

A ATUAÇÃO DO PSICOPEDAGOGO NAS INSTITUIÇÕES: DESAFIOS E CONTRIBUIÇÕES

Seligia Miranda Campos¹
Kênia Ribeiro da Silva Hidalgo²

RESUMO

Esta pesquisa bibliográfica trata da temática Psicopedagógica com ênfase na Psicopedagogia Institucional com atuação do Psicopedagogo no campo organizacional. Ressalta-se as contribuições desta área no que refere à aprendizagem humana em seus diferentes contextos seja na escola, na empresa na sociedade em geral. Relata ainda os desafios que fazem parte da práxis do psicopedagogo. O artigo se desenvolveu com base em estudos fundamentados em importantes teóricos da Psicopedagogia, entre eles: Bossa (2011), Porto (2009), Fernández, (1991) Costa, Fagali, (1993) Porto (2009), Chiavenato (2010), Chamat (2004) Vigotski (1994) entre outros. Esta pesquisa permitiu a percepção da afirmação da Psicopedagogia desde o início de seu processo histórico, como área que lida com a aprendizagem humana de forma interdisciplinar, autônoma, dinâmica e eficaz com suas ferramentas próprias de atuação agregando valores, ética e qualidade de vida das pessoas, sobretudo, dos jovens e adultos em empresas. Permitiu ainda atentar para os desafios da necessidade de constante atualização de estudos e pesquisas para que o psicopedagogo atue satisfatoriamente, buscando inovar os estudos acerca do processo de ensino e aprendizagem.

Palavras-chave: Psicopedagogia. Psicopedagogia Institucional. Empresa.

PSYCHOPEDAGOGUE'S ACTIVITIES IN INSTITUTIONS: CHALLENGES AND CONTRIBUTIONS

ABSTRACT

This bibliographic research deals with the Psychopedagogical theme with emphasis on Institutional Psychopedagogy with Psychopedagogue acting in the organizational field. We highlight the contributions of this area regarding human learning in its different contexts, whether at school, in the company in society in general. It also reports the challenges that are part of the psycho-pedagogical praxis. The article was developed based on studies based on important theorists of Psychopedagogy, among them: Bossa (2011), Porto (2009), Fernández, (1991) Costa, Fagali, (1993) Porto (2009), Chiavenato (2010), Chamat (2004) Vigotski (1994) among others. This research allowed the perception of the Psychopedagogy statement since the beginning of its historical process, as an area that deals with human learning in an interdisciplinary, autonomous, dynamic and effective way with its own tools of action adding values, ethics and quality of life. especially young people and adults in companies. It also allowed attention to the challenges of the need for constant updating of studies and research so that the psychopedagogue acts satisfactorily, seeking to innovate the studies about the teaching and learning process.

Keywords: Psychopedagogy. Institutional Psychopedagogy. Company.

Recebido em 22 de abril de 2019. Aprovado em 18 de julho de 2019.

¹ Graduada em Licenciatura em Geografia – UFG e Pós-graduada em Gestão Pública na Faculdade de Tecnologia de Palmas. E-mail: seligia@bol.com.br

² Graduada em Pedagogia e Educação Física. Pós-graduada em Psicopedagogia, Mestrado e Doutorado em Educação – PUC/Goias. E-mail: keniacandy@hotmail.com.br

INTRODUÇÃO

Em Bossa (2011), Janine Mery relata que os primeiros centros psicopedagógicos surgiram na Europa em 1946, fundados por J. Boutonier e George Mauco, os quais foram norteados pela direção médica, pedagógica e psicológica. Foi na década de 1950, que surge na Argentina, Buenos Aires, o primeiro curso de Psicopedagogia e na década de 70 esta área ocupou espaço significativo na área de educação e saúde com a criação dos Centros de Saúde Mental onde atuavam psicopedagogos em diagnósticos e tratamentos. Já no Brasil, a Psicopedagogia surge a partir de 1970 com o curso de Psicopedagogia na Clínica Médica Pedagógica, criado em Porto Alegre.

A Psicopedagogia nasce da preocupação com os problemas de aprendizagem e, na atualidade, amplia os estudos sobre esta temática, tendo como objeto de estudo, a aprendizagem humana. Porto (2009, p.41), define a aprendizagem como “uma mudança de comportamento e aqui precisamos entender comportamento mais amplo que essa palavra possa ter. O termo, portanto, não se aplica só as ditas aprendizagens escolares”.

