

**Modalidade do trabalho:** Relato de experiência  
**Evento:** XVII Jornada de Extensão

## **PROMOÇÃO DE SAÚDE NAS ESCOLAS ATRÁVES DA PROPOSTA DE ANÁLISE INSTITUCIONAL<sup>1</sup>**

**Patrícia Feiten Pinto<sup>2</sup>, Lizete Dieguez Piber<sup>3</sup>.**

<sup>1</sup> Experiência de estágio realizada no curso de psicologia da URI

<sup>2</sup> Aluno do curso de Psicologia URI- Santo Ângelo e-mail:patriciafeiten@gmail.com

<sup>3</sup> Professora mestre do curso de Psicologia URI-Santo Ângelo. e-mail:lizete@urisan.tche.br

### **1 INTRODUÇÃO**

O ensino e a promoção de condições que favoreçam o aprendizado do aluno são importantes tarefas da escola, no entanto, como a escola é uma instituição social, ela precisa ter uma posição de socialização humanizada das relações nela existentes. Ao discutir a função social da escola, entende-se a educação em um sentido mais amplo, onde as relações existentes dentro dela, irão colaborar para a construção de uma escola com relações mais saudáveis.

Todas as relações dentro do espaço escolar são o reflexo do rendimento escolar. Uma boa relação entre as pessoas da instituição é fundamental para que o trabalho e o ato de ensinar sejam prazerosos e alguma dessas relações não estiver equilibrada, faltará motivação e o trabalho ficará prejudicado. (FRESCHI e FRESCHI, 2013).

Com isso, é preciso um espaço para refletir com os professores, alunos, direção e funcionários sobre a qualidade de relações da instituição, a fim de pensar se estas estão colaborando para construção de uma escola democrática, humanizada, onde todos são protagonistas, ou se estas relações estão fragilizadas, autoritárias, onde há uma ruptura significativa de diálogo, fazendo o ambiente um espaço desgastante.

Uma das estratégias para captar a realidade escolar de uma forma mais profunda é a análise institucional que pode ser desenvolvida por um psicólogo ou estagiário de psicologia. Bleger (1984) formula que a psicologia institucional é uma prática inserida para além dos limites do consultório. Sendo assim, cabe ao psicólogo a análise das relações entre os integrantes da instituição, ou seja, analisar, pontuar e interpretar as defesas, as fantasias e as ideologias dos grupos. O objetivo da psicologia institucional seria o da psico-higiene, isto é, conseguir a melhor organização e condições que tendem a promover saúde e bem estar dos integrantes da instituição.

Tendo em vista estas questões, foi desenvolvido, a partir de um estágio curricular de psicologia, um projeto que visa realizar uma análise institucional em uma escola, com a finalidade investigar toda a realidade da instituição, para que, na devolução dos dados obtidos no processo da análise, se desenvolva contribuições que favoreçam um ambiente escolar que promova o bem estar interacional e saúde de todos os integrantes da instituição.

O seu objetivo geral é contribuir para o bem estar e saúde dos integrantes da instituição. Os objetivos específicos são: investigar as relações interpessoais; conhecer a instituição e seus diferentes protagonistas; examinar o conteúdo manifesto e latente da instituição; promover uma melhor organização da instituição; proporcionar espaço para discussões reflexivas; esclarecer, para

**Modalidade do trabalho:** Relato de experiência  
**Evento:** XVII Jornada de Extensão

os envolvidos, sobre a prática que será realizada; propiciar contribuições para que a instituição possa desenvolver a sua própria autoanálise e autogestão.

## 2 METODOLOGIA

Neste trabalho foi utilizado o método de observação. Na psicologia, de acordo com Danna e Matos (1999), a observação é um método de observação é apontado como um instrumento satisfatório no processo da pesquisa. A observação é um instrumento de coleta de dados que permite à socialização e conseqüentemente a avaliação do trabalho e é utilizada para coletar dados acerca do comportamento e da situação ambiental. (DANNA e MATOS, 1999).

Nas observações foi utilizado Diário de Campo para registros. Para Minayo e Gomes (2002), entende-se campo, na pesquisa qualitativa, como o recorte espacial que diz respeito à abrangência, em termos empíricos, do recorte teórico correspondente ao objeto da investigação. Assim, pode-se compreender o diário de campo como o caderno onde se registram diariamente os elementos percebidos no contexto onde se desenvolve a pesquisa.

Durante o processo, também foram utilizados questionários semiestruturado com os alunos, professores, funcionários e com a direção. Minayo (2004, p. 108) considera que o questionário semi-estruturado “combina perguntas fechadas (ou estruturadas) e abertas, onde o entrevistado tem a possibilidade de discorrer o tema proposto, sem respostas ou condições prefixadas pelo pesquisador”.

