

**LUCIMEIRE MESQUITA DIAS
ORISMAR BATISTA BARBOSA
VERÔNICA KELLEN DA COSTA RAMOS**

**O PSICOPEDAGOGO DENTRO DA INSTITUIÇÃO ESCOLAR: UM ESTUDO
SOBRE AS RELAÇÕES INTERPESSOAIS E O PROCESSO ENSINO-
APRENDIZAGEM**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à coordenação do curso de Psicopedagogia Institucional e Clínica como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Psicopedagogia Clínica e Institucional, sob a orientação da Prof^a. Ma. Márcia Sumire Kurogi Diniz

ANÁPOLIS
2016

**LUCIMEIRE MESQUITA DIAS
ORISMAR BATISTA BARBOSA
VERÔNICA KELLEN DA COSTA RAMOS**

**O PSICOPEDAGOGO DENTRO DA INSTITUIÇÃO ESCOLAR: UM ESTUDO
SOBRE AS RELAÇÕES INTERPESSOAIS E O PROCESSO ENSINO-
APRENDIZAGEM**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade Católica de Anápolis como requisito parcial à aprovação no Curso de Especialização em Psicopedagogia Clínica e Institucional

Anápolis-GO, 01 de abril de 2016.

APROVADA EM: _____/_____/_____ NOTA _____

BANCA EXAMINADORA

Profa. Ma. Márcia Sumire Kurogi
Orientadora

Profa. Esp. Ana Maria Vieira de Souza
Avaliadora

Profa. Esp. Aracelly Rodrigues Loures Rangel
Avaliadora

RESUMO

O desígnio deste trabalho é de apresentar a atuação e a importância do Psicopedagogo dentro da instituição escolar. O psicopedagogo institucional atua dentro das instituições lidando com os problemas de aprendizagem, sejam por padrões normais ou patológicos, levando em consideração a influência da família, da escola e da sociedade. Objetivou-se também analisar a importância das relações interpessoais dentro da instituição no processo ensino-aprendizagem, apontando para o fato de que a afetividade pode determinar o sucesso de uma criança na escola e em sua vida futura. Para realização deste trabalho foi realizada pesquisa bibliográfica, pura e de campo, feito questionários e entrevista com os funcionários da instituição. Foi observado PPP da instituição para verificação de cumprimento de normas, feito também observação na escola verificando vários aspectos desde a estrutura física a recursos humanos. Percebe-se que no diagnóstico realizado na instituição há falhas tanto em recursos físicos como o humano necessitando assim de intervenções como a solicitação de verbas para que seja feita melhorias na instituição.

Palavras-chave: Psicopedagogia. Processo Ensino-aprendizagem. Relações Interpessoais.

ABSTRACT

The meaning of this study is to present the acting and the importance of the educational psychopedagogue in educational institutions. The institutional psychopedagogue operates inside the institutions dealing with the problems of learning, being by normal or pathological patterns, taking into account the influence of family, school and society. Also have the aim of analyze the importance of interpersonal relationships in the institution in the teaching-learning process, pointing to the fact that affection can determine the success of a child in school and in their future life. To realize the study was made bibliographic research, pure and field, making questionnaires and interviews with the employees of the institution. It was observed PPP institution for verification of compliance with rules, also made observation at school checking various aspects since the physical structure to human resources. It is noticed that in the diagnosis performed at the institution have failures both on physical and human resources, requiring interventions such as requesting funds to being made repairs on the institution.

Keywords: Educational Psychology. Teaching-learning process. Interpersonal Relationships.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	6
1 REFERÊNCIAL TEÓRICO	7
2 METODOLOGIA	12
2.1 TIPO DE PESQUISA.....	12
2.2 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	12
2.3 CAMPO DE PESQUISA.....	13
2.4 POPULAÇÃO E AMOSTRA.....	13
2.5 ANÁLISE DE DADOS.....	13
3 MAPEAMENTO	14
3.1 PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO.....	14
3.2 OBSERVAÇÕES.....	16
3.3 ENTREVISTAS.....	20
3.4 QUESTIONÁRIOS.....	21
3.5 DINÂMICA DE GRUPO.....	29
4 DIAGNÓSTICO	30
4.1 PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO.....	30
4.2 OBSERVAÇÕES.....	30
4.3 ENTREVISTAS.....	32
4.4 QUESTIONÁRIOS.....	33
4.5 DINÂMICA DE GRUPO.....	33
5 SUGESTÕES DE INTERVENÇÕES	34
CONSIDERAÇÕES FINAIS	36
REFERÊNCIAS	37
APÊNDICES	40
ANEXOS	41

INTRODUÇÃO

Este trabalho buscou levantar pontos relevantes sobre o psicopedagogo e seu desempenho no campo institucional. Foi apreciada uma breve descrição a respeito do que é o psicopedagogo em um contexto geral, utilizando teorias de alguns autores conhecidos na área da educação como suporte teórico, com a finalidade de delinear as primeiras etapas para um comportamento profissional do psicopedagogo em escolas.

Percebeu-se que a psicopedagogia institucional é um campo de estudo que visa buscar meios para facilitar o processo de ensino aprendizagem, tornando-se um instrumento para se propor nas dificuldades apresentadas nesse processo do aprendizado.

O objetivo desse diagnóstico foi conhecer a instituição, como um todo para que se possa realizar uma coleta de dados, fazer uma avaliação dessa instituição e logo após apresentar o diagnóstico adequado da realidade local apontando as dificuldades encontradas na instituição, assim sugerir intervenções apropriadas ao desenvolvimento do ensino aprendizagem.

Deve-se ter em mente que as relações interpessoais afetam o processo ensino aprendizagem, é necessário trabalhar essas relações dentro da instituição escolar, esse também é papel do psicopedagogo institucional.

Portanto, é importante dar ênfases as relações interpessoais, elas interferem de maneira positivas e negativas no processo ensino-aprendizado da mesma forma as relações afetivas dos funcionários da instituição, as relações interpessoais família/escola, pois quanto maior e melhor as relações, será melhor o desenvolvimento e desempenho dessa instituição.

1 REFERENCIAL TEÓRICO

Portanto para Beauclair (2007), a psicopedagogia tem como finalidade auxiliar os processos ensino-aprendizagem, para que isso aconteça é necessário desenvolver estratégias diferenciadas de acordo com as dificuldades encontradas. A psicopedagogia é muito complexa, pois ela tenta desvendar os mistérios do processo da aprendizagem, ou seja, o processo de construção do conhecimento, pois há uma complexidade peculiar ao construir o saber e o não saber.

Segundo Beauclair, (2007, p. 29):

Psicopedagogia é um campo de atuação que, ao atuar de forma preventiva e terapêutica, posiciona-se para a compreensão dos processos do desenvolvimento e das aprendizagens humanas, recorrendo a várias áreas estratégias pedagógicas, objetivando se ocupar dos processos de transmissão e apropriação dos conhecimentos, principalmente quando surgem dificuldades e transtornos.

De acordo com Rubinstein (1996), a psicopedagogia tem como objetivo perceber, achar uma resposta para pesquisas desenvolvidas que visa a aprendizagem como um todo. A aprendizagem é percebida como decorrente de vários processos, no qual implica em questionamentos e hipóteses.

O objetivo da psicopedagogia é encontrar desenvolver propostas e achar respostas para as dificuldades encontradas no processo ensino-aprendizagem.

Conforme relata Rubinstein (2007) e Porto (2007) a psicopedagogia tem como principal meta atuar no desenvolvimento da aprendizagem de forma preventiva e terapêutica.

Segundo Porto (2007), o papel da psicopedagogia é detectar problemas no processo de aprendizagem dos alunos, para que as dificuldades encontradas sejam superadas e a psicopedagogia institucional vem para mediar esse processo.

Para Rubinstein (2007), Porto (2006) e Weiss (1994), a psicopedagogia contribui com o desenvolvimento da aprendizagem, no momento em que existe a dificuldade, se faz necessário a intervenção do psicopedagogo institucional. A psicopedagogia institucional contribui com o desenvolvimento da aprendizagem, precavendo os insucessos escolares. É essencial que a instituição se conscientize que é necessário inovar e utilizar metodologias diferenciadas para despertar o interesse dos educandos.

De acordo com Feldmann (2005) e Vercelli (2012), o psicopedagogo institucional trabalha auxiliando criança, adolescentes e adultos também. Pois existe uma necessidade muito grande em compreender os problemas de aprendizagem, o que causam esses problemas de aprendizagem e também saber que relações interpessoais que podem afetar o processo do ensino-aprendizagem.

Feldmann (2005) e Vercelli (2012) relatam que o objetivo principal do psicopedagogo institucional é fazer a reintegração desse aluno no processo da aprendizagem, bem como o conhecimento como um todo, assim, ela se propõe a identificar onde e o que possa, porventura, estar atrapalhando essa aprendizagem e intervir de forma preventiva para evitá-los e, ainda, traçar estratégias e utilizar ferramentas que possibilitem esse aprendizado, sempre levando em consideração a influência familiar e da escola nesse desenvolvimento.

Porto (2006) e Weiss (1994) levam a reflexam sobre o que é psicopedagogia institucional, está centrada na ação pedagógica e no desenvolvimento de técnicas para intervenção nas relações do desenvolvimento do processo de aprendizagem. A psicopedagogia institucional desenvolve trabalho para transformar a realidade da instituição no processo ensino-aprendizagem, propondo mudanças para realidade escolar.

Psicopedagogia Institucional segundo Weiss, (1994, p. 94):

[...] está vinculada a uma concepção crítica da Psicopedagogia e, conseqüentemente, da educação, que muito tem a contribuir com as situações de não aprendizagem na escola e com sua conseqüente superação. Desta forma, a ação do psicopedagogo está centrada na prevenção do fracasso e das dificuldades escolares, não só do aluno como também dos educadores e demais envolvidos neste processo. Para tanto, é necessário que a intervenção psicopedagógica invista na melhoria das relações de aprendizagem e na construção da autonomia não só dos alunos, mas, principalmente, dos educadores. A construção da autonomia do professor [educador], a postura crítica em relação a sua ação pedagógica e o desenvolvimento da autoria de pensamento pode acontecer pela intervenção psicopedagógica na escola.

Para Nascimento (2012), o Psicopedagogo Institucional tem inclinação a reconhecer as dificuldades e problemas encontrados na escola que possam prejudicar o processo de aprendizagem, prevenindo o fracasso escolar e orientando todos os funcionários da instituição sobre suas funções para que cada sujeito possa

trabalhar harmonicamente para que os objetivos educacionais possam ser alcançados.

Portanto para Nascimento (2012), é necessário não confundir o real trabalho do Psicopedagogo Institucional. Ele não está dentro da escola para instituir regras ou intervir na forma que a gestão administra, a escola ou o docente conduz sua aula, ele irá auxiliar, dialogar e fazer uma reflexão com os demais profissionais da educação para que juntos possam desenvolver técnicas de melhoria visando a satisfação de todos.