Assim, compreende-se que a aprendizagem é um processo que envolve não só as aprendizagens formais, mas também as informais. Aquelas apreendidas em todos os espaços sociais, não se restringindo apenas ao espaço escolar. Além disso, a aprendizagem não diz respeito somente a crianças, mas também a jovens e adultos em toda sua trajetória de vida. Compreende-se que a aprendizagem está presente no dia a dia do homem, seja no contexto da escola, na comunidade ou no trabalho, de modo que sempre haverá mudanças de comportamento através da ação humana. Entende-se ainda que as competências pessoais e competências organizacionais no trabalho são desenvolvidas porque o homem aprende.

A aprendizagem envolve a cognição, a necessidade e a inteligência, resultante da ideia de que o conhecer envolve conexões no cérebro. Porém, alguns indivíduos apresentam deficits na capacidade de aprender, os quais são resultados de disfunção de ordem biológica ou questões relacionadas aos aspectos afetivos, emocionais, sociais, revelando obstáculos na aprendizagem.

Fernández (1991) assinala que a dificuldade de aprendizagem é um “sintoma” que se relaciona com os aspectos familiares, sociais, orgânicos e pedagógicos. Sendo assim, a dificuldade de aprendizagem sob a visão de “sintoma” exige o tratamento, por meio da intervenção de um profissional capacitado para tratar dos problemas já instalados. O psicopedagogo, por meio do diagnóstico psicopedagógico, busca observar, analisar, intervir e tratar tais dificuldades. Quando o obstáculo de aprendizagem ainda não está instalado, o psicopedagogo atua na prevenção, dentro da Instituição, observando e propondo, colaborativamente, por meio de metodologias pedagógicas satisfatórias a fim de que favoreçam o desenvolvimento do educando de modo integral.

Para Fernández (1991), o diagnóstico psicopedagógico deve ser permeado pelo envolvimento da família, do sujeito que aprende, do ensinante e do meio social. Para ela, o diagnóstico é o instrumento da práxis psicopedagógica que visa levantar as hipóteses sobre as dificuldades de aprendizagem apresentadas pelo sujeito onde quer que esteja inserido, mas não só. Por meio do diagnóstico é possível observar também as potencialidades do mesmo.

Compreende-se que a aprendizagem está presente na rotina do homem (na escola, na comunidade, no trabalho) tornando a Psicopedagogia uma área do conhecimento cada vez mais importante para sociedade contemporânea que está em constantes transformações. Já que essa área do conhecimento tem como objeto de estudo a aprendizagem humana, esta é o alicerce que favorece o desenvolvimento do homem para que se torne sujeito capaz de transformar a si mesmo e a sociedade, por meio de um pensamento crítico e reflexivo.

Bossa (2011) afirma que há atuação da Psicopedagogia Institucional nas empresas, hospitais, creches e organizações assistenciais. Corroborando com esta visão Costa (2011, p.15) ressalta: “Dentro da Organização, o psicopedagogo procura atuar nas dificuldades de relacionamento de um grupo cabendo também a ele levar a empresa a diminuir a fragmentação dos setores e a trabalhar de forma interdisciplinar.”

Assim, o psicopedagogo, na empresa, atua na estruturação e reestruturação de setores, no desenvolvimento de pessoas (colaboradores), e no auxílio da Gestão de Pessoas ressaltando o diferencial competitivo.

Chiavenato (2010) aponta que a vantagem competitiva nas organizações leva a lucratividade e sucesso das empresas por valorizar as pessoas na Organização. É este o papel do psicopedagogo na Organização: agregar valor aos colaboradores.

O Código de Ética da ABPP – Associação Brasileira de Psicopedagogia no Capítulo I, Art. 1, § único diz que: “A intervenção psicopedagógica é sempre de ordem do conhecimento relacionado com o processo de aprendizagem.”

Assim, a função do psicopedagogo, seja na educação formal, na escola, na educação informal na sociedade, na educação corporativa na empresa, é a de intervir no processo de aprendizagem do ser humano visando a qualidade de vida das pessoas.

