

Cómo citar este artículo:

Constantino, M. H. (2020). Gestão do conhecimento e aprendizagem: processos cognitivos e emocionais na aprendizagem. Proposta de soluções para dificuldade em aprendizagem. *MLS Psychology Research* 3 (1), 7-20. doi: 10.33000/mlspr.v3i1.228

GESTÃO DO CONHECIMENTO E APRENDIZAGEM: PROCESSOS COGNITIVOS E EMOCIONAIS NA APRENDIZAGEM. PROPOSTA DE SOLUÇÕES PARA DIFICULDADE EM APRENDIZAGEM

Magno Henrique Constantino

Universidad Europea del Atlántico (España)

magno_constantino@hotmail.com

Resumo. Este trabalho parte do pressuposto que os gestores têm dificuldades relativas ao processo cognitivo que estão estritamente ligadas ao aspecto emocional e afetivo, e que para sanar estas dificuldades promovem ações de apoio e de elevação da autoestima do colaborador através da motivação. Os fatores negativos detectados que implicam nas dificuldades de aprendizagem para os colaboradores e que são trazidos de outras organizações. Nas empresas existem funcionários de classes socioeconômicas, histórias e experiências diferentes que devem ser respeitadas em sua individualidade. Nas teorias psicológicas propostas como as de Piaget e Vygotsky os conceitos pertinentes ao desenvolvimento de competências apontam a necessidade de trabalhar os processos cognitivos emocionais e afetivos como garantias para a formação de um ser humano como ser total, com possibilidades de sucesso no seu rendimento colaborativo. Neste contexto, este trabalho se insere na tentativa de modelar o processo cognitivo-emocional numa perspectiva situada, reconhecendo nele a dinâmica de interações entre organismo e ambiente, agregando conceitos de emoções biológicas e das avaliações destas manifestações emocionais segundo uma perspectiva psicológica e psicopedagógica. Apresentando reflexões a respeito do processo de ensino e aprendizagem, destacamos também discussões sobre a dificuldade de aprendizagem que leva ao fracasso social e profissional. Pretende-se com este estudo apresentar estratégias para a superação das dificuldades no processo de aprendizagem dentro de um olhar psicopedagógico, dentro de uma relação dialética entre instituição, indivíduo e a família, mas para a construção e apropriação de um conhecimento, levando-o a compreender e transformar sua realidade, na busca de sua autonomia.

Palavras-chave: processos, cognitivos, emocionais, afetivos, autoestima.

KNOWLEDGE AND LEARNING MANAGEMENT: COGNITIVE AND EMOTIONAL PROCESSES IN LEARNING. PROPOSED SOLUTIONS FOR DIFFICULTY IN LEARNING

Abstract. This part of the assumption that manager have difficulties on the cognitive process that are strictly related to the emotional aspect and affective, and that to remedy these difficulties promoting actions to support and raise the self-esteem of staff through motivation. The negative factors identified involving the difficulties of learning for staff and are brought from others organization. In There are employees in companies from socioeconomic classes, different stories and experiences that must be respected in their individuality. In psychological theories proposals such as Piaget and Vygotsky the concepts relevant to the development of skills indicate the need to work the emotional and cognitive processes affective as collateral for the formation of a human being as to be totally chances of success in their cooperative performance. In this context, this work is in attempt to shape the process in a cognitive-emotional located, recognizing in it the dynamics of interactions between body and environment, adding concepts of emotions and biological assessments of these events according to an emotional and psychological perspective psychopedagogic. Presenting reflections about the teaching and learning process, we also highlight discussions about the learning difficulty that leads to social and professional failure. The aim of this study is to present strategies for overcoming difficulties in the learning process within a psycho-pedagogical perspective, within a dialectic relationship between institution, individual and family, but for the construction and appropriation of knowledge, leading to understand and transform their reality, in the quest for their autonomy.

Keywords: processes, cognitive, emotional, affective, self-esteem.

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y APRENDIZAJE: PROCEDIMIENTOS COGNITIVOS Y EMOCIONALES EN EL APRENDIZAJE PROPUESTA DE SOLUCIONES PARA DIFICULTAD EN APRENDIZAJE

Resumen. Este trabajo parte del presupuesto que los gestores tienen las dificultades específicas al proceso cognitivo que están relacionadas al aspecto emocional y emocional, y que son fundamentales para la promoción de acciones de apoyo y de elevación de la autoestima del colaborador a través de la motivación. Los factores negativos detectados que implican las dificultades de aprendizaje para los colaboradores y son traídos de otras organizaciones. Las empresas existen diferentes clases de clases socioeconómicas, historias y eventos que se respetan en su individualidad. Las teorías psicológicas como las de Piaget y Vygotsky las cartas al desarrollo de competencias apuntan a la realización de procesos cognitivos, emocionales y de salud para garantizar la capacidad de un ser humano como un todo, con posibilidades de éxito sin su rendimiento colaborativo. Este estudio es insider para el modelo del proceso es cognoscitivo-inducido en el estado actual, el reconocimiento en las interacciones dinámicas en el sistema y los medios de comunicación de los medios de comunicación de los niños y de los sistemas de aprendizaje. Presentando reflexiones acerca del proceso de enseñanza y aprendizaje, destacamos también discusiones sobre la dificultad de aprendizaje que lleva al fracaso social y profesional. Se pretende con este estudio presentar estrategias para la superación de las dificultades en el proceso de aprendizaje dentro de una mirada psicopedagógica, dentro de una relación dialéctica entre institución, individuo y la familia, pero para la construcción y apropiación de un conocimiento, llevándolo a comprender y transformar su realidad en la búsqueda de su autonomía.