Portanto, acredita-se que o trabalho da Psicopedagogia Institucional em parceria com as escolas, pode promover êxitos muito positivos para diminuir as dificuldades que eclodem no contexto escolar. Contudo isso representa um grande desafio, pois requer um envolvimento de toda a equipe.

Bossa (1994) relata que é papel do psicopedagogo desenvolver métodos para favorecer o aprendizado. A intervenção do psicopedagogo pode constituir-se de forma preventiva, de forma que identifique as dificuldades e baseado nessas dificuldades encontradas, o psicopedagogo elaborará atividades que estimule as funções cognitivas, colaborando para elaboração da autonomia e independência dos aprendentes.

O papel do psicopedagogo segundo Bossa (1994, p. 23):

[...] cabe ao psicopedagogo perceber eventuais perturbações no processo aprendizagem, participar da dinâmica da comunidade educativa, favorecendo a integração, promovendo orientações metodológicas de acordo com as características e particularidades dos indivíduos do grupo, realizando processos de orientação. Já que no caráter assistencial, o psicopedagogo participa de equipes responsáveis pela elaboração de planos e projetos no contexto teórico/prático das políticas educacionais, fazendo com que os professores, diretores e coordenadores possam repensar o papel da escola frente a sua docência e as necessidades individuais de aprendizagem da criança ou, da própria 'ensinagem'.

Segundo Nascimento (2013) o psicopedagogo pode atuar em várias áreas, de maneira preventiva e terapêutica, para abranger os processos de desenvolvimento e das aprendizagens humanas, investigando várias estratégias salientando os problemas que poderá surgir.

Conforme Bossa (1994) o papel do psicopedagogo é detectar os problemas enfrentados pelos discentes e assim desenvolver técnicas e metodologias que visam

aprimorar e desenvolver a aprendizagem pensando nos problemas encontrados na instituição.

De acordo com Bossa (1994) e Nascimento (2013), o papel do psicopedagogo é detectar problemas e dificuldades na aprendizagem e intervir promovendo orientações, é papel do psicopedagogo contribuir e assessorar a instituição nos vários aspectos do processo ensino-aprendizagem até mesmo com ações preventivas.

Segundo Nascimento (2013, p. 2):

O papel do psicopedagogo escolar é muito importante e pode e deve ser pensado a partir da instituição, a qual cumpre uma importante função social que é socializar os conhecimentos disponíveis, promover o desenvolvimento cognitivo, ou seja, através da aprendizagem, o sujeito é inserido, de forma mais organizada no mundo cultural e simbólico que incorpora a sociedade. Para tanto, prioridades devem ser estabelecidas, dentre elas: diagnóstico e busca da identidade da escola, definições de papéis na dinâmica relacional em busca de funções e identidades, diante do aprender, análise do conteúdo e reconstrução conceitual, além do papel da escola no diálogo com a família.

Portanto Bossa (1994) e Nascimento (2013), o papel do psicopedagogo na instituição é contribuir no esclarecimento das dúvidas encontradas sobre as dificuldades de aprendizagem que não tem só como causa apenas a deficiências dos alunos, mas que são também como consequências de problemas escolares como as relações interpessoais. Seu papel é esclarecer e designar os fatores que auxiliam ou impedem uma boa aprendizagem em uma instituição. Propõe e auxilia no desenvolvimento de projetos convenientes às mudanças educacionais.

Para Goleman (1995), Santos (2004) deve-se ter em mente que a escola é um recinto social, no qual várias pessoas mantêm convivência frequente, heterogêneas maneiras e proporções, é necessário averiguar como essas relações acontecem, de que modo são as condutas da equipe e da população escolar de maneira geral, outro fato considerável é a averiguação de como se desenvolve a relação família/escola e de que modo essas relações podem afetar o processo ensino-aprendizagem.

Goleman (1995), Santos (2004), é necessário salientar que as relações interpessoais são bastante heterogêneas, em razão que elas se ampliam de forma distintas em cada sujeito perspicaz que esses dotes são imprescindíveis na criação de cidadãos realizados e instruídos para viver e conviver em sociedade. Adequando

a comunicabilidade, sociabilidade e convívio considerando que a partir do advento da escolarização e perante a jornada escolar desenvolvendo o intelecto emocional, e as relações interpessoais devem ser esmiuçadas ao suprassumo com a intenção de favorecer uma educação que fomente os sujeitos para a vida, regado em uma formação valorosa e igualitária.

Marcelos (2009) e Santos (2004), a escola é uma instituição na qual se propagam relações com várias pessoas: gestor(a), funcionários, alunos, entretanto existem máculas ou lacunas nessas instituições concernentes aos relacionamentos interpessoais de todos os implicados que dificulta o bom funcionamento da instituição.

O referencial teórico teve como objetivo desenvolver ideias em referências, visando o embasamento teórico. Foi feita uma revisão da literatura uma consulta bibliográfica para definir os conceitos.

Com base nos teóricos buscou-se aprimorar o trabalho chegando à conclusão que a psicopedagogia institucional tem como base principal investigar e detectar os problemas que existentes na instituição e só assim sejam elaborados metas e estratégias para sanar esses obstáculos. Para que assim haja um bom desenvolvimento no processo ensino aprendizagem, e compreender que esses infortúnios não tem apenas como causa as dificuldades do aluno, mas também envolve todo ambiente escolar, a conscientização de todos da instituição para que haja mudanças, revendo a metodologia utilizada, desenvolver projetos para que surja no aluno o desejo de aprender, trabalhar harmonicamente professor, escola e principalmente família para que haja um bom desenvolvimento, portanto o trabalho da psicopedagogia institucional em parceria com a escola promove êxitos positivos para que possa diminuir as dificuldade no contexto escolar.

2 METODOLOGIA

2.1 TIPO DE PESQUISA

Foi realizada pesquisa pura, bibliográfica e de campo. De acordo com Silva (2008, p.4), “a pesquisa é pura quando não tem por finalidade a utilização prática, mas contribui para o avanço do conhecimento da teoria estudada”.

Foi feita a pesquisa pura e bibliográfica para que o aprimoramento do conhecimento na área de psicopedagogia institucional.

A pesquisa bibliográfica é aquela que se realiza, segundo Severino (2007), a partir do:

[...] registro disponível, decorrente de pesquisas anteriores, em documentos impressos, como livros, artigos, teses etc. Utilizam-se dados de categorias teóricas já trabalhadas por outros pesquisadores e devidamente registrados. Os textos tornam-se fontes dos temas a serem pesquisados. O pesquisador trabalha a partir de contribuições dos autores dos estudos analíticos constantes dos textos (SEVERINO, 2007, p.122).

Foi realizada pesquisa de campo na instituição escolar para averiguação de dados. Portanto para Moresi (2003), pesquisa de campo é investigação e averiguações de dados que abrange as entrevistas, questionários e observações.

2.2 INSTRUMENTOS DE COLETAS DE DADOS

Os questionários foram realizados com funcionários para investigar a relação interna da instituição e o nível de satisfação pessoal e profissional.

Questionário é um instrumento de investigação que visa recolher informações baseando-se, geralmente, na inquirição de um grupo representativo da população em estudo. Para tal, coloca-se uma série de questões que abrangem um tema de interesse para os investigadores, não havendo interação direta entre estes e os inquiridos. Um questionário é extremamente útil quando um investigador pretende recolher informação sobre um determinado tema (SILVA, 2011, p. 537).

Foi feita entrevista com a gestora, coordenadora geral e coordenadora pedagógica, para verificação do clima de trabalho e para conhecer sobre como funciona a função de cada uma e como essas funções influenciam no processo ensino-aprendizagem.

Silva (2008), relata que entrevista é uma inquirição feita diretamente com a pessoa a ser entrevistada pelo investigador, essa conversa tem uma finalidade e não uma mera curiosidade e sim uma busca pelo saber.

A observação de documentos foi feita por meio do PPP para averiguação de cumprimento de normas, currículo se as mesmas estão de acordo com o PPP, para ver se o que está proposto está realmente sendo realizado. Também observou-se a estrutura e dinâmica da instituição.

É uma técnica que faz uso dos sentidos para a apreensão de determinados aspectos da realidade. Ela consiste em ver, ouvir e examinar os fatos, os fenômenos que se pretende investigar. A técnica da observação desempenha importante papel no contexto da descoberta e obriga o investigador a ter um contato mais próximo com o objeto de estudo (GERHARDT, et al. 2009, p, 74).

2.3 CAMPOS DE PESQUISA

O campo de pesquisa foi realizado nos Anos Iniciais do Ensino Fundamental (1º a 5º ano) em uma Instituição Municipal da cidade de Anápolis – GO.

2.4 POPULAÇÃO E AMOSTRA

Na instituição trabalham trinta e seis funcionários, e dezesseis desses funcionários participaram de entrevista, questionários e de uma dinâmica e atualmente na instituição estão matriculados trezentos e quarenta alunos.

2.5 ANÁLISE DE DADOS

Realizada análises comparativas feitas por meio da teoria com os resultados encontrados, foi feito o mapeamento, e por meio do mapeamento foi feito o diagnóstico e as sugestões de intervenções.

3 MAPEAMENTO

Por meio de coleta de informações, através de entrevistas, consultas de documentos, aplicação de questionários, dinâmicas, buscou-se levantar dados sobre a instituição escolar, em seus aspectos individuais e coletivos, visando verificação de dados e informações para posteriores sugestões de intervenções.

3.1 OBSERVAÇÃO DO PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO

De acordo com o PPP a escola M.J.B está situada à Rua: 11 esquina com Avenida das Rosas S/N Bairro: Boa Vista, segundo a certidão emitida pelo cartório de registro de imóveis 1ª circunscrição, o referido imóvel constitui área pública com área total de 3.216,98m² e com área construída 838,50m².

O nome J B decorre do reconhecimento por seus relevantes serviços prestados pelo homenageado à sociedade Anapolina. No dia 11 de fevereiro de 2007, a escola foi inaugurada, tendo suas atividades iniciadas de 1º ao 5º ano no dia 26 de fevereiro de 2007. Em 2008 para atender os anseios da comunidade iniciou com o EJA 1ª Etapa no período noturno e em 2011 com o EJA 2ª Etapa e novamente para atender a comunidade no ano de 2014 iniciou a Educação Infantil na modalidade Jardim II.

A clientela da escola é composta por moradores do Bairro Boa Vista, Setor Bougainville, Santa Isabel, Setor São Carlos, Alvorada, Residencial das Rosas tendo uma extensão de atendimento no prédio da APAE a alunos da EJA de vários setores da cidade.

Ato Normativo de Autorização da Escola Lei Nº 3.227, de 28 de março de 2007, cria, denomina e regulamenta a E.M.J.B, que menciona e dá outras providências. Com a denominação mencionada é ministrado o Ensino Fundamental Anos Iniciais do 1º ao 5º ano. As Resoluções Nº 093, 001,080 e 010 são atos normativos para liberação de autorização de funcionamento da escola e aprovação do Adendo ao Regime Escolar.

De acordo com o PPP a missão da escola é oferecer ensino de primazia à comunidade e assegurar condições favoráveis para uma aprendizagem de excelência, que prepara os alunos para o mundo, se tornando seres éticos, que saibam respeitar as diferenças e para que se tornem seres pensantes.