A pesquisa bibliográfica permitiu a análise de importantes teóricos pertinentes à área psicopedagógica educacional e empresarial, da administração organizacional, da aprendizagem humana como um todo. A análise foi minuciosa para agregar saberes e conhecimentos de renomados teóricos com o fim de contribuir com o crescimento desta importante, dinâmica, plural e contemporânea área do conhecimento.

Psicopedagogia

No final do século XIX e início do século XX, a evolução da tecnologia, da informação, da comunicação, do conhecimento científico, da expansão das grandes empresas, contribuiu para que o mundo passasse por transformações significativas, de âmbito econômico e social.

Neste contexto, Mery (*apud* Bossa, 2011) relata que o interesse em compreender os problemas da aprendizagem, remete ao final do século XIX, na França, com os educadores Itard, Pereire Pestalozzi e Seguin. Os pioneiros que começaram a dedicar-se a crianças com distúrbios de aprendizagem, enfatizando os portadores de deficiências sensoriais e debilidade mental.

Ainda no contexto da nova ordem científica, econômica e social, surge o homem contemporâneo e em 1946, na Europa, em Paris, cria-se o primeiro Centro Psicopedagógico fundado por J. Botonieri e George Mauco com estudos de viés médico e pedagógico que uniam os conhecimentos da psicologia, da pedagogia e

da psicanálise com o objetivo de readaptar crianças com comportamentos sociais inadequados tanto na escola como no lar, bem como de atender crianças com dificuldades de aprendizagem (BOSSA, 2011).

Segundo Bossa (2011), o primeiro curso de graduação em Psicopedagogia, surgiu a mais de trinta anos na Argentina, Buenos Aires. Profissionais como Sara Paim, Jorge Visca, Jacob Feldmann, Ana Maria Muniz, começaram a discutir o fracasso escolar com ênfase na memória, na atenção, na percepção, no pensamento e na motricidade em que se mediam os deficits; o tratamento tinha o objetivo de preencher essas lacunas.

De acordo com Bossa (2011), em 1979, em São Paulo, cria-se o primeiro curso de Psicopedagogia no Brasil, no Instituto Sedes Sapientiae, porém cabe ressaltar que em 1972, no Rio Grande do Sul, a PUC-RS, na especialização e mestrado em Educação, já desenvolvia a área de Aconselhamento Psicopedagógico. O aporte teórico da história da Psicopedagogia no sul do Brasil fundamenta-se nos trabalhos do Dr. Quirós, Nilo Fichtner, Alicia Fernández, Ana Maria Muniz e Jorge Visca.

Ainda em Bossa (2011), relata-se que a difusão e o embasamento da Psicopedagogia no Brasil recebem contribuição americana, europeia e argentina. Atribui-se a Jorge Visca, difusor da Psicopedagogia no Brasil e criador da Epistemologia Convergente, área que lida com a aprendizagem e suas dificuldades, integrando três linhas da Psicologia: a Escola Psicogenética (Piaget), a Escola da Psicanálise (Freud) e a Escola da Psicologia Social (Pichón Rivieri).

Desse modo, é notória a influência de teóricos argentinos, na Psicopedagogia do Brasil que dispõem de um corpo teórico bem consolidado de psicopedagogos de renome como: Golbert (1985), Kiguel (1983), Neves (1991), Rubisten (1992), Weiss (2000), Scoz e Barone (2007), Bossa (2011) dentre outros.

Para Bossa (2011), o objeto de estudo da Psicopedagogia é o processo de aprendizagem humana, que por sua vez é complexo e envolvem estudos de outras áreas do conhecimento na práxis psicopedagógica, seja de caráter preventivo na Instituição (escolar, empresarial e hospitalar), seja de caráter interventivo na Clínica.

Por meio do ensino e experiências, o homem adquire habilidades, atitudes, conhecimentos, valores e competências que o insere no mundo da cultura. Para Vigotski (1998; 1999), a aprendizagem humana é resultante do processo da interação do homem com o meio através da mediação. Esta se dá por meio dos signos como a linguagem, função central das relações sociais, à qual se desdobra, dentre outras funções, principalmente, ao pensamento, solicitado pela atividade laboral e pelos instrumentos como os objetos criados pelo próprio homem ao longo de seu desenvolvimento.