Palabras clave: procesos, cognitivos, emocionales, afectivos, autoestima.

Introdução

O tema cognição, emoção e afetividade tem sido abordado por muitos autores dentro Psicologia que fazem uma releitura dos dois principais teóricos comentados nesse artigo, em vários países, inclusive no Brasil onde se tem proliferado cursos de especialização em psicólogos, pedagogos, educadores e gestores.

Nos últimos anos ouvimos falar muito em uma nova forma de atuar na área pedagógica sob a luz da psicologia. Inúmeros autores vêm ganhando destaque nas academias com trabalhos voltados para esse tipo de abordagem focado nos processos de desenvolvimento psicológicos e comportamentais dos indivíduos.

Estudos na área de desenvolvimento humano têm mostrado como questões afetivas e cognitivas influenciam diretamente no processo ensino-aprendizagem. Dentre os teóricos construtivistas enfatizados nesse artigo, Piaget e Vygotsky são proeminentes no estudo dentre outros agindo de forma dialética, contribuem no desenvolvimento cognitivo.

No desenvolvimento a imitação e o ensino desempenham um papel de primeira importância. Põem em evidência as qualidades especificamente humanas do cérebro e conduzem a criança a atingir novos níveis de desenvolvimento. A criança fará amanhã sozinho aquilo que hoje é capaz de fazer em cooperação. Por conseguinte, o único tipo correto de pedagogia é aquele que segue em avanço relativamente ao desenvolvimento e o guia; deve ter por objetivo não as funções maduras, mas as funções em vias de maturação (Vygotsky, 1979, p. 138).

Levando em consideração esse processo, surgiram alguns questionamentos como: Quais as contribuições que Piaget, e Vygotsky trouxeram para o desenvolvimento cognitivo no processo de desenvolvimento humano? Como a afetividade influencia no processo cognitivo? De que forma a organização pode atuar nessa perspectiva psicopedagógica?

Para responder as questões, primeiramente será analisada a teoria de Piaget, Vygotsky separadamente, levando em conta as contribuições para o campo educacional, abordando o processo de cognição e afetividade sob a ótica dos dois estudiosos, concluindo assim a perspectiva psicopedagógica e a organização. Vygotsky (1991, p. 37) conclui que o mundo não é visto simplesmente em cor e forma, mas também como um mundo com sentido e significado (Morassutti, 2005, p. 49).

Este trabalho visa compreender o processo de ensino - aprendizagem e suas dificuldades de um modo geral. Por isso, o objeto do nosso estudo neste artigo, é pautarmos em vários teóricos fundamentando cientificamente o tema (as dificuldades de aprendizagem) e buscar estratégias para prevenção e superação.

Neste sentido, as dificuldades de aprendizagem podem ser consideradas uma das causas que podem conduzir o indivíduo ao fracasso pessoa, profissional e até mesmo social.

Desevolvimento

O desenvolvimento humano e o processo ensino-aprendizagem

O estudo da psicologia aplicada na educação tem sido intensa nos últimos anos sob a luz de alguns teóricos, dentre eles Piaget, Vygotsky que serão aqui abordados separadamente. A organização é o terceiro grupo da escala social mais importante na vida das pessoas.

Hoje, boa parte delas, ingressam nas instituições aos 16 anos de idade. Para o gestor é de fundamental importância a compreensão do desenvolvimento humano nos processos de ensino e aprendizagem. Esse conhecimento capacita o gestor, tornando-o apto a entender as características psíquicas, biológicas e comportamentais do colaborador em uma fase específica do seu crescimento, possibilitando o reconhecimento de possíveis deficiências no processo, bem como a devida intervenção.

Aspectos cognitivos / afetivos e emocionais começam a se formar convívio social e o gestor ou psicólogo organizacional deve estar preparado para atuar, conhecendo os estágios os quais todas as pessoas passam para que o processo de ensino-aprendizagem se faça.

Durante muitos anos, a dificuldade de aprendizagem era vista como problema orgânico. Depois da aplicação de teorias psicanalíticas na área médica essa visão foi modificada com as novas concepções sobre tais dificuldades. No Brasil, essa corrente psicanalítica foi divulgada pelo médico Arthur Ramos que por muito tempo foi o único a ter publicado no país obras relacionadas à dificuldade de aprendizagem.