Conforme o PPP a visão da instituição é fazer um trabalho sempre aprimorando a aprendizagem e sempre buscando o desenvolvimento dos educandos, sabendo que ainda estão em fase de formação, por isso é necessário desenvolver práticas pedagógicas de acordo com a realidade da comunidade e cumprindo o seu papel que é de transformar indivíduos pensantes e autônomos.

É objetivo da escola envolver toda a comunidade escolar, promovendo a integração e valorização da escola, realizando projetos para resgatar valores morais, éticos, culturais e religiosos e por meio desses projetos formarem cidadãos críticos e conscientes de seu papel na sociedade, promover momentos que propiciem a interação família escola, trabalhar a inclusão proporcionando atividades democráticas com o propósito de atender aqueles que tenham necessidades educacionais especiais acolhendo-os com respeito e dignidade, sem qualquer forma de discriminação.

O recurso humano da instituição conta com dezessete professores sendo 8 PIII e 9 PIV, uma gestora, uma coordenadora geral, duas coordenadoras pedagógicas, duas auxiliares de secretaria, quatro merendeiras, 3 vigias, cinco auxiliares de serviços gerais e um auxiliar tecnológico.

A infraestrutura da instituição a escola funciona em prédio próprio e é composta por uma sala de coordenação pedagógica; uma sala de professores (onde funciona provisoriamente sala de aula); uma sala de diretoria (onde funciona coordenação técnica); uma sala para secretaria (que foi dividida em dois ambientes: um para a secretaria e outro para a sala de professores); uma sala depósito de material de limpeza que funciona como almoxarifado; uma cantina; seis salas de aula; uma despensa (depósito da merenda); dois banheiros para funcionários; dois banheiros para alunos com adaptações para deficientes; uma área de recreação; uma área de circulação. A escola possui um anexo que conta com três salas onde funcionam um laboratório de informática, uma sala de AEE e uma sala de aula. Na escola tem dois prédios e o acesso de um para o outro tem uma rampa.

A escola atende do Jardim II a 5ª série do Ensino Fundamental e EJA, sendo no horário do matutino: 1 sala do 1º ano, 1 sala do 2º ano, 1 sala do 3º ano, 2 salas do 4º ano e 2 salas do 5º ano; Vespertino: 2 salas do 1º ano, 2 salas do 2º ano, 2 salas do 3º ano e 1 sala do 4º ano; Noturno: 1 sala da 1ª Etapa 4º semestre, 1 sala de informática, 1 sala de reforço e 1 sala do AEE.

3.2 OBSERVAÇÃO DA ESCOLA

A escola está situada em um bairro de periferia. Perto da escola há padaria e residências e em frente há uma faixa de pedestre.

O prédio dispõe das seguintes características: alvenaria tijolo de barro; cobertura de telha; forro de PVC; piso granítico; esquadrias de ferro; pintura de PVA; vidro branco; instalações elétricas embutidas; instalações hidro sanitárias.

A escola possui uma rampa de acesso à sala do AEE e demais departamentos da escola, os banheiros são adaptados para cadeirantes, tem um bebedouro em braile e sala multifuncional tipo 1.

Os alunos saem da sala e vão para a cantina buscar o lanche em fila juntamente com as professoras. Só teve uma professora que não acompanhou os alunos na hora do lanche. Após os alunos lancharem eles colocam as vasilhas no balde e os alunos entregam o balde com as vasilhas na cantina. Há três crianças com necessidades que tem um cuidador para lhe auxiliar.

Na hora do recreio a sala da coordenação técnica vende lanche para os alunos e são vendidas balas, salgadinhos, pipocas, pirulitos de chocolate e geladinho. Os alunos são observados por funcionários no recreio, eles brincam em uma cama elástica que fica na área coberta da escola e brincam de pular corda. O recreio dura 15 minutos e as professoras trancam as salas quando saem todos os alunos da sala. Na instituição há 3 cordas, 2 bambolês, 2 bolas, 1 cama elástica, a cada dia da semana uma sala brinca na cama elástica. Quando a criança quer pular na cama elástica e não é o dia da sua sala elas pagam 50 centavos. No final do recreio a coordenadora técnica canta uma música com os alunos e todos voltam para as suas salas em fila juntamente com os professores.

A coordenadora técnica chamou a atenção de uma aluna na sala da coordenação pedagógica, ela falou alto com a criança e depois chamou atenção dela na presença de outros funcionários. Logo após ela registrou o acontecido em um caderno.

Uma professora comentou com a coordenadora sobre um aluno que estava do lado de fora da escola provocando os outros alunos e a coordenadora deixou a aluna na sala da coordenação e foi ver o que estava acontecendo, e quando ela retornou, reproduziu a fala do aluno na frente da outra aluna, ou seja, ela falou palavra de baixo escalão na frente de uma criança.

Foi observada também a reunião da professora com os pais e responsáveis pelos alunos, na qual a professora do 1º ano falou sobre o método de avaliar os alunos, pois no primeiro ano não há provas, notas e nem há reprovação. O método de avaliação é feito por fichas diagnósticas de desempenho. A professora falou sobre a importância dos pais acompanharem os alunos na hora de fazer as lições de casa e não fazer por eles, que são planejados e preparados atividades diferenciadas para os alunos com maiores dificuldades na aprendizagem.

A professora falou ainda sobre a importância dos recados da agenda, do pais ler com a criança e fazer o acompanhamento da criança em casa, ressalta que isso é de suma importância no processo de ensino aprendizagem, que os pais têm que estimular os filhos a ler, ressalta também a necessidade em se estabelecer o horário para o estudo e realização das tarefas de casa diariamente. Explicou que a agenda é a porta voz na relação entre o pai e o professor e que os pais podem escrever o que quiserem e julgarem necessário sobre os filhos, comentou sobre as faltas dos alunos, da importância que tem uma aula e se os alunos faltarem eles perdem o conteúdo e o ritmo das aulas. O interesse da professora é que todos leiam e escrevam até o final do ano.

A professora estava explicando sobre a atenção diferenciada que ela tem que dar para um aluno especial, uma mãe contou para a professora que o filho dela está imitando o aluno especial em casa, a professora disse a ela que não pode deixar, que ela que tem que explicar para o filho sobre o aluno especial.

No final da reunião a professora deu oportunidades, abrindo a roda de conversas; as mães perguntaram como os filhos se comportavam na sala de aula, pois em casa eles eram inquietos e agitados, e para surpresa de todos, a professora relatou que na sala de aula eles são comportados, obedientes, respeitosos e cumpridores das tarefas. Logo após ela agradeceu aos presentes e propôs o encerramento. Essa reunião não estava prevista no calendário escolar, mas foi necessária para orientar aos pais na participação da vida escolar dos filhos.

Na reunião pedagógica foi abordado assunto como verbas recebidas, pontualidade em entregar planos e provas, e para que as professoras avisassem na secretaria quando os alunos tiverem três faltas consecutivas e sem atestado. A gestora alertou que os planos de aula devem estar de acordo com as aulas ministradas. A gestora falava com as professoras e as escutava sobre os assuntos abordados, na reunião todos participaram. A diretora pede que as professoras zelem

pelos materiais escolares e foi pedido ainda que os professores quanto forem trabalhar tinta e giz de cera protejam as mesinhas com jornais, As professoras pediram que a gestora revisse a matriz curricular propondo uma reformulação na mesma.

Durante a observação que foi feita na escola pode-se observar que os materiais de limpeza da escola ficam expostos.

Observou-se no 1º ano do ensino fundamental que a sala é composta por 25 alunos. Os alunos sentaram em grupos de acordo com a necessidade de aprendizagem de cada um, sendo que uma vez por semana, a professora realiza uma avaliação de leitura e escrita onde os alunos sentam em fila e ela chama cada um para pegar o seu caderno de ditado. Eles realizam produção de texto de gênero textual variado. Presenciou-se uma aula dinâmica em que os alunos prepararam uma receita culinária; foi feito pelos alunos uma vitamina de abacate, pois estavam trabalhando as famílias silábicas (BA). A rotina da turma é bem intensa, logo após a acolhida a professora faz a leitura do calendário, dia mês e ano trabalhando unidade dezena através do método (QVL) em seguida cantam uma música da semana.

Quanto as observações realizadas no 2º ano do ensino fundamental: na sala tem 16 alunos, uma turma no turno vespertino. A sala bem decorada com tabuada, sinais de pontuação, e cartazes do aniversariante, vogais, alfabeto, lista nominal, cabeçalho, calendário, quadro de piadas, varal de desenhos, armário e ar condicionado. Observou-se que a professora estava fazendo a correção de uma atividade que ela passou anteriormente, sobre o conteúdo moradia e os tipos de moradias. Na hora da correção os alunos interagiam, perguntavam se estava certo, e a professora atendia cada um em sua carteira sanando suas dúvidas e auxiliando nas atividades. Depois a professora corrigiu uns cadernos que estavam em cima da sua mesa enquanto os alunos pintavam os desenhos da tarefa, após a correção ela fez a chamada. A professora abriu o notebook, e ficou digitando umas folhas que estava junto a sua mesa. Dando sequência à aula, no mesmo caderno, a professora pediu que os alunos pulassem uma linha ou virassem a folha para dar continuidade em outro conteúdo de Ciências: alimentação saudável, utilizando tirinhas da Turma da Mônica, ela explicou a atividade no quadro. Observou-se que um dos alunos não pegou os materiais na mochila.

Com relação à observação realizada no 2º ano era dia de recreação, mas como estava chovendo, os alunos ficaram dentro da sala, a professora colocou um

filme para eles assistirem, enquanto os alunos assistiam o filme ela corrigia os cadernos deles.

No que diz respeito à observação realizada na sala de computação, a escola usa um programa diferente, voltado somente para os alunos. As aulas são de 45 minutos e na sala de computação tem 18 computadores para os alunos, com um professor de computação. São as professoras regentes que escolhem o conteúdo para o professor desenvolver com os alunos. Nas salas de aula são de 20 a 25 alunos, então professor de computação divide a aula em 20 minutos para que todos os alunos possam participar da aula. As vezes os alunos sentam-se em duplas, assim todos desenvolvem a aprendizagem e trabalham mais a digitação. Na sala de computação os alunos não acessam a internet nem para pesquisar trabalhos da escola.

A sala de reforço fica ao lado da sala de computação e atende aos alunos que precisam de reforço escolar. É decorada com sílabas e letras e imagens. A professora de reforço é formada em pedagogia e graduada em letramento em ensino e alfabetização. O objetivo da aula de reforço é o letramento, onde o aluno tem uma hora de aula de reforço por dia com o auxílio de um caderno que a professora mesma comprou. Cada aluno vai duas vezes por semana e ela atende 4 crianças por série, por uma hora cada. A professora não ensina tarefa de casa, com exceção das solicitações de professores regentes, porque há muita necessidade do aluno rever o conteúdo. A professora trabalha 40 horas por semana, de segunda a quinta, nos turnos matutino e vespertino afim de atender aos alunos no contra-turno.

