

PSICOLOGIA POSITIVA COMO METODOLOGIA DE ENSINO/APRENDIZAGEM NO ÂMBITO DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR

Alana Dias Silva¹

Elen Guimarães Sousa Simmonds^{2*}

Rejane Martins Vieira³

Suiani Priscila Roewer³

RESUMO

A Educação Positiva utiliza-se das metodologias da Psicologia Positiva no processo de ensino/aprendizagem. O surgimento dessa nova ciência mostrou a necessidade de diversos estudos acerca do bem-estar e desenvolvimento positivo individual e coletivo num âmbito integral. O presente trabalho tem por objetivo analisar a percepção e a utilização desses métodos em uma instituição de ensino superior. Os procedimentos utilizados foram questionário semiestruturado, baseados em métodos quantitativo e qualitativo. Os respondentes participantes da pesquisa foram os docentes da instituição objeto de estudo, e em conformidade com os resultados obtidos, conclui-se que essa prática que diretamente vinculada à inovadora ciência apresentada por Martin Seligman é uma incógnita para os respondentes. Logo, sugere-se inserir na instituição a aplicação de programas acerca da teoria nos projetos pedagógicos, ensinando aos acadêmicos a lidar com as adversidades e propiciando uma formação profissional interligada ao desenvolvimento pessoal e potencial de todos os envolvidos.

Palavras – Chave: Psicologia Positiva, Ensino-Aprendizagem, Bem-Estar.

ABSTRACT

Positive Education uses Positive Psychology methodologies in the teaching / learning process. The emergence of this new science has shown the need for several studies on individual and collective well-being and positive development in an integral scope. The present work aims to analyze the perception and the use of these methods in a higher education institution. The structural procedure used for data collection was the quantified quantitative questionnaire. The respondents participating in the research were twenty teachers from the institution under study, and in accordance with the results obtained, it is concluded that this practice that is directly linked to the innovative science presented by Martin Seligman is a question for the participants of the research. Therefore, it is suggested to include in the institution the application of programs on theory in pedagogical projects, teaching academics to deal with adversities and providing professional training linked to the personal and potential development of all those involved.

Key - Words: Positive Psychology, Teaching-Learning, Welfare.

1. INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, a ciência tem se interessado cada vez mais em estudar as qualidades humanas, bem como seu reflexo

relevante e positivo que elas trazem. Haja vista

a ocorrência de que os indivíduos percorrem

cerca de um terço do seu ciclo de vida

trabalhando, são importantes pesquisas que

¹ Graduada em Administração pelo Centro Universitário do Vale do Araguaia em Barra do Garças-MT. E-mail: alanadias@outlook.com

² Graduada em Administração. Pós-graduada em: Gestão em Turismo Estácio de Sá/RJ; Gestão da Educação Profissional Tecnológica UFMT; Direito e Gestão Ambiental FUNESMIP/MT e Mestre em Administração Profissional MPA Fundação Pedro Leopoldo/MG. Professora do Curso de Administração do Centro Universitário do Vale do Araguaia.

³ Docentes no curso de Biomedicina do Centro Universitário do Vale do Araguaia – Barra do Garças – MT.

*E-mail para contato: elen_simmonds@hotmail.com / <http://lattes.cnpq.br/78860069232474791>

levem a melhoria contínua neste âmbito de grande importância para todos os envolvidos (CSIKZENTMIHALYI, 2004).

Há um significativo aumento na quantidade de escolas da Psicologia numa esfera internacional que leva em conta tanto as referências saudáveis quanto as patológicas. Seligman e Csikszentmihalyi (2000), bem como Aspiwall e Staudinger (2003), evidenciam o foco desproporcional na patologia e no tratamento destas. De acordo com os autores, a Psicologia científica, por muitos anos, foi focada desproporcionalmente na patologia e na reparação do dano, portanto, é imprescindível considerar os pontos salubres do florescimento dos indivíduos.

A psicologia Positiva enfatiza a identificação dos pontos fortes do indivíduo bem como o desenvolvimento dos valores em ações emocionais, cognitivas, relacionais e cívicas. As atuais organizações vêm trazendo novas abordagens para o ambiente organizacional, a fim de promover maior qualidade de vida, e por consequência a elevação da produtividade e dos resultados positivos.

Esta pesquisa refere-se à propagação desse movimento que traz uma nova abordagem no ambiente educacional, enfatiza a importância do desenvolvimento das forças de caráter e que promove então, emoções positivas, engajamento, relacionamentos positivos e satisfatórios, significado e realizações no

indivíduo. Resultando no crescimento profissional e pessoal de seus alunos.

E, através dessa inovadora ciência que surgiu a Educação Positiva que é a utilização das metodologias da Psicologia Positiva no ambiente educacional que tem por objetivo ensinar ao acadêmico ter uma nova percepção diante das adversidades em um âmbito geral. Portanto, utilizou-se como metodologia a pesquisa bibliográfica e o levantamento de dados, coletados por meio de um questionário aplicado ao corpo docente da instituição de ensino superior objeto de estudo, a fim de investigar quais eram as noções da teoria e prática da Psicologia Positiva no contexto educacional.