Por meio de experiências educativas existentes nos Estados Unidos e na Europa, o Brasil se empenhou em encontrar respostas para os problemas educacionais que buscava enfatizar uma pedagogia humanística.

Os processos individuais da aprendizagem interessavam somente na medida que facilitassem uma tarefa pedagógica que se propunha a desenvolver ao máximo as potencialidades humanas...

Scoz (2004) atribui as causas dos problemas de aprendizagem apenas a fatores individuais físicos ou psicológicos. Porém devemos ressaltar que é inviável em uma sociedade dividida em classes, regida por determinantes econômicos, políticos e sociais mais amplos.

Só a partir da década de 80 a Psicopedagogia conseguiu se estruturar graças a sua funcionalidade e eficiência ao tratar com dificuldades de aprendizagem, atuando de forma direta nas escolas de todo o mundo.

O processo de ensino-aprendizagem vai além dos conteúdos didáticos. É necessário conhecer e acompanhar individualmente o desenvolvimento de cada indivíduo durante o período colaborativo para que seja proporcionada a cada funcionário uma metodologia que facilite seu desenvolvimento afetivo, cognitivo e motor.

Foram várias as contribuições de Piaget, Vygotsky para a educação baseado nas suas teorias de desenvolvimento humano.

Piaget (1982) em seu trabalho mostra que ao observarmos cuidadosamente o desenvolvimento do comportamento do indivíduo, é possível compreendermos a natureza do conhecimento humano e sua evolução. Sua teoria foi formulada baseado no estudo de que o conhecimento evolui progressivamente por meio de estruturas de raciocínio que

substituem uma às outras por meio de estágios, ou seja, a lógica e a forma de pensar de uma criança se difere da dos adultos.

O pesquisador identificou quatro estágios de desenvolvimento cognitivo que ele classificou de sensório-motor, pré-operatório, operatório concreto e operatório formal. Cada um desses estágios é um período onde o comportamento e o pensamento infantil possui uma forma peculiar de raciocínio e conhecimento.

De acordo com a teoria de Jean Piaget, o desenvolvimento intelectual possui dois componentes que são o cognitivo e o afetivo. Ambos se dá paralelamente e é de fundamental importância o cuidado com o aspecto afetivo no processo de ensino-aprendizagem, pois ela é a dimensão que representa a dificuldade na tomada de consciência do eu e do outro.

Quanto a Vygotsky (1988), sua teoria fundamenta-se no desenvolvimento humano como resultado de um processo sócio-histórico, uma maior importância ao papel da linguagem e da aprendizagem, tendo como centro das atenções a aquisição de conhecimentos pela interação do sujeito com o meio.

Para ele a formação de conceitos se dá entre as relações entre o pensamento e a linguagem, questões culturais na construção de significados, processo de internalização e ao papel da organização enquanto transmissora de conhecimentos. Ele propõe uma visão de formação das funções psíquicas superiores tais como a internalização mediada pela cultura.

Segundo o estudioso, existe a Zona de Desenvolvimento Proximal, que diz respeito a distância entre o nível de desenvolvimento atual e o nível potencial do desenvolvimento. A ideia de Mediação enfatiza a construção do conhecimento como uma interação mediada por várias relações. A linguagem representa uma grande importância para a evolução humana. É por meio dela que criamos conceitos, formas de organização do real, a mediação entre sujeito e o objeto do conhecimento. É na Cultura que é fornecido ao ser humano os sistemas simbólicos de representação da realidade, que estão em constante progresso de recriação e reinterpretarão de informações, conceitos e significações.

Para o funcionamento do psicológico, o desenvolvimento do processo de internalização que envolve uma atividade externa que deve ser modificada para se tornar uma atividade interna, é interpessoal e se torna intrapessoal. A interação social se dá no pensamento, memória, percepção e atenção. A motivação, a necessidade, impulso, emoção e afeto, parte através do pensamento.

Segundo Vygotsky (1991), o domínio dos instrumentos de mediação, inclusive sua transformação por uma atividade mental, é a atividade do sujeito, que não é apenas ativo, mas interativo, pois ele forma e constitui conhecimentos a partir das relações intra e inter pessoais. Acredita que na troca com outros sujeitos vai-se internalizando conhecimentos, papéis e funções sociais, o que possibilita a formação de conhecimentos e da própria consciência. As organizações é onde a intervenção pedagógica interacional desencadeia o processo ensino-aprendizagem.

Ao focar estes teóricos na perspectiva psicopedagógica tanto Piaget, Vygotsky dentre outros contribuíram com suas teorias de forma significativa e eficaz para a compreensão do desenvolvimento humano no processo de ensino-aprendizagem.

Jean Piaget (1996) oferece aos professores, gestores e psicólogos uma teoria didática para que possam desenvolver as capacidades e habilidades cognitivas e afetivas

nos indivíduos por meio de estímulos. É de suma importância a definição dos períodos de desenvolvimento da inteligência para que auxilie o gestor no entendimento da fase que seus subordinados estão passando e montar uma didática específica para o grupo.