Foi solicitado às coordenadoras um momento de atenção, mas elas não puderam atender, pois elas estavam passando mal e iam se ausentar. Nesse dia a gestora também não estava na escola, pois ela estava fazendo um curso.

Observou-se que o aluno com necessidade especial não fica na sala de aula. A cuidadora relatou que ele não fica na sala de aula porque ele não deixa a professora dar aula, pois ele grita muito, por esse motivo ela fica andando com ele pela escola. Tem também uma aluna com 13 anos que ainda está na terceira série.

3.3 ENTREVISTAS

3.3.1 Entrevista com a Gestora

Segundo a gestora o papel do gestor é liderar, motivar e cobrar. Ela é formada em matemática tem três pós-graduações: direito ambiental, psicopedagogia e gestão escolar. Ela atua como gestora na instituição há um ano. A gestora relatou que os aspectos positivos da profissão é poder vislumbrar uma mudança e poder participar do processo de educação. O que atrapalha o processo ensino-aprendizagem é o relacionamento com os pais, a falta de limites que os pais dão aos filhos e a falta de disciplina e os pais não ajudarem os filhos em relação ao ensino ou até mesmo fazerem as tarefas no lugar da criança. Relatou que o gestor tem que ser um bom líder, gostar da educação e ser responsável. O principal problema na estrutura do sistema escolar é a falta de valores, mas é possível mudar isso com diálogo sempre explicando e tentando passar valores para os alunos e família. E para que o gestor possa fazer uma gestão democrática é necessário muito diálogo, conversando bastante trocando ideias, por isso que o trabalho coletivo é importante.

De acordo com a gestora o maior problema encontrado em questão a aprendizagem na instituição é a falta de acompanhamento da família, pois o clima de trabalho é harmonioso, a prefeitura oferece curso para os gestores e isso só vem a acrescentar melhor qualidade ao trabalho, proporcionando trocas de experiências com outras gestoras.

3.3.2 Entrevista com a Coordenadora Geral

A coordenadora geral relatou que o trabalho da coordenação é a organização juntamente com a gestora e a equipe técnico administrativa: como o início do ano letivo, o planejamento, a distribuição de aulas, os projetos que serão trabalhados durante o ano. Também buscam identificar e planejar atividades e eventos de interesse da Unidade Escolar, subsidiar o gestor de acordo com suas necessidades e promover as reuniões pedagógicas.

Para a coordenadora geral as atribuições do coordenador pedagógico não podem ser descartadas, pois todas têm sua finalidade, sendo necessárias para o bom andamento da unidade escolar. O trabalho de coordenação é dividido entre duas coordenadoras procurando atender a todas as necessidades dos professores e

educandos o maior desafio da coordenação pedagógica é o excesso e acúmulo de trabalho.

3.3.3. Entrevista com a Coordenadora Pedagógica

A Coordenadora Pedagógica relata que é responsável pela política pedagógica da Unidade Escolar e pelo processo de articulação das ações didáticas e pedagógicas nela desenvolvidas, com objetivo de assegurar a qualidade de ensino. Ela não descarta nenhuma das atribuições da coordenação pedagógica, pois são essenciais para o bom desempenho das atividades e eventos realizados na Unidade Escolar. Disse que se fazem necessárias intervenções e um acompanhamento responsável e crítico embasado em teorias e práticas. Segundo a coordenadora pedagógica seu trabalho é organizar o início do ano letivo juntamente com toda equipe gestora, organizar o planejamento, a distribuições de aulas, definições de projetos, distribuições de tarefas, calendário escolar, definindo etapas e responsáveis pela execução de cada ação, identificar e planejar atividades e eventos de interesse na Unidade Escolar, apoiar diariamente os professores e alunos na realização das atividades pedagógicas.

A coordenadora comenta que o principal desafio da coordenação é como auxiliar os alunos com dificuldades de aprendizagem e deficiências intelectuais, detectar e acompanhar os professores que não possuem competência técnico-pedagógica necessária para o desempenho de suas funções, acompanhar as turmas e assegurar a aprendizagem dos alunos em caso de licença médica.

3.4 QUESTIONÁRIOS

3.4.1 Questionário com as professoras

A primeira professora atua a quinze anos e está contente com a profissão, gosta do local em que está atuando, está satisfeita em relação a seus alunos, com o salário que ganha e com relação a sua jornada de trabalho. E o que mais a deixa feliz em relação à profissão é saber que está contribuindo na formação das crianças, porque essas crianças são o futuro do país, e o que mais incomoda na profissão é a desvalorização do trabalho como docente, por parte dos governantes. Em sua opinião o exercício da profissão muitas vezes não corresponde às expectativas de

sua graduação, pois a prática é muito diferente da teoria e em relação às expectativas dela, ela espera que um dia as pessoas possam se conscientizar que a “educação” é o principal fator para o progresso do nosso país, ela acha que os professores não são reconhecidos e que também não são valorizados. Em relação aos funcionários da instituição, ela relata que eles têm uma relação de parceria, que convivem em clima harmonioso e que a gestora é uma pessoa muito responsável, dedicada e compromissada com os assuntos da escola.

A segunda professora, atua na profissão há 20 anos, está razoavelmente satisfeita com a profissão, com o trabalho, com sua jornada de trabalho, plenamente contente com o local de trabalho e com seus alunos, mas, insatisfeita em relação ao seu salário. O que mais lhe satisfaz na profissão é ver que os alunos aprendem, isto é, saber ler e escrever. O que mais a incomoda na profissão é a falta de reconhecimento dos governantes quanto à profissão. Na opinião dela o exercício da profissão correspondem as expectativas da graduação, pois as coisas, os fatos decorrentes da profissão não a surpreenderam. Quanto as expectativas em relação à profissão, ela acha que nada irá melhorar na educação tirando por base, os governantes eleitos no momento. Ela não se sente reconhecida socialmente pelo exercício da profissão, pois a mídia, os governantes e o próprio salário os desclassificam. Em relação as relações interpessoais da instituição ela relata que há uma excelente convivência e que a gestora é uma profissional séria, disposta e acredita que a educação vai melhorar. Ressalta que ela procura sempre inovar e se alegra com os avanços dos alunos e sempre procura encontrar soluções para os problemas de aprendizagem que surgem diariamente.

3.4.2 Questionários com os funcionários

Foram aplicados questionários aos funcionários da instituição: merendeira, auxiliar de cozinha, serviços gerais, porteira, secretaria e professora de reforço, como temáticas relevantes; sobre o clima organizacional da instituição e a satisfação no trabalho. De acordo com os dados levantados percebe-se que a maioria dos funcionários está satisfeita com seu trabalho e também concordam com as decisões tomadas pela gestão escolar.

O clima Organizacional é uma avaliação de até que ponto as expectativas das pessoas estão sendo atendidas dentro da organização, e como essas relações

afetam o relacionamento umas com as outras dentro da instituição. Em relação ao clima organizacional os funcionários estão satisfeitos e se relacionam bem uns com os outros.

Foi realizado na escola com os funcionários o questionário de escala de satisfação no trabalho, foi pedido que os funcionários respondessem de 1 a 7 o grau de satisfação no seu serviço realizado, com a participação de 9 funcionários com a pesquisa feita em anexo

1. Totalmente insatisfeito
2. Muito insatisfeito
3. Insatisfeito
4. Indiferente
5. Satisfeito
6. Muito satisfeito
7. Totalmente satisfeito

Os resultados demonstram que a respeito do espírito de colaboração entre os colegas de trabalho (1) pessoa está muito satisfeita, e (8) pessoas estão totalmente satisfeitas.

Em relação, ao número de vezes que o funcionário já foi promovido na empresa nenhum funcionário está indiferente, (8) pessoas estão satisfeitas, (1) pessoa está muito satisfeita.

Se tratando do salário, comparando-o com quanto trabalham (8) pessoas estão satisfeitas, (1) pessoa está muito satisfeita, e nenhuma pessoa está totalmente satisfeita.

Com relação ao tipo de amizade que seus colegas demonstram por eles nenhum está indiferentes, (9) pessoas estão satisfeitas e (0) está totalmente satisfeita.

O grau de interesse que suas tarefas lhes despertam, (9) pessoa está muito satisfeita, e (0) pessoa estão totalmente satisfeita.

Com o salário comparado à sua capacidade profissional (9) pessoas estão satisfeitas e (0) pessoas estão totalmente satisfeita.

A maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal (8) pessoa está indiferentes, (0) pessoas estão satisfeitas (1) pessoa está muito satisfeita, e (0) pessoa está totalmente satisfeita.

A capacidade de seu trabalho absorver-se, (8) pessoas estão satisfeitas, (1) pessoa está satisfeita e (0) pessoa está totalmente satisfeita.

As oportunidades de ser promovida na empresa (0) pessoa está totalmente insatisfeita, (0) pessoa está insatisfeita, (9) pessoas estão satisfeitas, e (0) pessoa está totalmente satisfeita.

O entendimento entre os funcionários e o chefe (8) pessoas estão satisfeitas, (1) pessoa está muito satisfeita, e (0) pessoa está totalmente satisfeita.

Em relação ao seu salário comparado aos seus esforços no trabalho (0) pessoa está indiferente, (9) pessoas estão satisfeita e (0) pessoas estão totalmente satisfeitas.

A maneira como seu chefe trata os funcionários (8) pessoas estão satisfeitas, (1) pessoa está muito satisfeita, e (0) pessoa está totalmente satisfeita.

Com a variedade de tarefas que realizam (1) pessoas está muito satisfeita, (0) pessoa está insatisfeita, (6) pessoa estão satisfeitas e (0) pessoa está totalmente satisfeita.

Com a confiança que podem ter em seus colegas de trabalho (0) pessoa está indiferente, (1) pessoa está muito satisfeita.

A capacidade profissional de seus chefes (1) pessoa está muito satisfeita, e (8) pessoa estão totalmente satisfeitas.

De acordo com os dados levantados percebe-se que a maioria dos funcionários estão satisfeitos com seu trabalho e também concordam com as decisões tomadas pela gestão escolar.

Foi realizado na escola com os funcionários o questionário de escala de clima organizacional, com um gral de 1 a 5 sendo discordando ou entrando em um acordo no trabalho com a participação de 9 funcionários com a pesquisa feita em anexo

Escala de Clima Organizacional – ECO

Para responder, leia as características descritas nas frases a seguir e anote junto a cada frase o número que melhor representa sua opinião, de acordo com a seguinte escala:

- 1 Discordo totalmente
- 2 Discordo
- 3 Nem discordo e nem concordo
- 4 Concordo
- 5 Concordo totalmente

01. Meu setor é informado das decisões que o envolvem. 6 pessoas concordam, 2 pessoas não concordam e 1 pessoa concorda totalmente.

02. Os conflitos que acontecem no meu trabalho são resolvidos pelo próprio grupo. 8 pessoas concordam e 1 pessoa não concorda.

03. O funcionário recebe orientação do supervisor (ou chefe) para executar suas tarefas. 9 pessoas concordam totalmente.

04. As tarefas que demoram mais para serem realizadas são orientadas até o fim pelo chefe. 5 pessoas discordam totalmente e 4 pessoas concordam totalmente.