Além disso, foi proporcionado um espaço de discussão, em momentos separados, entre os professores/alunos/direção/funcionários para obter uma melhor compreensão da dinâmica escolar. De acordo com Mélo et al. (2007), as rodas de conversa priorizam discussões em torno de uma temática (no caso sobre a instituição) e, no processo dialógico, as pessoas podem apresentar suas elaborações, mesmo contraditórias, sendo que cada pessoa instiga a outra a falar, sendo possível se posicionar e ouvir o posicionamento do outro.

## 3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A instituição, de acordo com Bleger (1984) é um local onde os seres humanos podem se enriquecer por meio de novas aprendizagens, mas também podem se empobrecer e se esvaziar, o que comumente se chama de adaptação por meio da submissão total perante a estereotipia institucional. Partindo desta perspectiva a instituição pode ser um local onde os indivíduos são instigados a se posicionar subjetivamente e criar a própria forma de operar na instituição ou ela pode ser um espaço alienante, onde os indivíduos são convocados a entrarem em um sintoma e reproduzirem as estereotipias postas.

Uma instituição para Barmblit (1994) pode ser instituinte, onde ela permite que os membros sejam criativos e tenham uma liberdade de operar dentro dela e ela segue um modelo mais dinâmico de funcionamento. Para este mesmo autor, uma instituição também pode seguir um modelo de regimento instituído, isto é, quando o movimento interno é estático e congelante. No entanto, salienta-se que o instituído também compre um papel importante com a padronização de normas e leis, que regulamentam as atividades mais burocráticas.

**Modalidade do trabalho:** Relato de experiência  
**Evento:** XVII Jornada de Extensão

Durante a intervenção na linha teórica da psicologia institucional, perceberam-se vários analisadores que dizem respeito a alguns processos naturalizados na estrutura escolar e a algumas construções importantes desta. Uma das suas construções é referente a cultura de operacionalização aberta e flexível da escola, no sentido de que a direção é considerada uma gestão moldada a partir de uma perspectiva instituinte, que valoriza a produção dos funcionários e dos professores.

O discurso dos funcionários a respeito desta temática é uma posição satisfatória, já que eles se sentem valorizados pela direção e, além disso, elas se sentem importantes, pois dentro do seu espaço, elas têm a autonomia de decidir o cardápio das merendas da semana, já que elas são quem fazem e passam para a direção. Em relação aos professores, eles também apresentam a mesma perspectiva dos funcionários, uma vez que, para os professores, a direção possibilita um intercâmbio de ideias, sem a centralidade de poder. Uma atividade que corromba com as narrativas apresentadas pelos funcionários e pelos professores é o “almoço de ideias”, que é realizada todas as quartas-feiras entre professores, funcionários e direção e esta atividade tem o intuito de possibilitar entre eles a interação, trocas de ideias e debates sobre situações da escola. Com isso, o diálogo entre eles demonstra ser um importante aliado para a sustentação de uma escola com um poder descentralizado e voltado para uma multiplicidade de construções realizadas no coletivo.

Quando o núcleo do sistema escolar é reprodutivista e segue uma lógica instituída, torna-se complexo de idealizar a possibilidade de criar, a partir de unidades isoladas, um sistema que se configure com um perfil autônomo, instituinte, a não ser que novos valores e uma nova cultura venham a ser desenvolvidos na dinâmica da unidade escolar. (BOTLER, 2003).

No entanto, quando se articulam elementos na esfera coletiva pela direção, é possível desenhar um espaço interrelacional e como consequência deste ato, um turbilhão de produções individuais pode ser levado a serem pensados no coletivo, isto é, quando as pessoas são motivadas a pensar e a se posicionar singularmente, estas podem levar suas produções para o coletivo e com isso, elas se sentem mais valorizadas. Nesta perspectiva, é o que ocorre com a escola em questão, já que com os funcionários e os professores se sentindo valorizados, eles desenvolvem o seu trabalho com mais qualidade.

Ainda, segundo a mesma linha de pensamento, Botler (2003) aponta que se for analisado um processo educativo coletivo, não se pode pensar em um código de conduta fragmentado para cada profissional na escola, com isso, o código de conduta do gestor precisa ser visto como formalidade relacionada à moralidade e desempenhar uma função de poder compartilhado. O gestor deixa de ser um mecanismo de dominação e de reprodução social relacionado aos níveis de hierarquização instituídos e passa a internalizar o modelo vislumbrado pelo seu grupo de referência, ao mesmo tempo em que exterioriza um modo de agir autêntico, relacionado ao seu próprio ser social.

