escolas no Brasil durante o regime remoto. A partir disso, a SOMOS Educação buscou novas parcerias para lançar o Learning Book, composto por quatro elementos essenciais que se conectam por um único ID:

Conteúdo Pedagógico 100% digital + Plataforma Plurall + Chromebook *as a service* + Jornada de desenvolvimento para evolução digital.

4. Resultados

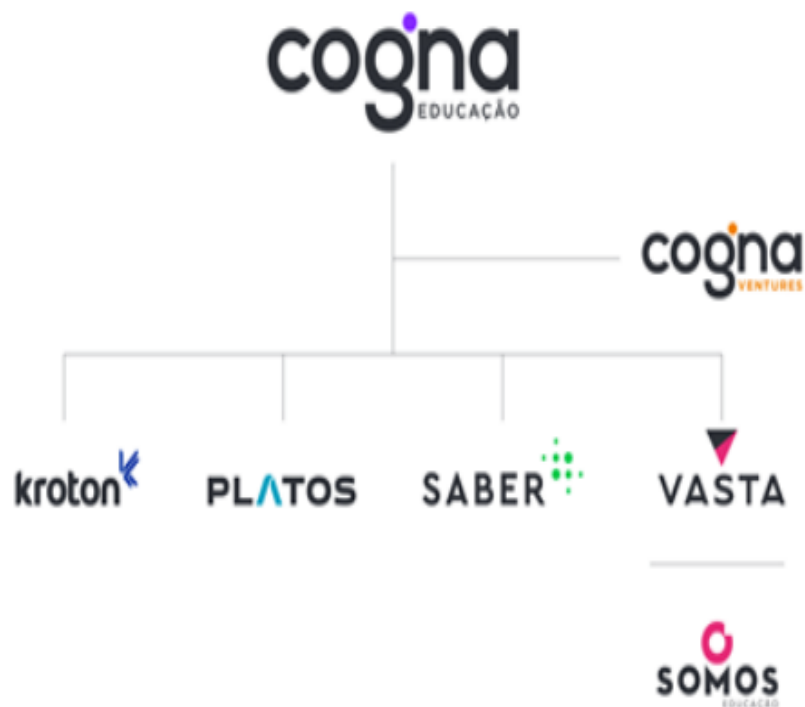
Os resultados obtidos na pesquisa e as discussões estão representados nas seções a seguir. Os resultados foram mostrados em fluxograma do Código Kroton e suas atribuições que compõem esse código.

Kroton / Cogna” ou “Companhia” em cumprimento ao disposto na Instrução CVM nº 358/2002, conforme alterada, comunica a seus acionistas, investidores e ao mercado em geral o resultado da reestruturação de seus negócios conduzida pela administração com o objetivo de conceder uma maior autonomia nos diversos segmentos e propiciar condições para um melhor aproveitamento das oportunidades que se colocam nas diferentes verticais de atuação”. Disse o diretor da empresa numa entrevista em que ele participou com mais 2 gerentes e 5 pessoas da área do planejamento.

Desde que iniciou o resultado de projeto houve uma transformação digital. A Companhia vem passando por uma mudança cultural que permitiu o desenvolvimento de novos modelos de negócios dentro da operação, gerando oportunidades que vão

além do core business original e buscam construir uma nova fase de crescimento combinando diferentes estratégias, com autonomia, agilidade e flexibilidade para os diversos negócios. Nesse contexto, está sendo implementada a partir de hoje uma nova estrutura de negócios, dentro de um conceito de collection of companies (holding) com quatro verticais de atuação, mas preservando os atributos de inovação, qualidade e tecnologia, sem se desprender do elevado nível de eficiência conquistado ao longo da história recente.

Portanto, a estrutura dos resultados dos participantes da Cogna Educação pode ser compreendida conforme o fluxograma abaixo:



KROTON (inspirado por Crotone, a cidade em que Pitágoras deixou uma de suas marcas fundando sua 1ª escola) No Ensino Superior, a operação B2C permanece sob a marca Kroton e compreende, conforme já mencionado, toda a Graduação Presencial e EAD. A Kroton permanecerá sob a liderança do Roberto Valério (linked-in) que, há mais de dois anos, preside um negócio com quase 900 mil alunos e um faturamento superior a R\$ 5,4 bilhões.

PLATOS (significa amplitude em grego. Amplo como o conhecimento deve ser. Platos é a Plataforma de Serviços que amplia e potencializa a atuação das Instituições de Ensino Superior)

SABER (um verbo que remete a ter conhecimento ou um substantivo que representa um conjunto de conhecimentos. Totalmente alinhado com o que buscamos na Saber: construir e compartilhar o conhecimento)

VASTA (vem daquilo que é amplo. Amplo e sem barreiras. É assim que entendemos a educação. Uma Plataforma de serviços para escolas de educação básica que une pessoas, tecnologias e cultura digital)

“Resultados excelentes depois que a Kroton construiu um império de segmentação de educação”, afirma Galindo (presidente da Kroton e um dos participantes importantes da empresa Somos Educação onde teve o início do projeto).



5. Conclusão e trabalhos futuros

A Somos Educação teve um papel muito importante para o meu aprendizado durante o processo no cotidiano, ela prioriza a educação e a economia. Suas características são essenciais para a criação e consolidação de um negócio de sucesso. Ótima gestão, ambiente colaborativo, benefícios compatíveis com o mercado. Apesar do meu trabalho ser “árduo” como auxiliar de embalagem (logística) tenho interesse em fazer parte também do time Cogna Educação e com minhas experiências no ambiente de serviço possibilitou o meu crescimento e coordenei pessoas que não sabiam o que fazer no setor, avaliei pallets como um “supervisor de qualidade” e nada passava se eu não autorizasse, assim como nada passava nos olhares do líder e dos outros colaboradores.