05. Aqui, o chefe ajuda os funcionários com problemas. 7 pessoas concordam e 2 pessoas não discordam e nem concordam.

06. O chefe elogia quando o funcionário faz um bom trabalho. 6 pessoas concordam totalmente e 3 pessoas discordam.

07. As mudanças são acompanhadas pelos supervisores (ou chefes) 9 pessoas concordam.

08. As mudanças nesta empresa são informadas aos funcionários. 8 pessoas concordam e 1 pessoa discorda.

09. Nesta empresa, as dúvidas são esclarecidas. 3 pessoas discordam 4 pessoas discordam totalmente e 2 pessoas concordam.

10. Aqui, existe planejamento das tarefas. 7 pessoas concordam totalmente e 2 pessoas não concordam.

11. O funcionário pode contar com o apoio do chefe. 5 pessoas concordam e 4 pessoas discordam.

12. As mudanças nesta empresa são planejadas. 6 pessoas concordam e 3 concordam totalmente.

13. As inovações feitas pelo funcionário no seu trabalho são aceitas pela empresa. 7 pessoas discordam e 2 pessoas concordam totalmente.

14. Aqui, novas ideias melhoram o desempenho dos funcionários. 9 pessoas concordam.

15. O chefe valoriza a opinião dos funcionários. 2 pessoas nem discorda e nem concorda, e 3 pessoas concordam totalmente, e 3 pessoas concordam

16. Nesta empresa, os funcionários têm participação nas mudanças. 5 pessoas concordam e 4 pessoas nem discordam e nem concordam.

17. O chefe tem respeito pelo funcionário. 9 pessoas concordam.

18. O chefe colabora com a produtividade dos funcionários. 9 pessoas concordam totalmente.

19. Nesta empresa, o chefe ajuda o funcionário quando ele precisa. 9 pessoas concordam totalmente.

20. A empresa aceita novas formas de funcionário realizar suas tarefas. 6 pessoas discordam e 3 pessoas concordam.

21. O diálogo é utilizado para resolver os problemas da empresa. 7 pessoas concordam e 2 pessoas discordam.

22. Os funcionários realizam suas tarefas com satisfação. 5 pessoas discordam e 2 pessoas concordam e 1 pessoa discorda e 1 pessoa concorda totalmente

23. Aqui, o chefe valoriza seus funcionários. 6 pessoas concordam e 3 pessoas nem discorda e nem concordam

24. Quando os funcionários conseguem desempenhar bem o seu trabalho, eles são recompensados. 5 pessoas concordam e 4 pessoas concorram totalmente.

25. O que os funcionários ganham depende das tarefas que eles fazem. 9 pessoas nem concordam e nem discordam.

26. Nesta empresa, o funcionário sabe por que está sendo recompensado. 7 pessoas concordam e 2 pessoas nem concordam e nem discordam.

27. Esta empresa se preocupa com a saúde de seu funcionário. 5 pessoas concordam e 4 pessoas nem concordam e nem discordam

28. Esta empresa valoriza o esforço dos funcionários. 5 pessoas concordam e 4 pessoas discordam.

29. As recompensas que os funcionários recebem estão dentro das suas expectativas. 9 pessoas nem concordam e nem discordam.

30. O trabalho bem feito é recompensado. 5 pessoas concordam e 4 pessoas nem discordam e nem concordam.

31. O salário dos funcionários depende da qualidade de suas tarefas. 9 pessoas nem discorda e nem concordam.

32. A produtividade do empregado tem influência no seu salário. 9 pessoas não responderam

33. A qualidade do trabalho tem influência no salário do empregado. 9 pessoas não responderam

34. Para premiar o funcionário, esta empresa considera a qualidade do que ele produz. 9 pessoas na responderam.

35. Os funcionários desta empresa têm equipamentos necessários para realizar suas tarefas. 5 pessoas concordam e 4 pessoas discordam.

36. O ambiente de trabalho atende as necessidades físicas do trabalhador. 6 pessoas concordam e 3 pessoas discordam.

37. Nesta empresa, o deficiente físico pode se movimentar com facilidade. 5 pessoas concordam totalmente e 4 pessoas discordam.

38. O espaço físico no setor de trabalho é suficiente. 7 pessoas discordam totalmente e 2 pessoas concordam

39. O ambiente físico de trabalho é agradável. 5 pessoas concordam e 2 pessoas concordam totalmente e 1 pessoa discorda.

40. Nesta empresa, o local de trabalho é arejado. 5 pessoas discordam totalmente e 4 pessoas concordam.

41. Nesta empresa, existem equipamentos que previnem os perigos do trabalho. 6 pessoas discordam totalmente e 3 pessoas concordam.

42. Existe iluminação adequada no ambiente de trabalho. 9 pessoas concordam.

43. Esta empresa demonstra preocupação com a segurança no trabalho. 6 pessoas discordam e 3 concordam.

44. O setor de trabalho é limpo. 7 pessoas concordam totalmente e e 2 pessoas discordam.

45. Os equipamentos de trabalho são adequados para garantir a saúde do empregado no trabalho. 5 pessoas discordam totalmente e 4 pessoas concordam.

46. Nesta empresa, a postura física dos empregados é adequada para evitar danos à saúde. 9 pessoas nem concordam e nem discordam.

47. O ambiente de trabalho facilita o desempenho das tarefas. 5 pessoas concordam e 4 pessoas discordam totalmente.

48. Aqui, existe controle exagerado sobre os funcionários. 6 pessoas concordam e 3 pessoas nem discordam e nem concordam

49. Nesta empresa, tudo é controlado. 6 pessoas concordam e 3 pessoas nem discordam e nem concordam

50. Esta empresa exige que as tarefas sejam feitas dentro do prazo previsto. 4 pessoas concordam e 5 pessoas nem discordam e nem concordam.

51. A frequência dos funcionários é controlada com rigor por esta empresa. 6 pessoas não concordam e 3 pessoas concordam totalmente.
52. Aqui, o chefe usa as regras da empresa para punir os funcionários. 7 pessoas discordam totalmente e 2 pessoas nem concordam e nem discorda
53. Os horários dos funcionários são cobrados a rigor. 7 pessoas concordam e 2 pessoas na concorda.
54. Aqui, o chefe pressiona o tempo todo. 9 pessoas nem discordam e nem concordam.
55. Nesta empresa, nada é feito sem a autorização do chefe. 7 pessoas concordam e 2 pessoas discordam totalmente
56. Nesta empresa existe uma fiscalização permanente do chefe. 6 pessoas concordam e 3 pessoas não concordam.
57. As relações entre as pessoas deste setor são de amizade. 6 pessoas concordam e 3 pessoas discordam totalmente.
58. O funcionário que comete um erro é ajudado pelos colegas. 5 pessoas concordam e 4 pessoas não concordam.
59. Aqui, os colegas auxiliam um novo funcionário em suas dificuldades. 3 pessoas concordam e 6 pessoas não concordam.
60. Aqui nessa empresa, existe cooperação entre os colegas. 5 pessoas concordam e 4 pessoas discordam totalmente.
61. Nesta empresa, os funcionários recebem bem um novo colega. 6 pessoas concordam e 3 pessoas discordam.
62. Existe integração entre colegas e funcionários nesta empresa. 7 pessoas concordam e 2 pessoas nem discorda e nem concorda.
63. Os funcionários se sentem à vontade para contar seus problemas pessoais para alguns colegas. 5 pessoas concordam e 4 pessoas nem discorda e nem concorda.

3.5 DINÂMICA

Foi desenvolvida uma dinâmica com oito funcionários da instituição e a dinâmica foi a do presente, a gestora convocou alguns funcionários para participar da dinâmica, mas nem todos quiseram participar. Foi solicitado pela aplicadora para que os integrantes formassem um grande círculo. Iniciou-se com uma mensagem de boas-vindas ao grupo e dando continuidade, foi exibida uma caixa de presente. Foi afirmado que a ofereceria a apenas uma das participantes, como representante de todas que ali estão e a escolhida foi a gestora. Foi entregue a gestora, mas, antes que ela abrisse a caixa, a mesma foi avisada que só poderá abrir depois de ouvir a mensagem que será lida pela aplicadora.

A dinâmica foi desenvolvida na sala da coordenadora técnica, estavam presentes 8 funcionários, a gestora foi escolhida pela aplicadora para começar a dinâmica, com o presente em suas mãos e depois de ouvir a mensagem que o presente não seria dela, ela teria que passar para outra pessoa e a mesma seria uma pessoa alegre. A gestora passou o presente para cozinheira que logo após, ouviu a mensagem para passar o presente para uma pessoa séria, então ela passou para a coordenadora técnica. Após ouvir a mensagem para passar o presente para uma pessoa revolucionária, o presente foi entregue para a auxiliar de limpeza que ouvindo a mensagem passou o presente para uma pessoa corajosa, o presente foi entregue ao professor de informática que ouviu a mensagem, passou o presente a alguém que falasse bastante, o presente foi passado para o próximo, que ouvindo a mensagem, teria que passar o presente para uma pessoa otimista o presente voltou para as mão da gestora, que logo ouviu a mensagem, teve a iniciativa de repartir com todos e assim a gestora fez ela repartiu os bombons com todos que ali estavam presentes.

Os participantes da dinâmica disseram que gostavam desse tipo de brincadeira e ficaram felizes.

4 DIAGNÓSTICO

4.1 PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO

No PPP constam três vigias, mas não se observou nenhum vigia na instituição, apenas uma moça que fica no portão de acesso à comunidade de um modo geral. Percebe-se pouca segurança no quesito entrada e saída de alunos, pais e comunidade e isso pode ser prejudicial ao processo ensino aprendizagem, pois é fácil um aluno sair da escola em horário de aula.

De acordo com o PPP a instituição deveria ter salas para o Jardim II e sala de AEE, mas não está funcionando a sala do Jardim II e nem a sala do AEE, pois não tem profissional para atender essa demanda. Devido ao fato que a prefeitura de Anápolis solicitou todos os profissionais do AEE que fossem para as creches e isso está prejudicando o processo ensino-aprendizagem na escola, porque as crianças com mais dificuldade não têm um profissional especial para auxiliá-las em suas adversidades.

4.2 OBSERVAÇÕES NA INSTITUIÇÃO

A escola é de fácil acesso, tendo uma faixa de pedestre que facilita o fluxo de entrada e saída na escola, isso contribui para que as crianças possam trafegar com segurança, pois muitas crianças vão para as escolas desacompanhadas dos pais.

Na instituição há dois prédios, para passar de um prédio para o outro tem uma rampa de acesso, mas não há cobertura, ou seja, para criança ir para o laboratório de informática, aula de reforço se tiver chovendo elas têm que ir molhando, pois não há cobertura e assim prejudicando o desenvolvimento acadêmico dos discentes.

Os materiais de limpeza da escola ficam expostos e se alguma criança quiser pegar fica de fácil acesso e se uma criança ingerir um produto desses pode afetar a sua saúde e provocar uma interrupção na frequência às aulas.