Já os problemas de aprendizagem são caracterizados, dentre outros fatores, por disfunção mental de ordem biológica que o indivíduo apresenta em forma de perturbação no ato de aprender devido ao comprometimento do desenvolvimento de alguma parte do cérebro ou devido às dificuldades escolares relacionadas às questões educativas, de ordem pedagógica como, por exemplo, as metodologias de ensino.

Para Fernández (1991), as dificuldades de aprendizagem são sintomas ou “fraturas” no processo de aprender. A autora utiliza o termo *Inteligência Aprisionada* para definir a dificuldade de aprender, que, por sua vez, relaciona-se com a

anulação das capacidades e, conseqüentemente, bloqueamento das possibilidades de aprendizagem de um indivíduo.

O papel do psicopedagogo é atuar no processo da aprendizagem humana. O psicopedagogo previne, diagnostica, intervém e trata os problemas de aprendizagem seja em crianças, adolescentes ou adultos. Bossa (2011, p. 113) diz: “Este profissional detém um corpo de conhecimentos científicos, oriundos da articulação de várias áreas aliado a uma prática clínica ou institucional que considera a multiplicidade de fatores que interferem na aprendizagem.”

Assim, o psicopedagogo tem seu foco no aprendiz, o qual busca identificar as dificuldades de aprendizagens, mas não só; é importante que também perceba as habilidades desse sujeito a fim de potencializar suas possibilidades para que adquira autonomia em sua aprendizagem.

Nesse sentido, o diagnóstico psicopedagógico clínico é fundamental, pois, possibilita ao psicopedagogo levantar as hipóteses que atrapalham ou impedem o sujeito a aprender, bem como suas possibilidades e habilidades. De modo que, por meio delas, venha propor intervenções que minimizam os obstáculos que interferem em seu modo de aprender.

Chamat (2004) aponta a importância das técnicas de diagnóstico psicopedagógico que se sustente no Modelo Sistêmico, isto é, que integre sujeito e sistema social no processo de aprendizagem. Este deve envolver família, escola e contexto social. Importantes instrumentos como: Anamnese; Entrevista Operativa Centrada na Aprendizagem (E.O.C.A); Provas Operatórias de Piaget (seriação, classificação e conservação); Provas Projetivas (Par Educativo, Família Educativa, Eu e Meus Companheiros); Provas Pedagógicas (Leitura, Escrita e Raciocínio Lógico); Hora do Jogo Psicopedagógico; Observação do material escolar; Entrevista com a Professora, permitem, ao psicopedagogo, a leitura afetivo-cognitivo e social das possibilidades e dificuldades de aprendizagem apresentadas pelo educando.

De acordo com Visca (2011), a Anamnese é realizada com a família do indivíduo, tendo como objetivo o resgate à história de vida do sujeito e a compreensão dos momentos que vivenciou estímulo às novas aprendizagens. Segundo o autor, as Provas Projetivas investigam os vínculos que o sujeito estabelece com a aprendizagem nos domínios escolar, familiar e consigo mesmo.

Já as Provas Operatórias de Piaget permitem determinar o nível de pensamento do sujeito e análise do nível cognitivo que o indivíduo se encontra em relação a sua idade cronológica. A E.O.C.A, por sua vez, investiga os vínculos do sujeito com os objetos e conteúdos escolares.

Segundo Fernández (1991), o espaço da aprendizagem e de jogar são coincidentes. Assim, a Hora do Jogo Psicopedagógico tem o objetivo de compreender, no brincar, os fatores que levaram o sujeito à dificuldade de aprendizagem. Permite observar a dinâmica da aprendizagem do sujeito, recuperar o prazer perdido de aprender, fomentar autonomia da inteligência no prazer de jogar e a suscitar o desejo de aprender ao indivíduo. O brincar possibilita desenvolver significações no aprender.

As provas pedagógicas permitem observar os níveis de compreensão da leitura, bem como dos cálculos matemáticos e ainda os níveis de escrita que o sujeito apresenta. Ferreiro e Teberosk (1999) apontam que os conhecimentos da psicolinguística e da teoria psicológica são fundamentais para investigar os

problemas que interferem na aprendizagem do ler e escrever. Para elas, investigar os níveis de escrita e leitura, bem como a capacidade de interpretação de textos é importante na compreensão do aprendizado do sujeito.