Para as condições empregadas na presente pesquisa, pôde-se concluir que não importa a forma ou metodologias que são utilizadas para fazer o planejamento de um “código” para melhoria de qualquer educação para os futuros do Brasil, o importante é que o gestor tenha um papel para guiá-los e fazer com que a empresa seja direcionada para o caminho certo. Além disso, o planejamento feito antes da abertura do projeto é importante, porém ele deve continuar a ser feito e revisado durante toda a vida do projeto, visto que as circunstâncias mudam e é preciso estar atento a elas e se precaver para que elas não afetem a boa saúde do negócio.

Os resultados selecionados para tal pesquisa foi de tamanho reduzido, porém representou bem o império de segmentação de educação através do Kroton. Na região em que a pesquisa foi realizada, as empresas que possuem um Plano de Negócios ainda são poucas e, as que possuem, em sua maioria, foram exigidas pela incubadora de empresas como um pré-requisito. A elaboração de um Plano de um novo negócio ainda não é uma opção essencial para os gestores da Somos, talvez pela falta de convicção na teoria, conhecimento da ferramenta ou tempo para se dedicar.

Ao fim das entrevistas e da pesquisa com os iniciadores do projeto do código Kroton e Cogna Educação foi possível identificar que os gestores da Somos são pessoas determinadas, persistentes, que fazem render o que ganham e a palavra que bem os define é perseverança.

6. Agradecimentos

Em primeiro lugar, a Deus, que fez com que meus objetivos fossem alcançados, durante todos os meus anos de estudos. A Deus, por ter permitido que eu tivesse saúde e determinação para não desanimar durante a realização deste trabalho. A Deus, pela minha vida, e por me permitir ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo da realização deste estudo de caso.

Aos amigos/familiares e por todo o apoio e pela ajuda, que muito contribuíram para a realização deste trabalho. Aos meus pais e irmãos, que me incentivaram nos momentos difíceis e compreenderam a minha ausência enquanto eu me dedicava à realização deste trabalho.

Aos amigos, que sempre estiveram ao meu lado, pela amizade incondicional e pelo apoio demonstrado ao longo de todo o período de tempo em que me dediquei a este trabalho.

Ao professor Ricardo por ter sido meu orientador e ter desempenhado tal função com dedicação e amizade.

Aos professores, pelas correções e ensinamentos que me permitiram apresentar um melhor desempenho no meu processo de formação profissional ao longo do curso.

Aos professores, por todos os conselhos, pela ajuda e pela paciência com a qual guiaram o meu aprendizado.

A todos da empresa Somos Educação e ao presidente da empresa que teve a brilhante idéia de aplicar o Kaizen e criar o código Kroton, pelo fornecimento de dados e materiais que foram fundamentais para o desenvolvimento da pesquisa que possibilitou a realização deste trabalho.

À instituição de ensino essencial no meu processo de formação profissional, pela dedicação, e por tudo o que aprendi ao longo dos anos do curso.

À empresa pela disponibilização de estatísticas que foram de grande utilidade para a elaboração deste trabalho científico.



7. Referencias

SALIM, Cesar et al. Construindo um plano de negócios. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

ORLICKAS, Elizenda. Modelos de Gestão: das teorias da administração à gestão estratégica. 1. ed. Curitiba: Ibpex, 2010.

-TCC jan2007_CarlosCiconelli.doc

ABDALLA, M.M.; et al. Hélice Tríplice no Brasil: um ensaio teórico acerca dos benefícios da entrada da universidade nas parcerias estatais. In: Revista Cadernos de Administração, v. 1, p. 52-69, 2009.

BARQUETTE, Steal (Org.); CHAOUBAH, Alfredo. Pesquisa de Marketing. São Paulo: Saraiva, 2007.

COUTINHO, Clara; BOTTENTUIT, João B. Utilização da técnica do Brainstorming na introdução de um modelo de E/B-Learning numa escola Profissional Portuguesa: a perspectiva de professores e alunos. Universidade do Minho, Braga, Portugal, 2007.

DORNELAS, José. Plano de negócios: seu guia definitivo. 3. reimp. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

FILION, Louis. Empreendedorismo: Empreendedores e proprietários-gerentes de pequenos negócios. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 34, p. 05-38, abr./jun. 1999.

FILION, Louis. Visão e relações: Elementos para um metamodelo empreendedor. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 33, p. 50-61, nov./dez. 1993.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Estudos e Pesquisas: Estatísticas de Empreendedorismo - 2011. Rio de Janeiro, RJ, 2013. Disponível em: . Acesso em: 15 maio 2014.

VARGAS, Ricardo. Manual Prático do Plano de Projeto – Utilizando o PMBOK Guide – 4th Ed. – Brasport – 4ª Edição, 2009.

KERZNER, Harold. Gestão de Projeto: as Melhores Práticas. Ed. Bookman. 822 pg. 2ª edição. 2006.

CARVALHO, M.M RABCHINI, R. Construindo competências para gerenciar projetos – teoria e casos. São Paulo: Ed. Atlas, 2006.

VARGAS, Ricardo V. Gerenciamento de Projetos: Estabelecendo Diferenciais Competitivos 6ª edição. Rio de Janeiro: Brasport: 2005.

DEMING, W. E. Qualidade: a revolução da Administração, Rio de Janeiro: Marques-Saraiva, 1990

WELLINGTON, P. Estratégias Kaizen para Atendimento ao Cliente, São Paulo: Educator, 1998.

KAIZEN Institute Brasil. KAIZEN: Baixando os custos e melhorando a qualidade. São Paulo: Banas Qualidade, Novembro de 2005, nº 162. Disponível em: . Acesso em: 19 out. 2015.

8. Apêndices