Na instituição não tem sala de professores, a sala de professores fica junto com a secretaria e a sala da diretora é a coordenação técnica e isso afeta o processo ensino-aprendizagem, pois as professoras não podem conversar sobre determinados assuntos, pois as mesmas se sentem retraídas. A sala da secretaria e

da gestora é conjunta e isso também interfere no aprendizado, pois há interrupção na hora da execução de suas tarefas.

Na escola o espaço onde as crianças brincam na hora do recreio é limitado e ainda tem que dividir esse espaço com as motos que ficam estacionadas no pátio coberto. Na escola há uma área descoberta, onde ficam estacionados os carros, o chão é de grama, o espaço é bem grande, mas as crianças não brincam lá, elas só brincam no pátio coberto. Eles brincam de corda, jogam bola, tudo no mesmo espaço é um aluno tropeçando em cima do outro e por esse motivo as crianças podem se ferir, colidindo umas com as outras e se isso acontecer, poderão faltar aulas.

Nessa instituição há três crianças que necessitam de cuidador, tem os cuidadores, mas esses profissionais não têm formação qualificada para atender essas crianças, elas são funcionárias da escola que foram reconduzidas a essa função. As cuidadoras estão só com a função de babá porque elas não têm qualificação para ajudar as crianças a desenvolverem a aprendizagem.

O lanche que é vendido na instituição é comprado pela gestora em prol de organizar festinhas para os alunos e isso faz com que os alunos se sintam importantes fazendo com que eles se interessem mais pelos estudos.

Na escola tem dois portões um para entrada de carro que fica por um tempo aberto e depois eles passam o cadeado, mas não o trancam, e o outro que é por onde os alunos entram que fica aberto com a porteira a postos. A mesma não estava atenta a sua função, quem quiser entra na escola. Perto da instituição está tendo uma construção e os funcionários dessa construção entram na escola para pegar água no bebedouro, é muito preocupante deixar o portão aberto e até mesmo deixar estranhos entrar na escola, pois se uma criança desaparecer da escola vai ser um problema muito grande para a instituição.

A coordenadora técnica chamou atenção de uma aluna na frente de outras pessoas, constringendo assim a criança, e a coordenadora falou palavra de baixo escalão na frente da criança, e isso é incorreto, pois isso faz com que ela se retraia e vindo a prejudicar a aprendizagem.

As professoras do 1º ano dão muita ênfase à leitura, à escrita e ajudam bastante os alunos que estão com dificuldades, elas fazem atividades diferenciadas quando algum aluno está com algum bloqueio em alguma matéria.

A professora do 2º ano pediu que os alunos observassem o tipo de moradia que tinha no filme que eles estavam assistindo, se eram iguais as deles e a que eles conheciam, quando alguma criança conversava, ela chamava atenção dela e pedia que eles não ficassem comentando o filme, é importante usar o lúdico para desenvolver a aprendizagem dos alunos.

Os alunos fazem aula de informática conciliada com o que estão aprendendo, ou seja, a professora regente solicita ao professor de informática o conteúdo a ser ministrado para ter uma sequência no processo do ensino-aprendizagem e assim facilitando o aprendizado.

A professora de reforço prioriza a leitura e a escrita dos alunos, ela não ensina tarefa de casa, só quando a professora regente solicita quando há uma necessidade muito grande do aluno rever o conteúdo, ou seja, quando os alunos apresentam dificuldade em tal conteúdo, isso faz com que o educando tenha uma melhora na aprendizagem.

Na instituição tem três alunos com necessidades especiais e um aluno em especial não fica dentro da sala de aula, ele fica somente quando é leitura, música ou filme, pois ele grita e atrapalha os demais assim dificultando o aprendizado dos colegas.

Observou-se que quando a diretora não está na instituição, os funcionários não cumprem bem seus afazeres, eles ficam conversando uns com os outros e não ficam em seus postos de trabalho, assim desestruturando e de certo modo atrapalhando o desenvolvimento acadêmico.

4.3 ENTREVISTAS

A gestora relata que o maior problema encontrado na instituição é a falta de acompanhamento dos pais e responsáveis na questão do aprendizado. Percebe-se então que se a família não auxilia os educandos, o processo ensino-aprendizado fica prejudicado, porque os pais não fazem o devido acompanhamento com seus filhos.

A coordenadora geral afirmou que o maior problema da coordenação é o excesso e acúmulo de trabalho. Percebe-se que quando a um excesso de trabalho, o foco da coordenação fica um pouco esquecido e isso atrapalha no desenvolvimento da elaboração dos trabalhos pedagógicos na instituição.

Segundo a coordenadora pedagógica, a maior dificuldade é acompanhar os alunos com deficiências intelectuais, pois na instituição não tem profissional qualificado para fazer o acompanhamento dessas crianças, ou seja, os cuidadores dessas crianças não têm formação para tal, e também, ela relatou que tem que acompanhar os docentes que não possuem competências técnico-pedagógicas e isso interfere no processo da aprendizagem do educando, pois se não há profissionais qualificados o mesmo não terá um bom rendimento escolar.

4.4 QUESTIONÁRIOS

As professoras relatam que a profissão não é valorizada como deveria ser e que os governantes deveriam fazer um governo que pensasse mais na educação e professores desmotivados a educação fica prejudicada. Portanto, a educação é indispensável ao progresso da nossa nação, e se o governo não investe em educação as pessoas não se tornaram seres críticos e pensantes, fazendo com que nosso país fique saudosista.

Em relação aos demais funcionários, eles estão em sua maioria satisfeitos com a profissão, portanto eles trabalham harmoniosamente, sendo assim, os alunos observam tal empenho e aprendem no dia a dia com cada profissional, pois cada um tem muito a oferecer ao educando, não necessariamente tendo a função de ensinar e sim sendo exemplo para os alunos.

4.5 DINÂMICA

Observou-se que durante a dinâmica houve resistência de alguns funcionários em participar, pois nem todos se propuseram a participar. Durante a realização da dinâmica pode-se observar que não houve integração com todos, eles deixaram transparecer as suas preferências. A dinâmica serviu para mostrar que nem todos estão dispostos a participar em grupo, percebe-se que há uma falta de relacionamento interpessoal e isso se torna um problema para o desenvolvimento acadêmico da instituição, pois dentro da instituição tem que se pensar no coletivo para que se possa fazer um trabalho de excelência.

5 SUGESTÕES DE INTERVENÇÕES

Percebe-se que é necessário que a gestora faça um ofício, encaminhe junto a Prefeitura Municipal de Anápolis e a Secretaria de Educação, solicitando mais professores qualificados para que possa voltar a funcionar as salas do Jardim II e também a sala do AEE, porque se faz necessário para a qualidade de ensino dos alunos.

A gestora deve elaborar um ofício e encaminhá-lo a Prefeitura Municipal de Anápolis e a Secretaria de Educação solicitando verbas para a construção de uma cobertura para a rampa de acesso a sala de informática, reforço e a sala de AEE para que os alunos não fiquem prejudicados em época de chuva, e a construção de outra sala para que se possa se ter uma sala de professores e também é necessário que se construa uma quadra coberta para os alunos fazerem educação física e até mesmo brincar na hora do recreio, pois o espaço que as crianças têm é pouco, é necessário ter mais espaço para que as crianças não se machuquem, porque na hora do recreio as crianças também compram lanche e isso acarreta um tumulto devido ao pouco espaço.

Na hora do recreio, é necessário que os funcionários fiquem atentos, ou seja, fiquem observando os alunos, mais atentamente e evitando maiores acidentes, ou até mesmo um aluno sair da instituição sem que ninguém veja, pois, os portões ficam abertos ou quando está fechado, só está com o cadeado passado e não trancado.

Os funcionários de uma construção que entra na escola para pegar água e isso não é correto. O correto seria colocar um bebedouro na entrada da escola para que assim os visitantes não precisassem entrar na escola.

É vital também que a escola solicite mais computadores para os alunos, para que todos da mesma sala, de uma só vez, possam ter aulas e por um período de tempo maior, pois o correto seria que cada turma tenha 45 minutos de aula, mas como não tem computadores suficientes ao número de alunos, essas turmas têm que ser divididas para que todos possam participar da aula. Para que isso aconteça é necessário que a gestora faça um ofício e encaminhe as autoridades necessárias solicitando aquisição de novos computadores.

É imprescindível que a coordenação e a gestão façam com que as famílias e a comunidade local se integrem mais a comunidade escolar, pois assim fortalecem

os laços entre escola/família/comunidade, podem ser realizadas palestras com temas variados, como por exemplo, sexualidade, educação, educação ambiental, a importância do acompanhamento familiar no processo de ensino aprendizagem e que esses assuntos sejam abordados de acordo com a comunidade local, porque fazendo assim a escola poderá conseguir levar as famílias a se interessarem mais pelo aprendizado das crianças, as palestras podem ser realizadas na própria instituição escolar.

É primordial que a gestora juntamente com a coordenação desenvolva projetos motivadores, (dinâmicas em grupos, workshop...) para que os funcionários possam se interagir mais e assim fortalecer as relações pessoais, pois nota-se que há certo bloqueio nas questões de afinidades e quando se tem uma turma que trabalha em harmonia, o profissional é bem-sucedido, pois a solução está no dia a dia, fazendo com que todos notem a influência das suas funções, em relação a aprendizagem dos alunos. Ouvir sugestões, isso é uma forma de respeitar e envolver os funcionários nos resultados. Pois é necessário que os profissionais participem da elaboração de propostas que tragam resultados satisfatórios

Os profissionais da instituição devem ter o cuidado em manter suas funções, cumprindo com as mesmas, mesmo quando a gestora não se faz presente na instituição, pois cada um tem sua função e tem que cumpri-la para o bom desenvolvimento do trabalho na instituição.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desse trabalho foi apontar as principais características da psicopedagogia, o que vem a ser psicopedagogia institucional, o papel do psicopedagogo institucional e as relações interpessoais e como essa relação afeta o processo ensino aprendizagem.

A psicopedagogia desempenha um papel muito importante, pois ela vem atuar diretamente nas dificuldades de aprendizagem e suas causas de maneira preventiva, fazendo com que o educando resgate a vontade de aprender.

Considera-se a partir da investigação desenvolvida que o objetivo do trabalho do psicopedagogo é auxiliar no processo de aprendizagem do aluno, devendo assim levar em conta alguns fatores importantes para que a aprendizagem ocorra de forma satisfatória.

O campo de pesquisa foi uma Instituição Municipal, que atende os anos iniciais do Ensino Fundamental, foi observado vários aspectos desde estrutura física a recursos humanos. Pode-se notar que há falhas no sistema, mas que é possível sanar esses problemas com intervenções adequadas a necessidade da comunidade.

Observou-se que a maioria dos funcionários na instituição está satisfeito com seu local de trabalho, mas é necessário fortalecer as relações interpessoais para que o processo ensino-aprendizado não seja prejudicado.

REFERÊNCIAS

BEAUCLAIR, João. **Para entender psicopedagogia: perspectivas atuais desafios futuros**. 2: ed. Rio de Janeiro: Ed. Wak, 2007.