Baseado na teoria de Vygotsky (1991), o instrutor é o mediador entre o sujeito e o objeto de estudo, interferindo no processo de aprendizagem, levando em conta aspectos da linguagem, cultura, processo de internalização, função mental e zona de desenvolvimento proximal. O sujeito aprende junto a outro o que produz o grupo social seja na linguagem, valores ou conhecimentos.

Wallon (2000) propõe uma teoria pedagógica tendo o “meio” como um conjunto de circunstâncias no qual as pessoas se desenvolvem interagindo com o outro. As organizações devem ser consideradas indissolúveis na relação do indivíduo com a sociedade e manter o equilíbrio entre elas, favorecendo a auto-estima do indivíduo.

Dessa maneira, o gestor precisa compreender as teorias do desenvolvimento humano e ter atitude de investigador dos colaboradores e da sua prática por meio de pesquisas descrevendo a respeito da relação afetiva no comprometimento da formação da auto-estima e, conseqüentemente, o desempenho do colaborador no processo ensino-aprendizagem.

A influência social na formação inicial do autoconceito

Segundo Piaget, Vygotsky e Wallon o desenvolvimento humano não está pautado somente em aspectos cognitivos, mas também e, principalmente, em aspectos afetivos. Assim, as empresa podem e é um grande laboratório para que se observe e questione os motivos que levam o convívio empresa e colaboradores, muitas vezes, a ficar desgastado e sem estímulo.

Sabe-se que o ser humano tem grande necessidade de ser ouvido, acolhido e valorizado contribuindo dessa forma para uma boa imagem de si mesmo. Neste sentido, a afetividade está intimamente ligada à construção da auto-estima. Sendo assim, sua importância em toda relação é fundamental para os sujeitos envolvidos. Logo, a relação entre organização e funcionários, deve ser mais próxima possível, pautada em partilha de sentimentos e respeito mútuo das diferentes idéias.

Vale ressaltar que a tarefa de educar deveria ser, uma função tão natural quanto respirar ou andar. No entanto, educar apresenta em suas ações familiares e educacionais, e dentro de teorias consideradas ideais, uma complexa tarefa a ser desempenhada.

O contato com diferentes grupos sociais possibilita a construção do autoconceito da pessoa. A família e outras pessoas que convivem com a criança, fazem parte do seu primeiro grupo social representando neste momento, seu contato afetivo, que pode ser positivo ou negativo, influenciando no futuro desta criança. O autoconceito que essa criança terá de si refletirá em suas ações e na forma como será tratada ou mesmo percebida pelos outros.

Quando a criança ingressa na escola e tem uma visão negativa de si, demonstra um comportamento diferente dos demais colegas como, agressividade ou apatia e, na maioria das vezes é considerado preguiçoso, desatento, irresponsável, ou seja, “aluno-problema” e, automaticamente, encaminhada pela professora a um profissional pois seu desempenho escolar apresenta-se comprometido. Porém, a questão está relacionada a inúmeros fatores, inclusive, no autoconceito que este aluno faz de si, quando não acredita no seu potencial de resolver situações desafiadoras e desanima no primeiro obstáculo que encontra.

Por isso, a vida colaborativa em uma empresa, enquanto segmento de grupo social também constrói diferentes relações, deve propiciar melhores condições de aprendizagem, selecionando atividades e posturas necessárias, que promovam o resgate da auto-estima do indivíduo.

Para Oliveira (1998), o aspecto afetivo tem uma profunda influência sobre o desenvolvimento intelectual. Ele pode acelerar ou diminuir o ritmo de desenvolvimento, e determinar sobre que conteúdos a atividade intelectual se concentrará e, na teoria de Piaget, o desenvolvimento intelectual é considerado como tendo dois componentes: um cognitivo e outro afetivo que, desenvolvem-se paralelamente. Afeto inclui sentimentos, interesses, desejos, tendências, valores e emoções em geral.

O afeto apresenta várias dimensões, incluindo os sentimentos subjetivos (amor, raiva, tristeza...) e aspectos expressivos (sorrisos, gritos, lágrimas...). Para Seber (1997), dentro da teoria de Piaget, o afeto se desenvolve no mesmo sentido que a cognição ou inteligência e, é responsável pela ativação intelectual. Com suas capacidades afetivas e cognitivas expandidas através da contínua construção, as crianças tornam-se capazes de investir afeto e ter sentimentos validados nelas mesmas. Neste aspecto, a auto-estima mantém uma estreita relação com a motivação ou interesse do indivíduo para aprender. O afeto é o princípio norteador da auto-estima.

Desenvolvido o vínculo afetivo, a aprendizagem, a motivação e a disciplina tornam-se conquistas significativas para o autocontrole do aluno e seu bem estar profissional. Percebe-se uma forte relação entre gestor e colaborador, influenciando na formação da auto-estima, pois o gestor que não tem amor pela profissão, e apresenta diferentes reações diante de um colaborador indiferente ou agressivo, pode comprometer o desenvolvimento da empresa perdendo mão de obra, tempo e dinheiro.

