

A QUESTÃO DOS SENTIDOS: MODOS DE PENSAR (E MOVIMENTAR) O APRENDER/ENSINAR NAS ORGANIZAÇÕES DO SÉCULO XXI

Prof. João Beauclair*

Psicopedagogo, Mestre em Educação, Arte-educador

RESUMO:

A partir da práxis do autor, este artigo aborda questões relativas aos diferentes espaços e tempos da aprendizagem. Alguns conceitos sobre aprendizagem organizacional são revistos, mas o foco reside nas reflexões sobre novos e possíveis papéis e ações nas organizações. Novos significados e sentidos podem ser construídos às ações nas organizações do século XXI, quando propomos a busca de enfrentamentos aos novos desafios que emergem no aprender e no ensinar. A proposta aqui tecida é a de lançarmos um novo olhar sobre nossa própria identidade do profissional, em nossas intervenções nas organizações, movimento que amplia perspectivas de trabalho e insere nossas contribuições, definitivamente, no âmbito organizacional.

Palavras-chave: *Organizações que aprendem, atuação profissional, aprendizagem significativas.*

ABSTRACT:

* Conferencista e palestrante internacional sobre temas educacionais, motivacionais e psicopedagógicos em diversos congressos, eventos e fóruns. Mediador do PEI (Programa de Enriquecimento Instrumental – Nível I e II), com certificado do ICELP (International Center of Enhancement to Learning Potential) de Israel. Consultor e psicopedagogo atuando no campo da educação e aprendizagem organizacional. Associado Titular da ABPP: Associação Brasileira de Psicopedagogia. Escritor e Colaborador em diversas revistas especializadas e em sites europeus e brasileiros. Professor convidado por diversas instituições brasileiras para cursos de pós-graduação na área educacional e psicopedagógica. Mestre em Educação; Poeta, ensaísta e autor de diversos artigos sobre Aprendizagem, Psicopedagogia, Educação, Meio Ambiente, Ecologia Humana, Direitos e Valores Humanos. Ex-vice-Coordenador do Núcleo Sul-mineiro de Psicopedagogia da ABPP. Autor dos seguintes livros: Psicopedagogia: trabalhando competência, criando habilidades. Editora WAK, Rio de Janeiro, 2004. Segunda edição 2006. Para entender psicopedagogia: perspectivas atuais, desafios futuros. Editora WAK, Rio de Janeiro, 2006. Segunda edição 2007. Incluir, um verbo/ação necessário à inclusão: pressupostos psicopedagógicos. Pulso Editorial, São José dos Campos, São Paulo, 2007. Educação & Psicopedagogia: aprender e ensinar nos movimentos de autoria. Pulso Editorial, São José dos Campos, São Paulo, 2007. Para conhecer mais sobre o trabalho do Professor João Beauclair, acesse o site: www.profjoaobeauclair.net.

From the practice of the author, this article discusses issues relating to different spaces and times of learning. Some concepts of organizational learning are reviewed, but the focus is on the reflections and possible new roles and activities in organizations. New meanings and directions can be built to shares in organizations of the twenty-first century, when proposing the search for confrontations to the new challenges that emerge in the learning and teaching. The proposal here is woven of launching a new look at our own identity of the trader, in our interventions in organizations, a trend that extends prospects for work and add our contributions, finally, within organizational.

Key-words: *Learning organization, performance training, learning significantly*

I - Introdução

*“Anda, quero te dizer nenhum segredo
Falo nesse chão da nossa casa
Vem que ta na hora de arrumar.”
(O Sal da Terra,
Beto Guedes e Ronaldo Bastos)*

De acordo com Fagali (2004) um dos nossos maiores desafios é o aprender a transitar. No Brasil, a Psicopedagogia, já validada socialmente a partir de seus percursos e trajetórias, anseia por sua regulamentação profissional e, particularmente, acredito que uma das formas de ampliarmos parcerias neste sentido é adentrarmos e transitarmos, cada vez mais, pelos espaços das organizações.