É importante ressaltar que o psicopedagogo deve considerar a singularidade do sujeito a fim de desenvolver sua autonomia de pensamento, bem como identificar os fatores que influenciam no processo de aprender e, conseqüentemente, nos obstáculos de aprendizagem.

Necessitamos incorporar conhecimentos sobre o organismo, o corpo, a inteligência e o desejo, os quatro níveis que consideramos basicamente implicados no aprender. Nas diferentes formações, tanto do psicólogo, do psicopedagogo ou psicanalista, de acordo com as instituições formativas que conhecemos transmitem conhecimentos sobre algum desses quatro níveis (FERNÁNDEZ, 1991, p.128).

Conforme Weiss (2008), o diagnóstico psicopedagógico é contínuo e deve considerar os multifatores das causas dos problemas de aprendizagem que levam ao fracasso escolar, considerando os aspectos cognitivos, emocionais, orgânicos, socioeconômicos e pedagógicos envolvidos no processo de aprendizagem. Há que se considerar que alguns encaminhamentos devem contar com a colaboração de outros profissionais como: psicólogos, psiquiatras, neurologistas e fonoaudiólogos, conforme preceitua o Artigo 10 (alínea b) do Código de Ética da Psicopedagogia.

Já na instituição, a prática profissional do psicopedagogo é a de utilizar ferramentas e técnicas próprias da Psicopedagogia para auxiliar o sujeito em sua produção, seja no âmbito escolar, seja no âmbito empresarial.

Bossa, (2011) relata que o diagnóstico institucional se preocupa no âmbito preventivo aos problemas de aprendizagem onde a intervenção instituição escolar e deve considerar as relações de professor e aluno, as questões metodológicas, a participação da família e da comunidade escolar.

A Psicopedagogia Institucional e Empresarial

Sabe-se que a Psicopedagogia Institucional tem enfoque preventivo, primordialmente, mas, também pode atuar no aspecto interventivo quando os problemas de aprendizagem já estiverem instalados. O psicopedagogo levanta hipóteses, compreende e analisa as práticas educativas na instituição.

Fagali (1993) relata que na instituição escolar existem duas naturezas de trabalho do psicopedagogo: o primeiro, se refere à Psicopedagogia curativa junto ao aluno com dificuldade de aprendizagem; o segundo

à assessoria junto a pedagogos, orientadores e professores. Tem como objetivo, trabalhar as questões pertinentes as relações vinculares professor e aluno e redefinir os procedimentos pedagógicos, integrando o afetivo e cognitivo, através da aprendizagem dos conceitos, nas diferentes áreas do conhecimento (FAGALI, 1993, p.10).

Desse modo a prática preventiva envolve em analisar a instituição educacional e seus componentes como os alunos, professores, coordenadores, métodos de ensino, currículo escolar e ainda, a comunidade, a fim de melhorar o desempenho da instituição contribuindo com os educadores na reconstrução dos modelos de ensino e de aprendizagem.

Porto (2009) relata que o psicopedagogo institucional ouve todos participantes da instituição como também observa e analisa a estrutura educacional as metodologias de ensino, documentos, entrevistas, reuniões, conversas informais dos partícipes da instituição educacional para que se realize o mapeamento institucional de forma crítica e reflexiva junto à equipe pedagógica e docente. Através destas coletas de dados elabora-se o diagnóstico institucional e inicia o processo de intervenção terapêutica e preventiva com os alunos e comunidade escolar.

Nesse sentido, cabe ao psicopedagogo institucional elaborar o diagnóstico da escola com foco no que precisa melhorar e no que se deve encaminhar para além da escola. As ações psicopedagógicas devem ser pautadas na competência técnica e no compromisso com o sujeito em suas dimensões históricas, políticas, sociais, culturais, cognitivas, levando-se em conta o ser que aprende.

Fagali (1993) ressalta que o trabalho institucional preventivo deve partir da intervenção psicopedagógica de reelaboração da programação curricular centrado na articulação afetivo-cognitiva, de modo a analisar e ampliar as formas de trabalhar os conteúdos programáticos através de projetos integrados com os professores.

A práxis da Psicopedagogia está para além da instituição escolar, estende para o âmbito das empresas e está diretamente ligada à área de Recursos Humanos em específico no setor de treinamento e desenvolvimento de pessoas. Nas Organizações podem estar relacionadas aos serviços (indústrias, bancos, hospitais, universidades e etc.); policiais (civis e militares); públicas e etc., porém, todas são voltadas à produção de bens ou produtos ou a prestação de serviços.