Segundo Bean (1995), a auto-estima afeta o aprendizado. As pesquisas sobre a auto-imagem e o desempenho escolar mostram a forte relação entre a auto-estima e a capacidade de aprender. A elevada auto-estima estimula a aprendizagem. O colaborador que goza de elevada auto-estima aprende com mais alegria e facilidade. Enfrenta as novas tarefas de aprendizagem com confiança e entusiasmo. Seu desempenho tende a ser um sucesso, pois a reflexão e o sentimento precedem a ação, demonstrando “firmeza” e expectativas positivas, diferente de um que se sente incompetente, fracassado.

O desempenho bem-sucedido reforça seus bons sentimentos. A cada sucesso alcançado, ele se considera mais competente. Sua capacidade de enfrentar desafios é maior e mais saudável psicologicamente do que daquele que tem uma visão negativa de si, pois acha-se um derrotado e teme situações que possam expor seus pensamentos e sentimentos.

Teóricos da educação, educadores e autores tratam da afetividade como fator preponderante para a construção do autoconceito de aprendizagem. Ela vem sendo abordada com mais intensidade, porque a violência, a agressividade e o desrespeito vivido hoje pela maioria das pessoas podem ter causas de fundo afetivo, por conta da falta de valorização da pessoa como ser humano. Desta forma, inevitavelmente, seu autoconceito é alterado.

Oliveira (1998) aborda as idéias de Vygotsky que sempre se preocupou com o aprendizado inserido no desenvolvimento sócio-histórico da pessoa como um processo que apresenta diferentes fases que estão interligadas entre si. Independentemente da fase que esteja vivendo, o ser humano está convivendo com grupos diversificados de pessoas que, contribuem a todo o momento com a construção de sua auto-estima.

Na tentativa de mudanças das práticas pedagógicas, algumas organizações começam a investir na formação dos gestores, buscando referenciais teóricos que auxiliem no desempenho dos colaboradores no processo ensino-aprendizagem, tendo como base a afetividade como resgate da auto-estima, procurando assim atenuar as dificuldades de aprendizagem como de relacionamentos interpessoais encontradas pelos funcionários da organização.

O papel da organização na formação da autoestima

O papel das empresas, enquanto relação gestor e colaborador é de suma importância para que a formação da auto-estima seja pautada em segurança, autonomia de idéias, conceitos que o próprio colaborador tenha de si e que contribuam para seu desempenho escolar e de sua vida como um todo.

A questão da afetividade e auto-estima é uma preocupação mundial. Todos os segmentos da sociedade têm essas abordagens em seus discursos e buscam práticas que possam condizer com o que acreditam verdadeiramente. A afetividade no trato com as pessoas é um pressuposto do que autores referem-se como o resgate a valores humanos esquecidos por nós que estamos envolvidos com a agitação do dia-a-dia.

Acreditando nisto, Antunes (1996, p.56) afirma que esta relação deve ser baseada em afetividade e sinceridade, pois:

Se um professor assume aulas para uma classe e crê que ela não aprenderá, então está certo e ela terá imensas dificuldades. Se ao invés disso, ele crê no desempenho da classe, ele conseguirá uma mudança, porque o cérebro humano é muito sensível a essa expectativa sobre o desempenho (Antunes, 1996, p. 56).

Como se pode ver a escola, na família ou em qualquer outra organização são partes integrantes e fundamentais em uma sociedade, não podendo ficar alheia a esta busca. Entretanto, apropria-se de pensamentos de teóricos como Wallon, Piaget e Vygotsky, para basear suas ações pedagógicas e transformar as relações nestas organizações em um momento mais rico no processo ensino-aprendizagem.

Tais conhecimentos perdem sua validade quando gestores e técnicos não estão comprometidos com mudanças em suas idéias tradicionais ou posturas, que trazem ranços de práticas que apenas exploram as capacidades dos colaboradores, desconsiderando assim a afetividade no processo ensino-aprendizagem.

Mais do que um emprego, uma função ou um serviço, muitas vezes o pessoas entregam si as empresas como um meio de buscar de respostas que esclareçam o seu verdadeiro papel na sociedade.

Neste sentido, a emoção será compreendida dependendo da ativação ou redução da afetividade, no entanto, o autocontrole não é uma habilidade que se desenvolve “naturalmente” dada à maturação temporal do ser humano. Todas precisam de uma aprendizagem específica, pois uma relação é algo que se constrói dia-a-dia, no entendimento de si e do outro.

Por isso, é preciso que se tenha cuidado com as palavras escolhidas para a comunicação, levando em consideração o tom de voz que deve ser firme e não acusador e padrões de linguagem que encorajem a auto-avaliação e o automonitoramento por parte da própria pessoa, fazendo com que ela aprenda a amar-se, conhecendo seus limites pedindo ajuda quando necessário.