É interessante destacar que, neste sentido, o profissional de Psicopedagogia brasileiro possui um ponto muito positivo a favor, visto que ele acaba por construir

seu próprio movimento de *saber-fazer*, ou seja, a partir do fato de nossa profissão ainda não estar regulamentada e que a questão do aprender e do ensinar está cada vez mais presente no campo organizacional, amplia-se suas perspectivas de trabalho. Alguns cuidados precisam ser tomados para não cairmos na tentação de construirmos novas especializações. Laura Monte Serrat Barbosa nos alerta:

“A meu ver, a Psicopedagogia é uma só; acontece em diferentes espaços, com objetivos específicos, mas a forma de pensar sobre o aprendiz, de ver o processo de aprendizagem, de considerar o mundo e o conhecimento é a mesma. O objeto de estudo – a aprendizagem – é o mesmo e, por isso, não precisamos seguir modelos médicos e psicológicos e subdividir nossa área. Somos especialistas em aprendizagem, independente do espaço no qual essa aprendizagem se processa.”¹

Assim, somos convocados a enfrentar o desafio de aprender a transitar por outros campos de conhecimento e ações humanas, mas sem perder a visão de que a Psicopedagogia trata do tema aprendizagem e de suas múltiplas interações, presentes nas atividades humanas. Neste sentido, devemos nos movimentar com a finalidade de elaborarmos

“de modo consciente, nossas ações e práticas cotidianas, onde nossos valores, saberes e rituais se constituem numa elaboração-aprendizagem que se confunde com a construção de nossas subjetividades, de nossa profissionalidade, de nossa formação pessoal. Este é um movimento de construção, que devemos perceber como processo de articulação com o outro, com o mundo e com os nossos tantos dilemas, presentes no nosso acionar cotidiano.”²

Neste acionar cotidiano, é na práxis psicopedagógica que enfrentamos abordagens significativas sobre questões relativas aos diferentes espaços e tempos da aprendizagem. No que concerne ao tema *aprendizagem organizacional*, ações e

¹ BARBOSA, Laura Monte Serrat. *Uma só psicopedagogia e vários âmbitos de ação*. Disponível em <http://www.abpp.com.br/abpppsul/artigos.htm>.

² BEAUCLAIR, João. *Educação & Psicopedagogia*: aprender e ensinar nos movimentos de autoria. Pulso Editorial, São José dos Campos, 2007, p.81.

reflexões devem ser colocadas num prisma amplo, onde nossos papéis e atuações como psicopedagogos nas organizações podem ganhar novos significados e sentidos. A proposta aqui é percebermos a grande demanda existente por aprendizagem em nosso mundo contemporâneo e o quanto isso é fascinante para a construção da identidade do profissional de Psicopedagogia.

Na busca de enfrentamentos aos novos desafios que emergem no *aprenderensinar* nas organizações, a proposta aqui tecida é a de lançarmos um novo olhar sobre a própria identidade do profissional de Psicopedagogia, em suas intervenções nas organizações, movimento que amplia perspectivas de trabalho e insere a Psicopedagogia no âmbito organizacional, cuja efetiva importância tem ganhado espaços em publicações, eventos e congressos.

II - *Learning organization*: diferentes espaços e tempos da aprendizagem

*“Só posso compreender um todo se conheço,
especificamente, suas partes.
Mas só posso compreender as partes,
se conheço o todo.”
(Pascal, filósofo)*

Na atualidade, sabemos que diferentes programas de aprendizagem são colocados em movimento nas organizações como modo de buscarem vantagens que as diferenciem, de maneira competitiva, no mercado. Assim, o grande desafio que se configura é transformar a organização em uma *learning organization*, ou seja, trazer para a organização a idéia de ser uma *organização que aprende*, ou como gosto de falar, uma *organização aprendente*.