Em contexto organizacional, o psicopedagogo atua na área de recursos humanos, com enfoque sistêmico nas relações hierárquicas dos diretores, gerentes e chefes de setores com os colaboradores da empresa. Chiavenato (2010, p. 39) relata: “São as pessoas que transformam as visões estratégicas em ações específicas. E esse processo sempre requer uma mudança comportamental e o desenvolvimento gradativo de competências individuais de maneira constante e contínua.”

Assim, à Psicopedagogia cabe administrar a aprendizagem individual por meio de visão estratégica da organização, assessorando a empresa no desenvolvimento das ações específicas dos colaboradores, com o fim de se alcançar o objetivo organizacional.

A Psicopedagogia enfoca a valorização das pessoas que é fator significativo no sucesso de uma empresa, pois, através da cooperação de umas com as outras formam uma organização, e, em contexto grupal, se comunicam, agem em conjunto e por/com objetivos comuns. Chiavenato (2010, p. 9) pontua: “A sociedade moderna é uma sociedade de organizações. As organizações são sistemas extremamente complexos. Elas se revelam compostas de atividades em diversos níveis de análise”.

É neste espaço complexo e multidimensional de atividades que o psicopedagogo atua, com escuta e olhar apurados na seleção de pessoal, no projeto de planos de carreira, no acolhimento e formação de novos colaboradores, na comunicação interna, na orientação de grupos, na formação de equipes e na compreensão da complexidade, da multidimensionalidade e a da cultura da empresa – base para compreender os fenômenos e o clima organizacional.

A aprendizagem organizacional depende da capacidade que a pessoa possui de juntar a aprendizagem formal com a informal e a adquirir conhecimentos novos. Está ligada a aprendizagem individual de cada sujeito da empresa e ao seu desenvolvimento com o grupo. As Organizações através da aprendizagem organizacional podem criar seus modelos de gestão com foco nos resultados que desejam.

Chiavenato (2002) ressalta que nesta era da informação, as pessoas, na Organização, atuam mais como parceiras e colaboradoras do que empregados burocratas. O mote é que cada pessoa é uma cabeça, uma inteligência a serviço da Organização. Aponta que a diversidade está em alta e os conhecimentos, habilidades e competências de cada colaborador são importantes na vantagem competitiva da empresa.

Neste contexto situa o psicopedagogo, que cria condições de aprendizagem no contexto organizacional sob uma visão holística e sistêmica, assessora os gerentes à gestão democrática, à vantagem competitiva e ao sucesso organizacional.

É mister evocar que o psicopedagogo institucional, seja nas escolas, nos hospitais e nas empresas, atua como analista e assessor institucional. Nas empresas observa, analisa e diagnostica os obstáculos que impedem a circulação do conhecimento e os ruídos comunicacionais a fim de corrigir e evitar os fragmentos dos setores. Considera que a missão, os valores e a visão da empresa sejam bem estabelecidos para então reafirmar nos espaços organizacionais uma visão humanística sobre os objetivos da empresa.

A educação corporativa se foca no inter-relacionamento de grupos e na qualidade de vida das pessoas. O psicopedagogo intervém com propostas de projetos socioeducativos, bem elaborados especificando a visão, o valor e a missão da empresa. O trabalho em grupo é uma estratégia do psicopedagogo, pois o grupo operativo é lócus do aprendizado. No grupo operativo articula-se a teoria e a prática, a crítica e autocrítica, as resistências e as mudanças das pessoas na empresa.

Costa (2011) diz que “as pessoas precisam de motivação e não de manutenção”. Assim, o psicopedagogo desenvolve as relações internas, dentro da empresa, auxiliando gerentes e chefes de setores a valorizar as inteligências emocionais e múltiplas dos colaboradores. E isso se dá através de projetos de educação corporativa motivacional propostas aos colaboradores permitindo que estes interajam, cresçam, se ajudem e trabalhem em espaço saudável de convivência. O psicopedagogo utilizar-se-á de estratégias de palestras, vídeos, dinâmicas, workshops e outras atividades.