BOSSA, Nadia. **A Psicopedagogia no Brasil: contribuições a partir da pratica**. Porto Alegre: Artes Medicas Sul, 1994.

FELDMANN, Juliane. **A importância do psicopedagogo dentro da instituição escolar** 2005. Disponível em: <http://www.julianefeldmann.com.br/artigos01.html>
Acesso em: 10 Dez 2014.

FERREIRA, Maria Cristina; ASSMAR, Eveline Maria Leal. **Cultura Organizacional**. in: SIQUEIRA, Mirlene M. M (org.) Medidas do Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008.

GERHARDT, Tatiana Engel; et al. **Métodos de pesquisa**. Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. Disponível em:
<http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>. Acesso em: 11 Março 2015

GOLEMAN, Daniel. **Inteligência emocional** – a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente, Editora Objetiva, 1995.

JUSTINO, Fabiano Henrique. **Nível de Satisfação dos Professores de Educação Física Escolar da Cidade de Carmo do Rio Claro – MG**. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais Campus. Licenciatura em Educação Física 2011. Disponível em:
http://www.muz.ifsuldeminas.edu.br/attachments/1681_03.pdf Acesso em: 25 Fev 2015.

MARCELOS, Viviane Avelino. **Relações Interpessoais**. 2009. Disponível em:
<http://www.artigonal.com/educacao-artigos/relacoes-interpessoais-729010.html>
Acesso em: Março 2015.

MORESI, Eduardo. **Metodologia da Pesquisa**. Universidade Católica de Brasília – UCB Pró-reitoria de Pós-graduação – PRPG Programa de Pós-graduação Stricto Sensu em Gestão do Conhecimento e Tecnologia da Informação 2003. Disponível em: http://ftp.unisc.br/portal/upload/com_arquivo/1370886616.pdf. Acesso em: 11 Março 2015.

NASCIMENTO, Fernanda Domingas do. **O papel do psicopedagogo na Instituição Escolar**. Março 2012. Disponível em:
<https://psicologado.com/atuacao/psicologia-escolar/o-papel-do-psicopedagogo-na-instituicao-escolar> Acesso em: 10 Dez 2014

NASCIMENTO, Kely –Ane de Oliveira. **O trabalho do psicopedagogo institucional: experiência em uma escola de Teresina/PI.** Realize eventos científicos e editora 2012. Disponível em: www.editorarealize.com.br/revistas/fiped/trabalhos/comunicacao1674.pdf Acesso em: 10 Dez 2014.

PORTO, Olívia. **Psicopedagogia institucional: Teoria, prática e assessoramento psicopedagógico.** Rio de Janeiro: Ed Wak, 2006.

_____. **Bases da psicopedagogia: diagnóstico e intervenções nos problemas de aprendizagem.** 3: ed. Rio de Janeiro: Ed. Wak, 2007.

REIMER, Ivoni Richter. **Trabalhos acadêmicos: modelos, normas e conteúdos.** São Leopoldo: Ed. Oikos, 2012.

RIRELA. Anotações da Prô Rirela Blogpost, 2009. **Dinâmica do Presente.** Disponível em: <http://propertosseguro.blogspot.com.br/2009/06/dinamica-do-presente.html>. Acesso em 25 fev 2015.

RUBISTEIN, Edith. **A especificidade do diagnóstico psicopedagógico.** In: SISTO, F. et al. **Atuação psicopedagógica e aprendizagem escolar.** Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

SANTOS, Clóvis Roberto dos. **Ética, Moral e Competência dos Profissionais da Educação** – São Paulo: Avercamp, 2004.

SEVERINO, Antonio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico.** São Paulo: Cortez, 2007.

SILVA, Fabiana Sena da, et al. **Metodologia Científica e Pesquisa Aplicada.** Cadernos CB Virtual 2 Universidade Federal da Paraíba Universidade aberta do Brasil UFPB virtual coordenação do curso de licenciatura em ciências biológicas à distância 2011. Disponível em: http://portal.virtual.ufpb.br/biologia/novo_site/Biblioteca/Livro_2/8-METODOLOGIA.pdf. Acesso em: 11 Março 2015

SILVA, Heloisa Helena Rovey da. **Metodologia da Pesquisa Científica.** Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium Profª Heloisa Helena Rovey da Silva 2008. Disponível em: http://www.salesianolins.br/areaacademica/materiais/posgraduacao/Fisioterapia_Dermato_Funcional/Metodologia/METODOLOGIA%20DA%20PESQUISA%20-%201%AA%20AULA.pdf. Acesso em: 11 Março 2015

SIQUEIRA, Mirlene M. M. **Satisfação no trabalho.** in: SIQUEIRA, Mirlene M. M (org.) **Medidas do Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão.** Porto Alegre: Artmed, 2008.

VERCELLI, Ligia de Carvalho Abões. O trabalho do psicopedagogo institucional. **Revista Espaço Acadêmico Nº 139** Dezembro de 2012 Mensal Ano XII 2012 Portal

de Periódicos da UEM. Disponível em: <http://www.periodicos.uem.br/> Acesso em: 10 Dez 2014.

WEISS, Maria Lucia Lemme. Psicopedagogia institucional: controvérsias, possibilidades e limites. In: Sargo Claudete (org), ed. **Revista A práxis psicopedagógica brasileira**. São Paulo: ABPp, 1994.

APÊNDICES

APÊNDICE A - Entrevista com a Gestora

- 1) Qual a função do gestor na instituição?
- 2) Que graduação você fez?
- 3) Você atua há quanto tempo como gestora?
- 4) Qual a sua avaliação do trabalho escolar e quais são os pontos positivos deste trabalho?
- 5) Como gestora, qual o maior problema enfrentado pela gestão escolar?
- 6) Quais qualidades o gestor deve dispor para atuar em sua função de gestor?
- 7) Qual o maior e a principal adversidade encontrada na estrutura do sistema escolar? É possível modificar isso?
- 8) Referente a gestão democrática, de que maneira pode suceder uma gestão democrática?
- 9) Você considera o trabalho coletivo importante?
- 10) Como é o clima de trabalho na instituição?
- 11) Existe cursos específicos para gestores escolares?

APÊNDICE B - Entrevista com as Coordenadoras

- 1) Quais são as habilidades da coordenação na educação?
- 2) Há alguma habilidade do coordenador que você desconsidera? Justifique.
- 3) Como é organizado o trabalho da coordenação e qual a sua importância para a dinâmica da instituição?
- 4) Quais os maiores desafios encontrados na coordenação pedagógica?

ANEXOS

ANEXO A – Carta de Apresentação



Faculdade
Católica
de Anápolis

*Investindo em conhecimento e
valorizando a pessoa humana*

Aut. Decr. 25/07/95
Reconhecimento Renovado
pela Portaria Ministerial
Nº 589 de 06/09/06
CNPJ : 00 772 442/0001-56
Insc. Mun. 40111
Rua 05, 580, Cidade Jardim
CEP : 75080-730, Anápolis – GO
Fone: 62 39431048 / 3943-3972
Fax: 3321-1048

Para: _____

Diretor(a) _____

Carta de Apresentação

Vimos pela presente, solicitar de Vossa Senhoria autorização para o(a) aluno(a) _____ do Curso de Pós-Graduação de Psicopedagogia Institucional e Clínica, elabore atividades extra-curriculares na sua instituição de ensino, a fim de que possa cumprir as horas do Estágio Supervisionado como exigência para conclusão do curso de Psicopedagogia Institucional e Clínica.

Com nossos antecipados agradecimentos, aproveitamos o ensejo para enviar-lhe nosso protesto de estima e consideração.

Anápolis, _____ / _____ 2015.

Marisa Roveda
Coordenação de Pós-graduação

Professora Mestre Márcia Sumire Kuroggi
Professora de Estágio

ANEXO C - Ficha de Estágio Supervisionado

FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS
INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCAÇÃO
PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOPEDAGOGIA CLÍNICA E
INSTITUCIONAL

FICHA DE ESTÁGIO SUPERVISIONADO

NOME DO ALUNO: _____

EMAIL: _____

TELEFONE/CEL.: () _____

DISCIPLINA: Psicopedagogia Institucional

DOCENTE: Márcia Sumire Kurogi Diniz

NOME DA INSTITUIÇÃO _____

ENDEREÇO: _____

TELEFONE: _____

GESTORA: _____

FICHA DE ESTÁGIO SUPERVISIONADO

DATA	Visto do Responsável	Nº de Horas	DESCRIÇÃO SUMÁRIA DAS ATIVIDADES
/ /			
/ /			
/ /			
/ /			
/ /			
/ /			
/ /			
/ /			
CARGA HORÁRIA TOTAL DE ESTÁGIO			Assinatura do Aluno: Assinatura do Docente:

ANEXO D – Autorização Para Coleta de Dados

FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS
INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCAÇÃO
PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOPEDAGOGIA CLÍNICA E
INSTITUCIONAL

AUTORIZAÇÃO PARA COLETA E ANÁLISE DE DADOS PARA ELABORAÇÃO DO
DIAGNÓSTICO PSICOPEDAGÓGICO INSTITUCIONAL

Nome da pesquisa:

Pesquisador (a):

Orientadora: Ma. Márcia Sumire Kurogi Diniz

Anápolis, _____ de _____ de _____.

Eu, _____,
 colaborador (a) da Escola _____

_____, autorizo a minha
 participação na pesquisa “ _____

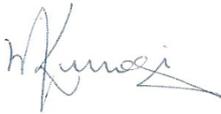
 _____.

Esta pesquisa possui como objetivo construir um relatório de diagnóstico psicopedagógico institucional sendo o mesmo elaborado pelas alunas acima citadas do curso de Psicopedagogia Institucional tendo como orientada a Professora Mestre. Márcia Sumire Kurogi Diniz.

Foi garantido a mim que todos os dados do presente estudo serão confidenciais e somente utilizados pelas pesquisadoras e orientadora para fins científicos. Tenho ciência de que meu nome não será divulgado de forma alguma.

Assinatura do colaborador: _____

Assinatura dos (as) acadêmicos(as)

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'M. Kumezi', with a stylized flourish at the end.

Assinatura da Supervisora de Estágio

ANEXO E – Questionário com as Professoras

Tempo de atuação: _____ anos

1- De maneira geral, qual o grau de satisfação com a sua profissão?

- Plenamente satisfeito
- Satisfeito
- Razoavelmente satisfeito
- Pouco satisfeito
- Insatisfeito

2- De maneira geral, qual o grau de satisfação com seu local de trabalho?

- Plenamente satisfeito
- Satisfeito
- Razoavelmente satisfeito
- Pouco satisfeito
- Insatisfeito

3- De maneira geral, qual o grau de satisfação com seus alunos?

- Plenamente satisfeito
- Satisfeito
- Razoavelmente satisfeito
- Pouco satisfeito
- Insatisfeito

4- De maneira geral, qual o grau de satisfação em relação ao seu salário?

- Plenamente satisfeito
- Satisfeito
- Razoavelmente satisfeito
- Pouco satisfeito
- Insatisfeito

5- De maneira geral, qual o grau de satisfação em relação a sua jornada de trabalho?