O que caracteriza uma *organização aprendente*, a meu ver, é o envolvimento de todos os sujeitos que dela fazem parte em processos de incorporação das cinco disciplinas de aprendizagem caracterizadas por Peter Senge (1997): *domínio pessoal, modelos mentais, visão compartilhada, aprendizado em equipe e pensamento sistêmico*. Senge percebe que, no cotidiano das organizações, a importância da tecnologia da informação para o aprendizado organizacional é relativa e que processos de treinamento assim também se apresentam. De acordo com suas idéias, os sujeitos aprendem no cotidiano e no decorrer de suas experiências.

Um outro ponto que este autor destaca é o fato de que a aprendizagem realmente acontece com a presença dos sujeitos que exercem liderança efetiva onde estão vivenciando as relações de trabalho e de produção, ou seja, a liderança mais significativa é a presenciada nas linhas locais, ou, se preferirmos, nas linhas de frente, e não tão-somente nas funções e cargos mais elevados.

Para Senge, as organizações que aprendem são aquelas onde tais sujeitos elaboram estruturas de aprimoramento contínuo em suas diferentes capacidades de criação, construindo em suas ações presentes o futuro que desejam. Ele acredita que, apesar da grande importância dos avanços tecnológicos, as mudanças fundamentais residem nos sujeitos, e que esta sempre é a questão mais relevante quando se trata de aprendizagem nas organizações.

Aqui reside um ponto significativo para atuação do profissional de Psicopedagogia nas organizações: De que modo o psicopedagogo pode trabalhar questões importantes, tais como *aprendizagem, liderança, conhecimento, informação e relações interpessoais* neste espaço social? Que tipo de intervenção pode este profissional realizar ao transitar por espaços e tempos tão singulares?

De acordo com minhas vivências, posso afirmar que o primeiro passo é ter proatividade suficiente à permanente busca por novas informações, novos conteúdos, novas pesquisas e leituras, novas ações no mundo do trabalho. Com o decorrer dos anos, meus processos de autoria de pensamento e minha experiência pessoal com este tipo de tarefa configuraram-se numa prática que intitulei como MOP - Metodologia de Oficinas Psicopedagógicas: *vivências, aprendizagens e ensinagens significativas*³.

A MOP está centrada, efetivamente, nos processos de produção criativa de conhecimento, na dialogicidade, no *estarjuntocom* voltado a objetivos determinados e numa estruturação de tempo e espaço que permita processos de intervenção psicopedagógica, em movimentos de *aprendizagens e ensinagens*⁴ onde dificuldades, dilemas, tensões e desafios estejam presentes como forma de vivenciar a experiência de estarmos, sempre, em grupo.

O princípio básico da MOP é a participação, compreendida como suporte essencial para que a comunicação se efetive. Uma sistematização reflexiva sobre a prática pedagógica da MOP é, fundamentalmente, discutir sobre o lugar da teoria numa proposta metodológica de formação nas organizações que aprendem⁵.

³ BEAUCLAIR, João. **Psicopedagogia, Dinâmica de Grupos e MOP Metodologia de Oficinas Psicopedagógicas**: contribuições possíveis, espaço de construção e autoria de pensamento. Publicado em julho de 2007 no site da Fundação Aprender, Varginha, Minas Gerais www.fundacaoaprender.org.br Também disponível em www.profjoaobeauclair.net e www.psicopedagogiaonline.com.br.

⁴ *Ensinagens e aprendizagens* são expressões de uso comum e rotineiro em minha produção textual. Novos modos para designar as ações envolvidas no processo de aprendizagem: ensinar e aprender. O termo *ensinagem*, aqui é utilizado no sentido de que ensinar e aprender são processos resultantes da interação dialética entre aquele/a que ensina e aquele/a que aprende, ou seja, ensino e aprendizagem são os diferentes lados de uma mesma moeda, onde ser cognoscente é estar em movimento de autoria de pensamento. Entendo como *aprendizagens* a tomada de consciência de nossas possibilidades aprendentes, criando processos de significação e constituindo o evoluir permanente de nossas subjetividades.