Ensinar e aprender é o estabelecimento de uma relação de causa e efeito, é produto da troca das informações e das experiências pessoais entre aprendiz e mestre. Nessa troca ninguém sai ileso e os resultados serão marcantes e especiais, na medida em que marcantes e especiais forem o empenho, a responsabilidade e as influências mútuas de quem ensina aprendendo e de quem aprende se educando.

Neste relacionamento o gestor educador-educando estabelecem um vínculo afetivo que é um grande facilitador no processo de ensino aprendizagem, pois, pela criação de um forte vínculo afetivo, o colaborador não se sentirá sozinho, facilitando, assim, seu aprendizado. Certamente o clima criado será de prazer, acolhimento, alegria, companheirismo, ou seja, prazerosamente o conteúdo será apresentado, as dificuldades serão percebidas e acolhidas como parte do processo, auxiliando-a, desta forma, na superação das dificuldades.

A motivação no processo ensino aprendizagem

No processo cognitivo emocional além da formação do autoconceito e a elevação da autoestima é preciso um empenho maior por parte dos gestores na motivação. Esta afirmação parte do pressuposto que a aprendizagem é pessoal, sendo resultado de construção e experiências passadas que influenciam as aprendizagens futuras solucionando as dificuldades existentes ou que possa a vir ter.

Dessa forma a aprendizagem numa perspectiva cognitiva é como uma construção pessoal resultante de um processo experimental, interior à pessoa e que se manifesta por uma modificação de comportamento.

Ao aprender o sujeito acrescenta aos conhecimentos que possui novos conhecimentos, fazendo ligações àqueles já existentes. E durante o seu trajeto educativo tem a possibilidade de adquirir uma estrutura cognitiva clara, estável e organizada de forma adequada, tendo a vantagem de poder consolidar conhecimentos novos, complementares e relacionados de alguma forma.

O principal objetivo da educação é o de levar o aluno com um certo nível inicial a atingir um determinado nível final. Se conseguir fazer com que o aluno passe de um nível para outro, então terá registrado um processo de aprendizagem.

Cabe aos educadores proporcionar situações de interação tais, que despertem no educando motivação para interação com o objeto do conhecimento, com seus colegas e com os próprios professores.

Porque, mesmo que a aprendizagem ocorra na intimidade do sujeito, o processo de construção do conhecimento dá-se na diversidade e na qualidade das suas interações. Por isso a ação educativa da escola deve propiciar ao aluno oportunidades para que esse seja induzido a um esforço intencional, visando resultados esperados e compreendidos.

Pode-se afirmar que a aprendizagem acontece por um processo cognitivo imbuído de afetividade, relação e motivação. Assim, para aprender é imprescindível “poder” fazê-lo, o que faz referência às capacidades, aos conhecimentos, às estratégias e às destrezas necessárias, para isso é necessário “querer” fazê-lo, ter a disposição, a intenção e a motivação suficientes.

Para ter bons resultados na produtividade, os colaboradores necessitam de colocar tanta voluntariedade como habilidade, o que conduz à necessidade de integrar tanto os aspectos cognitivos como os motivacionais.

A motivação é um processo que se dá no interior do sujeito, estando, entretanto, intimamente ligado às relações de troca que o mesmo estabelece com o meio, principalmente, seus gestores e colegas. Nas situações corporativas, o interesse é indispensável para que o aluno tenha motivos de ação no sentido de apropriar-se do conhecimento.

Bock (1999) destaca que a motivação continua sendo um complexo tema para a Psicologia e, particularmente, para as teorias de aprendizagem e ensino. A motivação é um fator que deve ser equacionado no contexto da educação, ciência e tecnologia, tendo grande importância na análise do processo educativo. A motivação apresenta-se como o aspecto dinâmico da ação: é o que leva o sujeito a agir, ou seja, o que o leva a iniciar uma ação, a orientá-la em função de certos objetivos, a decidir a sua persecução e o seu termo.

De acordo com a autora a motivação é, portanto, o processo que mobiliza o organismo para a ação, a partir de uma relação estabelecida entre o ambiente, a necessidade e o objeto de satisfação. Isso significa que, na base da motivação, está sempre um organismo que apresenta uma necessidade, um desejo, uma intenção, um interesse, uma vontade ou uma predisposição para agir. A motivação está também incluído o ambiente que estimula o organismo e que oferece o objeto de satisfação. E, por fim, na motivação está incluído o objeto que aparece como a possibilidade de satisfação da necessidade.

Uma das grandes virtudes da motivação é melhorar a atenção e a concentração, nessa perspectiva pode-se dizer que a motivação é a força que move o sujeito a realizar atividades.

Ao sentir-se motivado o indivíduo tem vontade de fazer alguma coisa e se torna capaz de manter o esforço necessário durante o tempo necessário para atingir o objetivo proposto.

Enfim, o gestor deve descobrir e modelar estratégias, recursos dentro do processo cognitivo emocional e afetivo para fazer com que o colaborador queira aprender, fornecendo estímulos para que o mesmo se sinta motivado a aprender.