- Plenamente satisfeito
- Satisfeito
- Razoavelmente satisfeito
- Pouco satisfeito
- Insatisfeito

- 6- De maneira geral, o que mais te satisfaz na profissão?
- 7- De maneira geral, o que mais te incomoda na profissão?
- 8- Em sua opinião, o exercício de sua profissão corresponde as expectativas da sua graduação (faculdade)? Por quê?
- 9-Quais suas futuras expectativas em relação a sua profissão?
- 10- Você acredita que é reconhecido socialmente pelo exercício de sua profissão?
Por quê?
- 11- Como é a relação entre todos os funcionários da instituição e como se dá as relações interpessoais?
- 12- Como você avalia o trabalho da gestora?

ANEXO F - Escala de Clima Organizacional – ECO

Para responder, leia as características descritas nas frases a seguir e anote junto a cada frase o número que melhor representa sua opinião, de acordo com a seguinte escala:

1 Discordo totalmente	2 Discordo	3 Nem concordo nem discordo	4 Concordo	5 Concordo totalmente
-----------------------	------------	-----------------------------	------------	-----------------------

01. Meu setor é informado das decisões que o envolvem.	
02. Os conflitos que acontecem no meu trabalho são resolvidos pelo próprio grupo.	
03. O funcionário recebe orientação do supervisor (ou chefe) para executar suas tarefas.	
04. As tarefas que demoram mais para serem realizadas são orientadas até o fim pelo chefe.	
05. Aqui, o chefe ajuda os funcionários com problemas.	
06. O chefe elogia quando o funcionário faz um bom trabalho.	
07. As mudanças são acompanhadas pelos supervisores (ou chefes).	
08. As mudanças nesta empresa são informadas aos funcionários.	
09. Nesta empresa, as dúvidas são esclarecidas.	
10. Aqui, existe planejamento das tarefas.	
11. O funcionário pode contar com o apoio do chefe.	
12. As mudanças nesta empresa são planejadas.	
13. As inovações feitas pelo funcionário no seu trabalho são aceitas pela empresa.	
14. Aqui, novas ideias melhoram o desempenho dos funcionários.	
15. O chefe valoriza a opinião dos funcionários.	
16. Nesta empresa, os funcionários têm participação nas mudanças.	
17. O chefe tem respeito pelo funcionário.	
18. O chefe colabora com a produtividade dos funcionários.	
19. Nesta empresa, o chefe ajuda o funcionário quando ele precisa.	
20. A empresa aceita novas formas de funcionário realizar suas tarefas.	
21. O diálogo é utilizado para resolver os problemas da empresa.	

22. Os funcionários realizam suas tarefas com satisfação.	
23. Aqui, o chefe valoriza seus funcionários.	
24. Quando os funcionários conseguem desempenhar bem o seu trabalho, eles são recompensados.	
25. O que os funcionários ganham depende das tarefas que eles fazem.	
26. Nesta empresa, o funcionário sabe por que está sendo recompensado.	
27. Esta empresa se preocupa com a saúde de seu funcionário.	
28. Esta empresa valoriza o esforço dos funcionários.	
29. As recompensas que os funcionários recebem estão dentro das suas expectativas.	
30. O trabalho bem feito é recompensado.	
31. O salário dos funcionários depende da qualidade de suas tarefas.	
32. A produtividade do empregado tem influência no seu salário.	
33. A qualidade do trabalho tem influência no salário do empregado.	
34. Para premiar o funcionário, esta empresa considera a qualidade do que ele produz.	
35. Os funcionários desta empresa têm equipamentos necessários para realizar suas tarefas.	
36. O ambiente de trabalho atende as necessidades físicas do trabalhador.	
37. Nesta empresa, o deficiente físico pode se movimentar com facilidade.	
38. O espaço físico no setor de trabalho é suficiente.	
39. O ambiente físico de trabalho é agradável.	
40. Nesta empresa, o local de trabalho é arejado.	
41. Nesta empresa, existem equipamentos que previnem os perigos do trabalho.	
42. Existe iluminação adequada no ambiente de trabalho.	
43. Esta empresa demonstra preocupação com a segurança no trabalho.	
44. O setor de trabalho é limpo.	
45. Os equipamentos de trabalho são adequados para garantir a saúde do empregado no trabalho.	

46. Nesta empresa, a postura física dos empregados é adequada para evitar danos à saúde.	
47. O ambiente de trabalho facilita o desempenho das tarefas.	
48. Aqui, existe controle exagerado sobre os funcionários.	
49. Nesta empresa, tudo é controlado.	
50. Esta empresa exige que as tarefas sejam feitas dentro do prazo previsto.	
51. A frequência dos funcionários é controlada com rigor por esta empresa.	
52. Aqui, o chefe usa as regras da empresa para punir os funcionários.	
53. Os horários dos funcionários são cobrados a rigor.	
54. Aqui, o chefe pressiona o tempo todo.	
55. Nesta empresa, nada é feito sem a autorização do chefe.	
56. Nesta empresa existe uma fiscalização permanente do chefe.	
57. As relações entre as pessoas deste setor são de amizade.	
58. O funcionário que comete um erro é ajudado pelos colegas.	
59. Aqui, os colegas auxiliam um novo funcionário em suas dificuldades.	
60. Aqui nessa empresa, existe cooperação entre os colegas.	
61. Nesta empresa, os funcionários recebem bem um novo colega.	
62. Existe integração entre colegas e funcionários nesta empresa.	
63. Os funcionários se sentem à vontade para contar seus problemas pessoais para alguns colegas.	

ANEXO G - Escala de Satisfação no Trabalho – EST

As frases abaixo falam a respeito de alguns aspectos do seu trabalho atual. Indique o quanto você se sente satisfeito ou insatisfeito com cada um deles. Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 7) que representa sua resposta.

1 = Totalmente insatisfeito.

2 = Muito insatisfeito.

3 = Insatisfeito.

4 = Indiferente.

5 = Satisfeito.

6 = Muito satisfeito

7 = Totalmente satisfeito.

No meu trabalho atual sinto-me...

- () Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.
- () Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor.
- () Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa.
- () Com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido.
- () Com o meu salário comparado com o quanto eu ganho.
- () Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.
- () Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.
- () Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional.
- () Com o interesse de meu chefe pelo meu trabalho.
- () Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal.
- () Com a capacidade de meu trabalho absorver-me.
- () Com o meu salário comparado ao custo de vida.
- () Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço.
- () Com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho.
- () Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês.
- () Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.
- () Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.
- () Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho.
- () Com o entendimento entre eu e meu chefe.

- Com o tempo que eu tenho de esperar para receber uma promoção nesta empresa.
- Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.
- Com a maneira como meu chefe me trata.
- Com a variedade de tarefas que realizo.
- Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.
- Com a capacidade profissional do meu chefe.

ANEXO H - Dinâmica

Material: Caixa embrulhada como presente contendo bombons dentro. Em cada bombom deverá estar anexado um papelzinho com uma mensagem e o nome de cada integrante do grupo, mas ninguém poderá saber, exceto a aplicadora da dinâmica.

Como aplicar: A aplicadora pede para as integrantes formarem um grande círculo e inicia com uma mensagem de boas-vindas ao grupo. Depois, dando continuidade, exhibe a caixa de presente e afirma que a oferecerá a apenas uma das participantes, como representante de todas que ali estão. Escolhe alguém entre o grupo, entrega a caixa e a cumprimenta. Mas, antes que esta abra a caixa, avise-a que só poderá abri-la depois de ouvir a mensagem que será lida pela aplicadora.

(Obs. A pessoa que recebeu o presente vai ouvir a mensagem e saber que o presente não será aberto por ela, e dessa forma, a caixa fechada vai passando de mão em mão, de acordo com as palavras contidas na mensagem abaixo, até chegar naquela que o abrirá e distribuirá os bombons com todas

MENSAGEM (que deverá ser lida durante a aplicação da atividade)

- 1) Parabéns!! Você tem muita sorte! Foi sorteada com este presente. Ele simboliza a compreensão, a confraternização e a amizade que temos e ampliaremos. Mas, o presente não será seu! Observe as amigas e aquela que considera a mais organizada será a ganhadora dele.
- 2) A organização é algo de grande valor e você, como possuidora desta virtude, irá levantar-se para entregar este presente a amiga que você achar a mais feliz.
- 3) Você é feliz, construa sempre a sua felicidade em bases sólidas. A felicidade não depende dos outros, e sim de nós mesmas; mas o presente ainda não será seu, entregue-o para alguém que, na sua opinião, é muito meiga.
- 4) A meiguice é algo muito raro e você a possui. Parabéns! Mas o presente ainda não será seu e você com seu jeito amigo vai fazer questão de entregá-lo àquela pessoa mais extrovertida.
- 5) Por ter esse jeito tão extrovertido é que você está sendo escolhida para receber o presente, mas infelizmente ele não é seu! Passe-o para quem você considera mais corajosa.
- 6) Você foi contemplada com este presente, e agora demonstrando a virtude da coragem pela qual foi escolhida para recebê-lo, entregue-o para quem você considera mais inteligente.

- 7) A inteligência nos foi dada por Deus. Parabéns por ter encontrado espaço para demonstrar este talento, pois muitos de nossos irmãos são inteligentes, mas a sociedade, muitas vezes, os impede de demonstrar. Agora passe o presente para quem você acha mais simpática.
- 8) Para comemorar a escolha, distribua largos sorrisos aos amigos. O mundo está tão amargo e para melhorar um pouco, precisamos de pessoas simpáticas como você. Parabéns pela simpatia! Não fique triste se o presente não for seu. Passe-o a quem você considera mais dinâmica.
- 9) Dinamismo é a fortaleza, coragem, compromisso e energia. Seja sempre agente multiplicadora de boas ideias e boas ações em seu meio. Precisamos de pessoas como você. Parabéns! Mas, passe o presente a quem você acha que é mais solidária.
- 10) Solidariedade é coisa rara neste mundo de pessoas egocêntricas. Você está de parabéns por ser solidário com seus colegas; mas o presente não será seu, passe-o a quem você considera mais alegre.
- 11) Alegria! Você nessa reunião poderá fazer renascer em muitos corações a alegria de viver. Pessoas alegres como você transmite otimismo e alto astral. Com sua alegria, passe o presente a quem você considera mais elegante.
- 12) Parabéns! A elegância completa a citação humana e sua presença se torna mais marcante, mas o presente não será seu; passe-o para aquela amiga que você acha mais bonita.
- 13) Que bom!! Você foi escolhida a mais bonita entre o grupo, por isso mostre desfilando para todos observarem o quanto você é bonita! Mas o presente não será seu, entregue-o a quem lhe transmite paz.
- 14) O mundo inteiro clama por paz e você, gratuitamente transmite está tão grande riqueza. Parabéns! Você está fazendo falta às grandes potências do mundo responsáveis por tantos conflitos entre a humanidade. Com muita paz abra o presente e distribua-o a todas as suas amigas e deseje-lhes, em nome de todos, nós muita paz.