⁵ Conferir: BEAUCLAIR, João. "Olhar, ver, tecer: a busca permanente da teoria no campo psicopedagógico." In: Pinto, Sílvia Amaral de Mello (Coord.) e SCOZ, Beatriz Judith Lima et al. (Orgs.) **Psicopedagogia: contribuições para a educação pós-moderna**. Petrópolis: Vozes, 2004. BEAUCLAIR, João. **O fio, a rede e o equilibrista**: a busca permanente da teoria no campo psicopedagógico. Conferência pronunciada no VI Congresso Latino-americano de Psicopedagogia, promovido pela ABPP, Associação Brasileira de Psicopedagogia, 2004, disponível em DVD. www.abpp.com.br.

Com a utilização da MOP, os momentos de trabalho se estruturam num processo de desenvolvimento de ações individuais e em grupo, onde o crescimento é vivenciado nas resoluções e apresentações de tarefas dos grupos operativos, vinculadas aos objetivos do curso que estivermos trabalhando. A idéia é sempre fazer com que as nossas aprendizagens sejam significativas e que envolvam: ação, comunicação, funções e papéis, além do desenvolvimento em grupo no contexto da própria experiência vivida⁶.

Com tal metodologia, tenho trabalhado em diferentes organizações os seguintes temas: *O mundo do trabalho no século XXI: palavras-chave; Sentipensar: novos modos de ser e estar nos espaços e tempos organizacionais; Crescimento em Grupo: Oficina Psicopedagógica de Formação Humanística (escolas, empresas, Ongs e grupos comunitários); Motivação: atitude positiva para mudar; Mapas mentais: técnicas básicas para geração de idéias e criatividade; Inteligência emocional, aprendizagem mediada e pensamento construtivo; Dinâmicas de grupo no cotidiano das instituições: vivências práticas com aprofundamento teórico; Gestão da Diversidade e Educação Corporativa: visões psicopedagógicas para o espaço organizacional (escolas, empresas, Ongs, fundações) e Jogando em time: cooperação no mundo do trabalho*⁷.

Com tais temas, reside o propósito de articular aprendizagens do novo com o antigo, ressaltando a importante participação de cada sujeito que constitui o grupo de trabalho: o objetivo maior é ampliar percepções sobre as necessárias capacidades que devemos ter para fazer valer o uso das informações que nos

⁶ Atualmente, sou autor/tutor do curso a distância *Dinâmicas de Grupo: MOP Metodologia de Oficinas Psicopedagógicas*, oferecido pela Fundação Aprender e pelo site Psicopedagogia on-line, através do Educead, um projeto que favorece novas possibilidades de enriquecimento das práticas dos profissionais de Educação e Psicopedagogia. Maiores informações nos sites www.psicopedagogia.com.br e www.fundacaoaprender.org.

⁷ Para saber mais, acesse www.profjoabeauclair.net.

chegam. É preciso resgatar a idéia de que novas informações só possuem validade caso sejam aproveitadas, ou seja, o sujeito aprende mais com uma nova informação quando possui saberes anteriores, é óbvio. Entretanto, todas as nossas humanas capacidades podem ser, sempre, melhor desenvolvidas.

Retomando as idéias de Peter Senge (1997), ele nos ensina que são cinco as disciplinas para a aprendizagem organizacional, que pode se constituir em programas de formação continuada, em práticas cotidianas de aprendizagem e em programas permanentes de estudo, necessários para que haja desenvolvimento das capacidades essenciais para organização aprendente. Comento a seguir, minhas psicopedagógicas percepções sobre cada uma delas.

Domínio pessoal:

É a primeira disciplina que Senge nos traz em sua obra. Para tal, o sujeito necessita buscar a expansão de suas capacidades e potencialidades pessoais, objetivado a alcançar metas e resultados desejados, além de criar, assim, um ambiente organizacional que fomente o alcance das metas escolhidas por todos os que dele fazem parte.