Ao estimulá-lo, o gestor desafia-o sempre, para ele, aprendizagem é também motivação, onde os motivos provocam o interesse para aquilo que vai ser aprendido.

É fundamental que o colaborador queira dominar alguma competência. O desejo de realização é a própria motivação, assim o gestor deve fornecer sempre ao colaborador o conhecimento de seus avanços, captando a atenção do colaborador e solucionando as dificuldades na aprendizagem.

Metodologia

A metodologia utilizada é a pesquisa bibliográfica, com levantamento em obras disponibilizadas em meio impresso e digital. A abordagem é do tipo qualitativa.

A pesquisa bibliográfica é aquela realizada com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral. A pesquisa bibliográfica possui oito fases: escolha do tema; elaboração do plano de trabalho; identificação; localização; compilação; fichamento; análise e interpretação; e redação. Sua principal vantagem em relação aos demais tipos de pesquisa é que ela

permite ao pesquisador cobrir maior extensão de fenômenos do que os que poderiam ser pesquisados diretamente.

Na pesquisa com abordagem qualitativa, considera-se a existência de uma relação dinâmica entre o sujeito e o mundo real, que não pode ser expresso em número. O ambiente natural é a fonte direta para coleta de dados e o pesquisador é o instrumento-chave. O processo e seu significado são os focos principais de abordagem.

A intervenção psicopedagógica na dificuldade de aprendizagem

O psicopedagogo é o profissional que auxilia na identificação e na resolução dos problemas no processo do aprender. Está capacitado a lidar com as diversas dificuldades de aprendizagem.

Neste sentido as dificuldades de aprendizagem pode ocasionar problemas sociais, que levam a marginalização e exclusão social. Quando há identificação dos problemas de aprendizagem necessita de um novo olhar partindo das instituições escolares e familiar.

O psicopedagogo detém um conhecimento científico específico oriundo da articulação de várias áreas envolvidas nos processos e caminhos do aprender. Ao intervir nos problemas de aprendizagem, visa a solução destes e tendo como foco o indivíduo e sua socialização no meio que o cerca. Seja ele escolar, social, afetivo ou profissional.

Ao realizar o diagnóstico e a intervenção psicopedagógica é uma atitude que poderá ser efetivada através de métodos, instrumentos e técnicas próprias da Psicopedagogia, sendo relevantes as questões ligadas à prevenção. É fundamental para o trabalho do psicopedagogo envolver em pesquisas e estudos científicos ligados aos problemas e processos da aprendizagem, pois é destes enfoques que poderão ser alcançados considerações a respeito da aprendizagem.

O psicopedagogo precisa observar o indivíduo como um todo: coordenação motora ampla, aspecto sensório-motor, dominância lateral, desenvolvimento rítmico, desenvolvimento motor fino, criatividade, evolução do traçado e do desenho, percepção espacial e viso-motora, orientação e relação espaço-temporal, aquisição e articulação dos sons, aquisição de palavras novas, elaboração e organização mental, atenção e coordenação, bem como, expressões, aquisição de conceitos, e, ainda, desenvolvimento do raciocínio lógico-matemático.

Porque é através da observação, que irá entender o processo de aprendizagem segundo a abordagem vygotskyana, partindo do pressuposto que são várias as razões que determinam o sucesso ou o fracasso escolar de uma criança. Dentro deste enfoque a prática psicopedagógica é entendida como o conhecimento dos processos de aprendizagem em seus mais diversos aspectos: cognitivos, emocionais ou corporais.

Partindo deste pressuposto o trabalho psicopedagógico está inserido no processo ensino-aprendizagem, atuando primordialmente, junto aos profissionais comprometidos nas instituições escolares de forma preventiva, detectando os momentos de dificuldades e prevendo questões que seriam motivo de tratamento futuro na vida educacional dos aprendentes, como também, interagindo com o organograma escolar quando os problemas de dificuldades de aprendizagem já estiverem instalados, trabalhando nos diagnósticos.

A especificidade do tratamento psicopedagógico consiste no fato de que existe um objetivo a ser alcançado, a eliminação dos sintomas. Assim, a relação

psicopedagogo/aprendente é medida por atividades bem definidas cujo objetivo é solucionar os efeitos nocivos dos sintomas.

Partindo da ideia de que somos dotados da capacidade de aprender, o profissional da área psicopedagógica terá que encontrar entre as diversas teorias educacionais a que mais se enquadra em cada caso diagnosticado. Não se pode falar em aprendizagem sem, portanto, considerar todos os aspectos relevantes na vida desse sujeito que se relaciona e troca, a partir da criação de vínculos.

Neste sentido cabe ao profissional da educação proporcionar aos seus discentes oportunidades para que o conhecimento para a vida aconteça.

Já que o saber jamais se dará como acabado, o papel do psicopedagogo terá uma ampla área de atuação, fazendo com que seus aprendentes descubram qual a melhor forma de reconhecer e desenvolver suas capacidades intelectuais.

