

PEDAGOGIA ALTERNATIVA E SUAS IMPLICAÇÕES NA CULTURA ORGANIZACIONAL

CATIANE PINHEIRO MORALES¹; THAÍS PEREIRA SILVEIRA²; DIEGO PORTELLA VIANA³; JANAÍNA BELCHLER⁴.

¹Graduanda de Psicologia - Universidade Federal de Pelotas –
catianemorales@gmail.com

²Graduanda de Psicologia - Universidade Federal de Pelotas –
thais.ps.ts@gmail.com

³Graduando de Psicologia - Universidade Federal de Pelotas –
diegoportella@gmail.com

⁴Curso de Psicologia - Universidade Federal de Pelotas –
janainabechler@gmail.com

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho surgiu como alternativa ao estágio básico de psicologia organizacional, com a ideia inicial de mapear futuras oportunidades de estágio. Contudo o recorte escolhido foi impulsionado pela vontade de três alunos em conhecer mais sobre as formas alternativas de educação e como elas implicam organizacionalmente. As organizações de modo geral tendem a passar por diversas modificações conforme os acontecimentos que a influenciam, como por exemplo, a inflação, e a lei da oferta e da procura, mas é inegável a importância da cultura organizacional. Segundo Pires (2006) a cultura é essencial para a compreensão das ações humanas, e ela significa um conjunto de regras e hábitos comuns em um determinado grupo social. Onde houver um grupo de pessoas haverá ali instituído uma cultura diferente, pois a cultura nada mais é do que um conjunto de valores e crenças que um grupo partilha, e assim surge uma cultura. Nas empresas, obviamente não é diferente, pois todas tem uma filosofia própria que implica nas suas regras gerais de funcionamento, que nem sempre são explícitas como cultura, na maioria dos casos o sujeito nem mesmo se dá por conta do quão submersos estão na cultura local. Mesmo que conscientemente se coloque contra uma determinada cultura, muitas vezes o indivíduo acaba por efetuar-la (PIRES, 2006).

Existem muitas formas de ver a cultura organizacional e muitos autores trazem este conceito como sendo algo facilmente modificável, no entanto, algumas culturas não são tão facilmente modificáveis, em quanto que outras podem ser modificadas se necessário. Pires (2006) traz como proposta dominadora nas pesquisas organizacional a de Forst que prevê três perspectivas, integração, diferenciação e fragmentação. A integrativa define cultura em termos de clareza e valores constantes. Na diferenciação é retratada a manifestação de cultura predominantemente inconsistente entre si. Já a fragmentação vê a ambiguidade como aspecto inevitável na vida contemporânea (PIRES, 2006).

Nas escolas tradicionais segundo Torres (2005) há uma cultura hegemônica baseada nas configurações culturais integradoras, que agem nos atores da escola e que formam esta cultura forte e resistente que domina o cenário escolar de modo comum e generalizado.

Esse padrão cultural aceito em larga escala, é tomado como algo naturalizado e difícil de ser questionado. Percebe-se então o quão forte a cultura pode ser. Em contraposição a esta cultura organizacional escolar é que se fez

necessário às críticas como as de Torres (2005) e também as teorias diferenciais inovadoras como Waldorf, Freinet e Montessori.

Freinet buscou por sua teorização inovadora por discordar dos modelos educacionais da época “A pedagogia Freinet se estrutura por certo conjunto de técnicas indissociáveis que se concretizam pela organização cooperativa. A sala de aula é um espaço de diálogo, escolhas e compartilhamento de conhecimentos.” (BARROS, 2012, p. 6) Segundo BARROS, Freinet era a frente do seu tempo e se opunha aos métodos tradicionais, o que fica evidenciado pelo slogan criado por ele “Abaixo aos manuais escolares”.

Já Montessori quebrou vários paradigmas, primeiro por ser a primeira mulher a se formar em Medicina na Itália, e segundo por formular uma teoria tão inovadora e que provavelmente iniciou o processo de inclusão das crianças deficientes nas escolas de ensino “normal”. Ela também iniciou a ideia de ensino global e individual lançando olhar sobre o fato de que cada indivíduo tem um tempo de maturação “O método Montessoriano (...) também se preocupa com as capacidades de iniciativa, de resolução de problemas sem que este possua interdependências componentes emocionais” (DUARTE, 2014, p.12)

A pedagogia Waldorf foi tão inovadora quanto as demais, ao incorporar sua teoria voltada ao ser humano, idealizando um desenvolvimento baseado em Rudolf Steiner com uma visão fisicalista e naturalista para a Pedagogia.