Nesta perspectiva, o papel da Psicopedagogia nas organizações é o de ampliar projetos onde todos os envolvidos em suas consecuições tenham clareza dos princípios, das missões, das metas e dos objetivos que se deseja alcançar, facilitando programas de treinamento e capacitação possibilitadores de compreensão sobre o que é, de fato, relevante, para a organização como um todo e para cada sujeito, em particular.

Modelos mentais:

É a segunda disciplina proposta por Senge, que está centrada na melhoria, na reflexão e no contínuo esclarecimento das imagens que cada sujeito tem do mundo, importante elemento para a elaboração de processos de modelagem de atitudes, atos, decisões e modos de ser e estar no mundo.

De acordo com minha percepção, aqui a Psicopedagogia colabora de modo bastante significativo ao colocar em discussão os processos de compreensão dos conceitos de *modalidades de aprendizagem, alteridade, diferenças e subjetividade*, essenciais para que se possa construir e manter um projeto organizacional que tenha, de fato, êxito.

Visão compartilhada:

É a terceira disciplina proposta pelo autor em tela. O trabalho a ser executado aqui é o de fomentar o envolvimento efetivo de todos os sujeitos que integram o grupo, em relação ao futuro. O trabalho psicopedagógico facilita a criação e elaboração de estratégias, diretrizes e princípios que sejam organizadores prévios do futuro a ser almejado e alcançado.

Aprendizagem em equipe:

Talvez a mais psicopedagógica das disciplinas propostas por Senge, aprendizagem em equipe é a quarta disciplina, cuja meta maior é fazer com que os sujeitos, quando em grupo, possam desenvolver e ampliar suas competências e habilidades grupais, no que diz respeito ao pensar e ao comunicar, fazendo com que, nas organizações, os grupos consigam elaborar desenvolvimentos em suas inteligências e capacidades que ultrapassem a simples soma dos talentos presentes em cada sujeito que do grupo faça parte. Senge poderia ter acrescentado aqui

competências e habilidades sócio-emocionais, visto que só o pensamento e a comunicação não dão conta da complexidade presente nas relações interpessoais nos espaços e tempos organizacionais⁸.

Pensamento sistêmico:

É a quinta disciplina. A partir dos estudos de Senge, posso afirmar que pensar de modo sistêmico é conceber novas maneiras de análise e criar novos campos semânticos, com a finalidade de elaborar melhores compreensões e descrições sobre as inter-relações e as forças que interferem nos diferentes e possíveis comportamentos dos próprios sistemas. Na práxis psicopedagógica organizacional será o pensamento sistêmico imenso facilitador aos processos de mudança, necessários ao agir/ fazer com eficácia e eficiência⁹.

Com estas idéias, é tarefa extremamente rica atuar neste campo com os suportes psicopedagógicos aliados ao desenvolvimento de capacidades essenciais no âmbito das organizações. Ferramentas, métodos e processos psicopedagógicos auxiliam na aquisição e manutenção de tais capacidades e, o que considero bastante interessante, é observar que, assim como todos nós, enquanto sujeitos aprendentes possuímos nossas próprias essencialidades e particularidades, as organizações assim também se apresentam, dificultando o pensar em modelos prévios que possam ser aplicados, como receitas prontas e já testadas.

O que venho observando, em minhas intervenções neste sentido, é que cada organização se configura de modo diferenciado e que modelos de gestão de

⁸ Amplio tais reflexões em BEAUCLAIR, João. **Psicopedagogia**: trabalhando competência, criando habilidades. Rio de Janeiro: WAK, 2004. Segunda edição 2006.

⁹ Sobre o tema conferir: GASPARIAN, Maria Cecília Castro. **Psicopedagogia institucional sistêmica**. São Paulo: Lemos Editorial, 1997.

peças, por exemplo, quando aplicados, acabam por resultar em processos diferenciados, de acordo com o exposto no parágrafo anterior¹⁰.