Em relação aos alunos, percebe-se que esta situação também é ampliada a eles, já que, no geral, os alunos comentam que a direção os escuta, os acolhe e na medida do possível, resolve as problemáticas dos alunos. No entanto, perceberam-se alguns deslizamentos da escola frente às manifestações latentes dos alunos. Um exemplo é um fato ocorrido durante o encontro com a pré-escola, pois pedi aos alunos fazerem um desenho sobre a escola e, durante o desenho, os alunos estavam conversando falando sobre um dos alunos que estava excluído do grupo. Os alunos comentavam que o menino não sabia falar direito e, além disso, eles o imitavam. Naquele momento tive um pouco de dificuldade de lidar com aquela situação, mas falei aos alunos que cada um tem suas dificuldades e que é necessário respeitar isso. Após, sentei ao lado do menino e ele começou a

**Modalidade do trabalho:** Relato de experiência  
**Evento:** XVII Jornada de Extensão

chorar e não quis falar comigo, com isso, comecei a elogiar o desenho dele (uma bolha gigante com ele sozinho no meio) e ele parou de chorar. Quando a professora entrou na sala, os alunos contaram o que ocorreu e ela me interpelou dizendo que ele estava bem durante toda a tarde.

A partir da denúncia explícita do aluno de que ele não está bem, percebe-se a falta de sensibilidade da professora de entender aquela manifestação do aluno, já que nas aulas ele sempre está sentado e isolado no canto dele e no momento em que alguém se aproximou dele, ele conseguiu traduzir em atos e discurso o que ele está sentindo. Além desta situação, durante os encontros com os alunos das outras salas, estes relatavam que ocorrem várias práticas de bullying na escola.

Bullying é um fenômeno que se refere a ações agressivas contra uma mesma vítima, que ocorrem num período prolongado de tempo e são marcadas pelo desequilíbrio de poder. Este acontecimento é um comportamento repetitivo e intencional. O bullying geralmente causa às vítimas sensações de abandono e insegurança e aos agressores o sentimento de impunidade e poder. Outro fator que merece destaque é a forma rápida como o bullying se espalha, extrapolando os muros da escola. A propagação das difamações é imediata e o efeito multiplicador do sofrimento das vítimas é imensurável. (FANTE, 2008).

Com isso, durante da devolução, quando expus as práticas de bullying na escola, sugeri a realização de atividades com os alunos a respeito desta temática e a realização de palestras para os pais a respeito desta temática.

Outro analisador foram as reuniões de professores, visto que participei de várias reuniões como ouvinte. Como observadora, percebi que se têm muitas formações durante as reuniões e, apesar destas serem teoricamente construtivas e agregarem conhecimentos/novas percepções aos professores e direção, se torna escasso o momento em que se poderia conversar sobre a escola. Além disso, conduzi duas reuniões só com os professores e nestas conversamos sobre a escola. No geral, eram sempre os mesmos professores que monopolizavam as reuniões. Na reunião com os professores da manhã, eles apresentavam uma percepção bem lúcida sobre a escola, discutindo e pensando de um modo mais crítico. Já nas reuniões da tarde, os professores pareciam estar com pressa para terminar a conversa, situação na qual ocorre quase sempre, já que as reuniões da tarde são sempre mais curtas e mais superficiais comparado com as da tarde e, além disso, elas parecem ser uma mera obrigação burocrática.

Durante as reuniões entre professores e direção, são propostas discussões oportunas para serem trabalhadas, no entanto, pelo que foi percebido até agora, muitas vezes estas discussões são realizadas durante as reuniões e não são ampliadas para as salas de aula. Um exemplo disso é que os próprios professores falaram sobre o Conselho de Classe está sendo utilizado como um repetidor de conceitos, isto é, um professor fala que o aluno X não aprende e que os outros professores concordam, mas nenhum da alguma solução para isto e eles não se perguntam: “O que faremos por ele?” “Que encaminhamentos poderíamos fazer?”. A vice-diretora e os professores discutiram que eles precisam aprofundar mais as ideias no conselho compartilhar intervenções que foram eficazes com os alunos.

A partir disso, na devolução, sugeri a eles que realizem menos formações durante os horários de reuniões, para proporcionar um período maior de reflexão e circulação da palavra, para discursos sobre a escola, realizarem um planejamento conjunto, falarem sobre os alunos, compartilhem as estratégias que cada um utiliza para lidar com os alunos que tem mais dificuldades de aprendizagem, entre outros assuntos pertinentes. Porém, quando houverem palestras, no final de

**Modalidade do trabalho:** Relato de experiência  
**Evento:** XVII Jornada de Extensão

cada uma, transpor o conhecimento aprendido para o benefício da escola (o que tiraram da palestra e o que ela pode vir a agregar na escola). Além disso, trouxe que seria interessante incentivar mais todos os professores a manifestarem suas opiniões durante as reuniões, pois percebi que alguns não falam muito e estes poderiam trazer contribuições importantes para o grupo.

Uma importante contribuição realizada à escola foi o último encontro. Com o intuito de desenvolver com a direção e com alguns professores interessados pela prática, foi realizada a prática de autoanálise e autogestão com estes.