A Psicopedagogia institucional se caracteriza pela própria intencionalidade do trabalho. Atuamos na construção do conhecimento do sujeito, que neste momento é a instituição, com sua filosofia, valores e ideologias. A demanda instituição está associada à forma de existir do sujeito institucional, seja ele a família, a escola, uma empresa industrial, um hospital, uma creche, uma organização assistencial (BOSSA, 2011, p. 139).

O Psicopedagogo, nas empresas, agrega valor aos colaboradores por compreender que pessoas valorizadas e motivadas têm melhor qualidade de vida

e quando se sentem parte do lugar que laboram, cooperam mais umas com as outras e o resultado do trabalho é aumento da produtividade da empresa.

Chiavenato (2010) relata que as corporações não atuam no vácuo, atuam em um meio ambiente e as Organizações estão cada vez mais burocráticas. Os participantes vão se tornando uma engrenagem dentro de uma máquina que ignora o comportamento individual ao se objetivar somente o sucesso empresarial.

Neste contexto, o psicopedagogo vai atuar na aprendizagem organizacional de forma humanística por considerar que o indivíduo é um ser que aprende, é o capital humano da empresa. Este profissional fomenta as ações do indivíduo no grupo de forma que facilite a construção do conhecimento e o compartilhamento com o coletivo. Cria harmonia entre os colaboradores e grupos com os gestores empresariais. A aprendizagem provoca mudanças comportamentais importantes para que eficiência e eficácia seja resultado na empresa.

O psicopedagogo por trabalhar com a aprendizagem humana e na empresa estar ligada a área de Recursos Humanos atuará no treinamento e desenvolvimento das pessoas. Seu papel é o de orientar gerentes e chefes de setores sobre os perfis profissionais dos colaboradores sondando aquelas pessoas que necessitam de treinamento para aquisição de habilidades específicas, a curto prazo, para exercerem sua função ou cargo. Atua ainda em observar aqueles que devem desenvolver as habilidades de tarefas complexas e conhecimentos que vão além da função que exercem, às quais estão ligadas à carreira a longo prazo dentro da empresa.

O psicopedagogo institucional assessora os trabalhos realizados nos espaços de ensino e na educação corporativa com foco no comportamento individual e coletivo dos grupos de pessoas. Além disso, “Dentro da organização, o psicopedagogo procura atuar na superação das dificuldades de relacionamento de um grupo cabendo também a ele levar a empresa a diminuir a fragmentação dos setores e a trabalhar de forma interdisciplinar” (COSTA 2011, p.15).

A prática interdisciplinar com os grupos permite, ao psicopedagogo, estrategicamente, a promoção de encontros entre pessoas e setores promovendo a ambientação saudável e motivação dos colaboradores ao olhar para o futuro da organização, do próprio crescimento e do respeito mútuo.

A Psicopedagogia Institucional nas empresas apresenta-se de forma complexa. Os desafios vão desde a exigência que o psicopedagogo tenha conhecimento aprofundado da empresa como seu histórico, objetivo, cultura da Organização, das teorias administrativas, relacionar com as naturalidade de resistência das pessoas às mudanças, com conflitos interpessoais, dentre outros. Tanto em empresas quanto em escolas, seu papel é também o de administrar conflitos, bem como o de atuar de forma multidisciplinar com profissionais de diferentes áreas do conhecimento, exigindo estudo contínuo integrado a áreas correlatas a Psicopedagogia, vinculadas ao Código de Ética Profissional.

A Psicopedagogia tem muito a contribuir nas empresas como: estabelecer princípios didáticos aos treinamentos, desenvolver pessoas através de projetos de educação corporativa, ressaltar as inteligências múltiplas, manter os talentos empresariais, desenvolver as habilidades profissionais, desenvolver competências, trabalhar a inteligência emocional dos colaboradores visando a melhoria da saúde e a qualidade de vida de cada trabalhador do ambiente organizacional, ressaltando a vantagem competitiva empresarial.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A premissa da pesquisa bibliográfica foi a análise da Psicopedagogia com ênfase no âmbito institucional e organizacional, bem como suas contribuições e desafios da práxis psicopedagógica na instituição escolar e nas empresas.

Identificou-se que a área de atuação da Psicopedagogia é ampla, complexa e dinâmica no que refere a aprendizagem humana. Seja no aspecto preventivo ou clínico, tanto em Instituições Escolares quanto na área de Recursos Humanos das empresas e hospitais em que sua práxis é a educação corporativa, de assessoramento, no desenvolvimento de pessoas.