No caso de organizações aprendentes preocupadas com movimentos de inovação, o interessante é iniciar o diagnóstico psicopedagógico institucional, fazendo uso de diferentes estratégias para tal. A partir de um bom diagnóstico sobre como a organização se encontra, iniciam-se processos de intervenção para promover revisões de caminhos e percursos e facilitar a consciência e as ações para aprendizagens mais complexas. Hoje podemos afirmar que as organizações efetivamente aprendentes

“estão apostando para atingir a postura diferencial, seu estilo próprio e peculiar; construindo uma nova "gestalt" da organização (...), promovendo a convivência dos contrários e favorecendo a unidade na diferença”.

A partir desta afirmação, cabe refletirmos sobre os novos desafios do *aprenderensinar* nas organizações.

¹⁰ OSÓRIO, Luiz Carlos. “Entendendo e Atendendo Sistemas Humanos.” In: OSÓRIO, Luiz Carlos (Org.). **Grupos e Configurações Vinculares**. Porto Alegre: Artes Médicas, 2003.

III - Novos desafios no *aprenderensinar* nas organizações:

“Feliz aquele que transfere o que sabe e aprende o que ensina.”

(Cora Coralina)

Antes de ampliar este item, cabe um esclarecimento: porque grafar *aprenderensinar* desta maneira? Penso e insisto, sempre, que é preciso criar novos modos para falarmos sobre coisas já ditas, mas que necessitam de novas reconfigurações. No âmbito psicopedagógico é de grande valia construir campos de sentido novos às nossas ações, intervenções e palavras. Aqui, a palavra *aprenderensinar* pode ser percebida claramente como uma junção dos processos essenciais de construção do conhecimento: aprender e ensinar.

Esclarecido este ponto, vejamos os desafios que considero emergentes nas organizações de nosso tempo.

Primeiro desafio:

Compreender que uma organização simultaneamente é um sistema cultural, um sistema simbólico e um sistema imaginário que, combinados geram a cultura organizacional. Para o trabalho psicopedagógico nas organizações é preciso que se compreenda, de modo efetivo, todo este processo¹¹.

Segundo desafio:

Ampliar as capacidades criativas das organizações, promovendo novos modos de fazer circular dados, informação e conhecimento, facilitando, assim, o

¹¹ Para ampliar estas idéias, vale a pena estudar: ENRIQUEZ, Eugéne. “Como estudar as organizações locais.” In: **Gestão Contemporânea. Cidades Estratégicas e organizações locais**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1997.

desenvolvimento do pensamento sistêmico ao fazer proposições de interligação entre as partes e o todo. Com movimentos cotidianos de transmissão de conhecimentos se vivencia o *estarjuntocom*, e assim, os sujeitos aprendem de modo contínuo.

Terceiro desafio:

Atenção específica as revisões paradigmáticas de nosso tempo¹². Urge, nos espaços e tempos organizacionais, ampliar visões de futuro a partir da aprendizagem, percebendo que para acontecer novos movimentos, necessário se faz abandonar os que se encontram desgastados com o tempo e que não possuem serventia na contemporaneidade.

Quarto desafio:

Desenvolvimento de estruturas mais flexíveis que sejam propulsoras de aprendizagens, independente dos ambientes se apresentarem de modo estáveis ou instáveis. Aqui a maior percepção que podemos ter é que a aprendizagem transforma o sujeito aprendente, primeiro em seus aspectos internos (auto-organização) e, *a posteriori*, nos aspectos externos (complexificação).