Sendo assim, não é papel apenas do ensino escolar a ilustre missão de educar / ensinar. E também não pode ser vista isolada da sociedade, pois o sistema de ensino, seja público ou privado, reflete sempre a sociedade na qual está inserido. É preciso trabalhar juntos para amenizar a exclusão educacional e social.

Enfim a o foco principal em ensinar parte do princípio de vários aspectos envolvidos como: às aptidões, às qualidades pessoais, à cultura, à comunicação, enfim, à valorização do conhecimento que o aluno já possui e, a partir da sua visão de mundo, o desenvolvimento de uma prática pedagógica que estimule a pensar, criar, dialogar e participar ativamente na construção de novos conhecimentos.

Discussão dos resultados

A aprendizagem é um fenômeno extremamente complexo, envolvendo aspectos cognitivos, emocionais, orgânicos, psicossociais e culturais. A aprendizagem é resultante do desenvolvimento de aptidões e de conhecimentos, bem como da transferência destes para novas situações.

Nesta perspectiva todos estes aspectos estão intrinsecamente ligados à aprendizagem. Os processos cognitivos emocionais influenciam de maneira significativa a forma pela qual os seres humanos resolvem os conflitos de natureza moral. A organização do pensamento prepondera o sentimento, e o sentir também configura a forma de pensar.

Ao destacar a capacidade moral autônoma de resolver os conflitos do cotidiano, busca-se pensar em uma empresa/ organização que trabalhe o estado emocional de todos os profissionais de forma positiva, baseada na confiança, respeito, satisfação interna, para assim desempenhar de maneira eficiente seu papel.

Conclusão

Empresas e governos devem trabalhar juntas para ajudar o ser humano a desenvolver todas as partes de si mesmo, de modo a ser livre para aprender e criar. Só o

respeito à sua total originalidade permite ao indivíduo o desenvolvimento da própria capacidade individual.

É importante ressaltar que o funcionamento psíquico humano não é composto somente pelos aspectos cognitivos, mas que os sentimentos e emoções também configuram o pensamento.

Enfim, educar significa também preocupar-se com a construção e organização da dimensão afetiva das pessoas, afinal a empresa, para cumprir seu papel, deve ser um lugar de vida e, sobretudo, de sucesso e realização pessoal para gestores e colaboradores. A experiência entre ambos promove o ser, reduz a angústia, facilita os acertos da vida, conduzindo-os a vencer desafios da dificuldade da aprendizagem com afetividade, motivação, autoestima a educação conquistará aprendizagem significativa.

O homem através da memória pode imaginar situações futuras e formar outras imagens. Sendo assim, a ação de criar e imaginar novas situações segundo Vygotsky (1989) está no fato da não-adaptação do ser, isto é, de não estar acomodado e conformado com uma situação, buscando assim através da imaginação e da fantasia, um equilíbrio, bem como a construção de algo novo.

Neste sentido conforme Vygotsky (1989), a atividade de criar é uma manifestação exclusiva do ser humano, pois só este tem a capacidade fazer algo novo a partir do que já existe. É mediante este pressuposto, que o trabalho psicopedagógico se faz atuante descobrindo no aprendente suas capacidades e habilidades desenvolvendo atividades que o auxiliam na ordenação e coordenação de suas idéias e manifestações intelectuais.

É dentro desta ótica vygotskyana, que fornece subsídios para uma prática fundamentada na construção do indivíduo como pessoa, é fundamental que ele esteja inserido num determinado ambiente cultural, que tanto pode ser formado a partir do seu grupo familiar, como, escolar, religioso, esportivo, de manifestação folclórica etc., pois é esse grupo que fornece instrumentos que irão possibilitar sua maturidade intelectual.

Referências bibliográficas

- Antunes, C. (1996). *Alfabetização Emocional*. São Paulo: Terra.
- Bean, R. (1995). *Adolescentes Seguros: Como aumentar a auto-estima dos jovens*. São Paulo: Gente.
- Bock, A. M. B. (1999). *Psicologias: uma introdução ao estudo de Psicologia*. São Paulo: Saraiva.
- Oliveira, M. & Vygotsky, L. S. (1998). *Aprendizado e desenvolvimento: Um processo sócio histórico*. São Paulo: Scipione.
- Piaget, J. (1982). *O nascimento da inteligência na criança*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Piaget, J. (1999). *A linguagem e o pensamento da criança*. São Paulo: Martins Fontes.
- Scoz, B. (2004). *Psicopedagogia e realidade escolar: o problema escolar e de aprendizagem*. Petrópolis: Editora Vozes.
- Seber, M. G. (1997). *Piaget: O diálogo com a criança e o desenvolvimento do raciocínio*. São Paulo: Scipione.
- Vygotsky, L. S. (1991). *A Formação Social da Mente*. São Paulo: Martins Fontes.

Vygotsky, L. S. (1988). *Linguagem, desenvolvimento e aprendizagem*. São Paulo: Ícone Editora.

Data de recepção: 20/05/2019

Data de revisão: 03/12/2019

Data de aceitação: 21/03/2020