Logo, entende-se que muitas são as contribuições do psicopedagogo em desenvolver o aprendizado das pessoas, sejam crianças, jovens ou adultos em ambiente escolar ou organizacional. Sabe-se que a atuação do psicopedagogo perpassa pelos desafios de sua práxis por ser interdisciplinar, o que exige deste profissional estudo constante e em se pautar por uma postura ética dos limites de sua atuação profissional. Por ser área do saber moderna e a sociedade está em constante transformação, requer ainda que o psicopedagogo também seja detentor de ferramentas de trabalho modernas que tornam a aprendizagem significativa, seja na escola ou na empresa.

Com isso, ressalta-se que a Psicopedagogia Institucional contribui em muito no processo de aprendizagem na escola e na educação corporativa desenvolvendo e assessorando a gestão de pessoas, bem como a diminuir os obstáculos que interferem na aprendizagem humana.

Diante do contexto da aprendizagem e, sobretudo, da aprendizagem organizacional, entende-se que esta área tende a crescer e contribuir com o processo de aprendizagem humana.

A literatura pesquisada evidenciou como a Psicopedagogia está para aprendizagem humana na escola e como esta contribui em muito nas empresas, no desenvolvimento humano dos colaboradores.

Conclui-se, com a pesquisa, que a Psicopedagogia Institucional vai desde o auxílio ao professor na escola em sua ação educativa até ao assoreamento na área de recursos humanos em desenvolver pessoas no ambiente organizacional sem se desviar da temática e do seu objeto de estudo, a aprendizagem humana.

REFERÊNCIAS

BEAUCLAIR, J. Para entender psicopedagogia: perspectivas atuais, desafios futuros. 3ª. Ed. Rio de Janeiro: Wak, 2009.

BOSSA, N. A. A Psicopedagogia no Brasil: Contribuições a partir da prática. 4ª. Ed. Rio de Janeiro: Wak, 2011.

CHAMAT, L. S. J. Técnicas de diagnóstico psicopedagógico: o diagnóstico clínico na abordagem interacionista. São Paulo: Vetor, 2004.

CHIAVENATO, I. Recursos humanos: o capital humano nas instituições. 9ª. Ed. São Paulo: Editores Campos, 2010.

_____. Gerenciando pessoas: como transformar gerentes em gestores de pessoas. 4ª. Ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CÓDIGO DE ÉTICA DA ABPP. In: Revista Brasileira de Psicopedagogia. São Paulo, 2011.

COSTA, M. M. Psicopedagogia empresarial. 2ª. Ed. Rio de Janeiro: Wak, 2011.

FAGALI, E. Q. Psicopedagogia institucional aplicada: aprendizagem escolar dinâmica e construção na sala de aula. 3ª. ed. Petrópolis: Vozes, 1993.

FERNANDEZ, A. Inteligência aprisionada: abordagem psicopedagógica da criança e sua família. Porto Alegre: Artmed, 1991.

FERREIRO, E; TEBEROSKY, A. Psicogênese da língua escrita. Porto Alegre: Artemed, 1999.

KANAANE, R. Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século 21. 2ª. Ed. São Paulo: Atlas, 2011.

PORTO, O. Psicopedagogia institucional: teoria, prática e assessoramento psicopedagógico. Rio de Janeiro: Wak, 2009.

SAMPAIO, S. Breve histórico da psicopedagogia. Disponível em: <https://www.psicopedagogiabrasil.com.br> - Acesso em 08 Nov/ 2018.

SIMIONATO, R. G. B. Dinâmicas de grupo para treinamento motivacional. São Paulo, 2004.

VIGOTSKI, L, S. A formação social da mente. 6ª ed. São Paulo: Martins, 1998.

_____. Pensamento e linguagem. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

VISCA, J. Clínica Psicopedagógica: epistemologia convergente. 2ª. Ed. Tradução: Ernani Rosa. Revisão: Maria de Fátima Duarte Martins. Porto Alegre: Artmed, 2011.

WEISS, M. L. L. Psicopedagogia clínica: uma visão diagnóstica da aprendizagem escolar. Rio de Janeiro: Lamparina, 2008.