Quinto desafio:

Construir culturas de teias sistêmicas, onde as diferentes percepções dos sujeitos aprendentes nos espaços e tempos organizacionais sejam validadas a partir da constatação de que cada um de nós só é alguma coisa pelo fato de sermos seres

¹² Sobre a questão dos paradigmas em Psicopedagogia, duas indicações: BEAUCLAIR, João. **Novos paradigmas e Educação**: "recortes" psicopedagógicos. Disponível em www.profjoaobeaclair.net e GONÇALVES, Júlia Eugênia. "Inteligência e aprendizagem: enfoques paradigmáticos." In: RIBEIRO DO VALLE, Luiza Elena e PINTO, Kátia Ostenack (Orgs.). **Mente e corpo**: integração multidisciplinar em Neuropsicologia. Rio de Janeiro: WAK, 2007, p.27-38.

de relação. Nossas ancestralidades comprovam que só chegamos até aqui, em nossa história de evolução enquanto espécie biológica, porque somos seres que se agregam e se relacionam. Na atualidade, o resgate necessário se faz presente na noção de interdependência, ou seja, nós somos e nos definimos a partir do conjunto de relacionamentos que possuímos¹³.

Sexto desafio:

Na configuração do mundo atual, vivemos a sociedade do conhecimento que, para o seu pleno desenvolvimento, exige a competência do aprender a aprender, envolvendo tudo e todos. Organizações aprendentes são organizações onde se busca transformar em realidade concreta o seguinte pensamento:

*"Na sociedade do conhecimento as pessoas precisam aprender a aprender. Na verdade, na sociedade do conhecimento as matérias podem ser menos importantes que a capacidade dos estudantes para continuar aprendendo e que a sua motivação para fazê-lo. A sociedade pós-capitalista exige aprendizado vitalício."*¹⁴

Sétimo e último desafio:

Promover a convivência dos contrários e favorecer a unidade na diferença é tarefa/desafio essencial em nosso tempo presente. Somos convocados, enquanto sujeitos, a uma postura rigorosa focada no resgate de condutas e atividades pró-sociais que tragam qualidade de vida para todos. O mundo do trabalho é uma importante parcela da vida humana, onde o sujeito dedica tempo, força e energia. Entretanto, muito ainda temos a fazer para que possamos ampliar o prazer e a alegria de estar trabalhando.

¹³ BEAUCLAIR, João. **Mansidão, afabilidade e doçura nas relações humanas**: o resgate necessário a partir das instituições. Publicado no site português www.psicologia.org.pt

¹⁴ DRUCKER, Peter. **Sociedade pós-capitalista**. São Paulo: Pioneira, 1995, p.156.

Nos espaços e tempos de atuação profissional, o resgate da amorosidade, do respeito, da afabilidade e da mansidão favorece ao crescimento de todos. Estratégias significativas podem ser utilizadas pelo profissional psicopedagogo para sensibilizar corações e mentes para o outro, respeitando as diferenças e percebendo que nenhum humano possui todas as competências, capacidades e habilidades presentes em nossa espécie: cada um, com sua constituição, colabora para a formação do belo mosaico da vida humana.

Conclusão: Sobre a questão dos sentidos

*“Uma profissão somente é entendida
dentro da rede de relações
na qual se inscreve.”*

(Francesc Marro Fantova)¹⁵

Concluir um tema tão fascinante como este é tarefa complexa, pois muitas outras idéias poderiam aqui ser tecidas, numa perspectiva ainda mais abrangente, inserindo, por exemplo, algumas outras constituições de ações possíveis ao trabalho do profissional de Psicopedagogia nos espaços e tempos das organizações. Particularmente, tenho me interessado muito sobre a importante questão da inserção psicopedagógica nas organizações e, com a contínua sistematização de minha própria caminhada neste sentido, contribuído para a reflexão sobre tal temática.