Durante uma análise institucional, os institucionalistas postulam que existem dois objetivos básicos: o da autoanálise e da autogestão. Baremlitt (1996) trás que a autoanálise significa a produção de um saber acerca de suas necessidades e de sua demanda e isto pode ocorrer a partir de grupos de discussão, por exemplo. A autogestão é quando os indivíduos da instituição se organizam para construir dispositivos necessários para produzir ou para conseguir os recursos de que precisa para o melhoramento da instituição.

Esta de autoanálise e autogestão foi realizada a partir de uma proposta contemplou um texto escrito pela estagiária sobre análise institucional para discutir com este grupo, além de uma folha apontando, para uma posterior discussão, os pontos positivos da escola captadas ao longo da análise e algumas sugestões.

A intervenção institucional busca a construção de um grupo autogestivo e o papel do expert é o de favorecer a participação ativa de todos os seus membros, na qualidade de sujeitos dos seus próprios acontecimentos. Tem-se, para tal, instalar no grupo um processo de autoanálise, com uma constante produção de saber sobre si mesmo visando à produção de dispositivos para sua autogestão (BAREMBLITT, 1996).

A proposta da inserção destes dois conceitos na instituição é construir um novo saber a ser desenvolvido continuamente pelos seus integrantes, já que esta prática não se trata de alguém de fora, dizendo o que é bom para o grupo e tentando resolver sozinho os “problemas” da instituição, pois as pessoas envolvidas, se forem capacitadas pelo expert, elas serão capazes de continuar a desenvolver as práticas de análise institucional no seu ambiente de trabalho. Durante esta última etapa houve a socialização dos achados da estagiária, ficando a continuidade da intervenção a cargo da própria equipe da instituição.

#### 4 CONCLUSÃO

Em relação à prática de análise institucional, foi possível pensar a escola além do espaço de sala de aula e da perspectiva ensino-aprendizagem, já que a escola é um espaço interacional, onde um bom relacionamento é fundamental para o bem estar de todos os seus integrantes e de um bom funcionamento da instituição.

A partir disso, a prática de análise institucional proporcionou contribuições e sugestões importantes para escola, além de ter desenvolvido uma prática mais próxima, isto é, socializando os passos tomados para chegar aos resultados obtidos. Além disso, esta prática destacou os pontos positivos da escola, a fim de incentivá-los a crescer cada vez mais.

Então, dentro do espaço escolar, a psicologia institucional auxilia na análise dos pontos positivos da escola, de suas dificuldades, necessidades, para que, através de um método investigativo, realizar um entendimento sobre a instituição a fim de que se produzam contribuições para melhorar o

**Modalidade do trabalho:** Relato de experiência  
**Evento:** XVII Jornada de Extensão

ambiente institucional e conseqüentemente, ajudando na promoção de saúde dos integrantes da instituição.

Portanto, a escola é um espaço que possibilita muitas aprendizagens aos profissionais/ estagiários de psicologia. A intercessão da psicologia neste contexto pode contribuir como um agente fomentador de mudança e também pode possibilitar construções importantes tanto dos alunos quanto dos professores, funcionários e equipe diretiva.

5 Palavras-chave: instituinte; autoanálise; autogestão.

## REFERÊNCIAS

BAREMBLITT, G. Compendio de Análise Institucional e outras correntes: teoria e prática. Rio de Janeiro: Rosa dos tempos, 1996.

BLEGER, J. Psico-higiene e Psicologia Institucional. Porto Alegre: Artmed, 1984.

BOTLER, A. H. Autonomia e Ética na Gestão Escolar. Revista Portuguesa de Educação. Braga-Portugal, v. 16, n. 1, p. 121-135, 2003.

DANNA, M. F. e MATOS, M. A. Ensinando Observação: uma Introdução. 4 ed. São Paulo: Edicon, 1999.

FANTE, C. Brincadeiras perversas. Viver Mente e Cérebro, ano XV, 181, 74-79, 2008.

FRESCHI, E. M. FRESCHI, M. Relações interpessoais: a construção do espaço artesanal no ambiente escolar. Revista de Educação do Ideau, 2013.

MÉLLO, R. P.; et al. Construcionismo, Práticas Discursivas e possibilidades de pesquisas em Psicologia Social. Psicologia & Sociedade, Porto Alegre, v.19, n. 3, p. 26-32, 2007.

MINAYO, M.C.S., GOMES, S.F.D.R. Pesquisa social: teoria, método e criatividade. 22ª edição. Rio de Janeiro: Vozes, 2002.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 8ª ed. São Paulo: Hucitec, 2004.

VEIGA, I. P. A. Inovações e projeto político-pedagógico: uma relação regulatória ou emancipatória. UNICAMP, Caderno CEDES, Campinas, v. 23, n. 61, p. 267-281, 2003.