2. METODOLOGIA

Para a realização deste trabalho, foi construído um questionário, com questões chaves relacionadas a psicologia organizacional e método pedagógico. Após a elaboração dos questionários foram feitas 5 (cinco) entrevistas sendo destas 3 (três) escolas com o método pedagógico alternativo e 2 (duas) com o método tradicional.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Foram entrevistadas 5 (cinco) escolas, cada uma delas com um método pedagógico diferente, embora 2 (duas) escolas apresentem o método pedagógico tradicional, no discurso percebe-se algumas diferenças. Nas escolas tradicionais a distribuição de poder se dão de forma hierárquica em relação às alternativas, quanto ao número de funcionários, nas escolas de pedagogia alternativa havia menos alunos em proporção ao número de funcionários, o que sugere maior atenção a cada criança por acabar tendo uma demanda menor para cada funcionário ou colaborador, em quanto que nas escolas tradicionais há um número maior de crianças por funcionários.

Sobre a filosofia não há como quantificar, e o que se pode pautar é o fato de que as escolas alternativas tem um olhar sobre o indivíduo que esta se desenvolvendo e que por consequência vai aprender e nas escolas tradicionais a uma diferença. O olhar é sobre o indivíduo que esta aprendendo e que renderá resultados futuramente. Nenhuma das escolas possui psicólogo organizacional, como já era esperado, as escolas que possuem psicólogo é voltado para área escolar.

O treinamento dos funcionários pareceu ser uma preocupação maior por parte das escolas com método alternativo, isso se deve ao fato de que, aquelas pessoas que pretendem incorporar estas instituições terá de conhecer e se apropriar de algo que provavelmente será novo para ela, portanto, torna-se

fundamental o treinamento. A rotatividade não se mostrou ser um problema relevante em nenhuma das escolas e, a utilização de estagiários é mais frequente nas escolas tradicionais, porém, é como alternativa de baixar custos.

Todas as escolas disseram achar importante ter um profissional da área de psicologia inserido na escola, pois consideram as famílias as vezes desestruturadas, e também pelo psicólogo conhecer as crianças convivendo dia-a-dia, torna-se mais fácil perceber quando algo não vai bem psiquicamente e ajudar a criança de alguma forma.

4. CONCLUSÕES

A conclusão que podemos tirar é que as escolas de pedagogia alternativa tem um tratamento para com as crianças em geral mais humanizado, que privilegia a liberdade e o direito de brincar como ela quiser, além disso, não privilegia padrões e rótulos o que consideramos extremamente importante. Também foi notado que todas as escolas possuem em alguma instância, preocupação com a motivação de seus funcionários, e que ambos ressaltam o que fazem para motivá-los, no entanto resta sabermos se é o que realmente acontece na prática, pois ao entrevistá-los corremos o risco de que algumas coisas tenham sido maquiadas.

A cultura organizacional dentro das escolas se mostrou menos harmoniosa nas escolas tradicionais o que atribuímos ao formato vertical da organização dos cargos. Para concluir é importante dizer que todas as escolas entrevistadas possuem potencial para receber estagiários de psicologia, contudo nem todas na área organizacional.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, F.C.O.M.; SILVA, G.F; RAIZER, C.M.; **As Implicações Pedagógicas de Freinet para a Educação Infantil: Das Técnicas ao Registro**; Anais do VI COPEDI - Congresso Paulista de Educação Infantil e II Congresso Internacional de Educação Infantil; 2012.

DUARTE, A.P.M.; **Contribuições de Maria Montessori para as Práticas Pedagógicas na Educação Infantil**; Sociedade Cultural e Educacional de Itapeva Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva; Itapeva- SP; 2014.

PIRES, J.C.S; MACEDO, K.B.; **Cultura Organizacional em Organizações Públicas no Brasil**, RAP, Rio de Janeiro 40(1):81-105, 2006.

TORRES, L.L., **Cultura Organizacional no Contexto Escolar: O Regresso à Escola como Desafio na Reconstrução de um Modelo Teórico**; Ensaio: aval. pol. públ. Educ., Rio de Janeiro, v.13, n.49, p. 435-451, 2005.

VEIGA, Marcelo; **Revisiting humanism as guiding principle for education: an excursion into Waldorf Pedagogy**; Educ. rev.; Curitiba , n. 56, p. 19-31, jun. 2015.