Acredito firmemente que o essencial é dar sentido pleno às nossas inúmeras ações, possibilitando agregar novos conhecimentos à Psicopedagogia nas organizações, compreendendo os processos de treinamento e desenvolvimento,

¹⁵ FANTOVA, Francesc Marro. “O psicopedagogo na área de recursos humanos das organizações.” In: RINCON IGEA, Benito del. **Presente e futuro do trabalho psicopedagógico**. Porto Alegre: Artmed, 2005.

mas sugerindo um passo adiante neste sentido, confirmando que aprendizagem é processo contínuo e permanente, presente, em todos nós, ao longo de nossas vidas. Apesar de termos poucos profissionais psicopedagogos trabalhando com aprendizagem organizacional e pouca literatura a respeito, é possível e promissor fazer a junção entre Psicopedagogia e outros campos vinculados às organizações.

Nossas ações podem ser de grande valia à ressignificação da vida dos sujeitos ao estarem em grupos, atuando nos espaços e tempos organizacionais: podemos, caso seja de fato nosso desejo, ser importantes elementos mediadores entre o presente que se vive e o futuro que se almeja. *Erros, dificuldades, baixos rendimentos, processo de seleção, normas, jogos, atenção, concentração, dinâmicas, gerenciamento, estratégias, competitividade, cooperação, trabalho efetivo, vitórias, conquistas, movimentos de mudança, crises, plenitude, liderança, qualidade de vida, convivências*¹⁶, entre outros, nos mostram que são múltiplos os temas possíveis ao nosso fazer.

É só desejar e pôr a mão na massa e, assim, o pão da vida, também nas organizações, compartilhar, com novos modos de pensar (e movimentar) o *aprenderensinar* nas organizações do século XXI.

¹⁶ BEAUCLAIR, João. **(Con)vivências do corpo à alma**: aprendizagem e vida nas dinâmicas para o bem viver. No prelo.

Referências Bibliográficas

BEAUCLAIR, João. **Educação & Psicopedagogia**: aprender e ensinar nos movimentos de autoria. São José dos Campos: Pulso Editorial, 2007.

_____. **Para entender Psicopedagogia**: perspectivas atuais, desafios futuros. Rio de Janeiro: WAK, 2006 (segunda edição 2007).

_____. **Psicopedagogia**: trabalhando competências, criando habilidades. Rio de Janeiro: WAK, 2004 (segunda edição 2006).

BOOG, Gustavo. (Coord.). **Manual de Treinamento e Desenvolvimento**. São Paulo. Makron e ABTD, 1995.

CAPRA, Fritjof. **A Teia da Vida**: uma nova compreensão científica dos sistemas vivos. São Paulo: Cultrix-Amana, 1997.

FAGALI, Eloísa Quadros. “A estética e o múltiplo na aprendizagem, à luz da abordagem holográfica-sistêmica.” In: AMARAL, Silvia (coord.). **Psicopedagogia**: um portal para a inserção social. Petrópolis: Vozes, 2003.

FAGALI, Eloísa Quadros (Org.) et. al. **As múltiplas faces do aprender**: novos paradigmas da pós-modernidade. São Paulo: Editoras Unidas, 2000.

HARMAN, Willis e HORMANN, John. **O trabalho criativo**. Petrópolis: Vozes, 1993.

LEWIN, Roger. **Complexidade**: a vida no limite do caos. Rio de Janeiro: Rocco, 1994.

SENGE, Peter et alli. **A Quinta Disciplina**, Caderno de Campo. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1997.

WHEATLEY, Margaret. **Liderança e a Nova Ciência**. São Paulo: Cultrix-Amana, 1996.

RINCON IGEA, Benito del. **Presente e futuro do trabalho psicopedagógico**. Porto Alegre: Artmed, 2005.

RODRIGUES, Aroldo. **Psicologia Social**. Petrópolis: Vozes, 1999.

SOARES, Dulce Consuelo Ribeiro. **A empresa e a educação**: uma leitura psicopedagógica. Publicado em 01/01/2000, no site www.psicopedagogia.com.br

SOUZA Edela L. Pereira de. **Desenvolvimento organizacional**: casos e instrumentos brasileiros. São Paulo: Edgard Blucher, 1975.