2. PSICOLOGIA POSITIVA: HISTÓRIA E PERSPECTIVAS

Após a II Guerra, a Psicologia passou a direcionar-se ao tratamento e recuperação dos déficit e patologias. A Psicologia Positiva nasceu como resposta à preponderância do tratamento psicopatológico que comandava a avaliação no pós II Guerra Mundial (SELIGMAN, CSIKSZENTMIHALYI, 2001).

Cogo (2011, p.16), afirma que a psicologia tradicional, por muito tempo focou-se nos comportamentos considerados patologicamente anormais e que causavam infelicidade, fazendo com que os questionamentos relativos a atuação e o

desempenho da mente e do comportamento saudável fossem discutidos sem embasamento científico. Por conseguinte, expandiu-se a necessidade de distender os estudos no indivíduo por consequência das disfuncionalidades metodológicas e organizacionais (SELIGMAN, CSIKSZENTMIIHALYI, 2000).

Como movimento científico a Psicologia Positiva teve origem nos Estados Unidos em 1998, o fundador desse novo campo de estudo foi Martin Seligman que juntamente com outros pesquisadores desenvolveram estudos científicos através do método quantitativo, com a finalidade de obter a modificação do foco da Psicologia Científica tradicional (COGO, 2011, p. 16).

Ainda segundo o autor, a psicologia deveria direcionar seus estudos não apenas nas falhas, mas sim distinguir e consolidar as forças e virtudes. Foi a partir dessa percepção que deram início a Psicologia Positiva com conceitos interligados a uma diversidade de assuntos integrando desde análises de felicidade a desempenho corporativos construtivos (WRIGHT, 2003).

A psicologia positiva é caracterizada como fluência contemporânea que se expande cada vez mais nas ciências sociais e do comportamento, prezando questões como o bem-estar e demais sentimentos positivos e proveitosos na maneira de desenvolver-se (NUNES, 2007). Para Nunes (2007) eliminar a linha negativa do florescimento do indivíduo

com o estudo das características positivas que possuem, surge a psicologia positiva. Logo, assuntos como sentimentos positivos ressaltam-se atualmente em suas análises teóricas.

2.1 PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

Para Rothmann e Cooper (2017) Psicologia Organizacional é o assunto objeto de estudo que foca nas ações ligadas ao ambiente corporativo, ao ofício e ao rendimento no qual emprega-se conceitos psicológicos ao contexto organizacional. É a aproximação estratégica, global e congruente com a atividade, evolução e satisfação dos colaboradores.

A finalidade da Psicologia Organizacional é a observação da pluralidade nesse âmbito, de maneira a sugerir a presença de dois fatores fundamentais que abrangem particularidades psicossociais: que são as corporações, na qualidade de instrumento social da coletividade humana e o trabalho, como prática que reproduz a vivência do indivíduo e da sociedade (BASTOS, 2003).

Robbins e Judge (2013) acrescenta que o comportamento organizacional é conceituado como a análise das atitudes e da conduta dos colaboradores no ambiente corporativo e a representação destes nos processos e performance da empresa. Rothmann e Cooper (2017) afirmam que a psicologia organizacional aponta exatamente para esse comportamento, salientando a condução da desigualdade peculiar e da pluralidade, da incitação, diálogo, direção,

prática em equipe, saúde e satisfação, programação e evolução dos costumes corporativos.

2.2 O INDIVÍDUO E A ORGANIZAÇÃO

A organização é reconhecida pela união de indivíduos associados ao ambiente interno e externo circundados relacionalmente, e que devem ser valorizadas seja qual for o recurso transitivo (CÂNDIDO; ABREU, 2002). Anteriormente o indivíduo era visto como um mecanismo de produção, e não tinham relevância profissional. As organizações não tinham interesse na qualidade de vida dos colaboradores e seus direitos, no qual destaca-se na era industrial (NOGUEIRA, 2010).

Pimenta (2013) afirma que o indivíduo tem a função principal no hermético mecanismo de uma organização e através deste, a viabilidade diária torna-se alcançável, e a cada etapa concluída, potencializa-se a convicção da necessidade de melhoria contínua constante, com a finalidade de oportunidades que prossigam acrescentando prestígio ao empreendimento.

É fundamental que o indivíduo tenha envolvimento com a organização e o trabalho, a relação com a atividade corporativa surge na etapa da sociabilização do indivíduo, a partir do momento que se propaga os princípios sociais ligados a organização.

Na contemporaneidade, Siqueira e Padovam (2004), a concepção desse

envolvimento estreita-se do ponto de vista de sequência e fluxo gerada por Csikszentmihalyi (1999), que conceitua essa condição a emoção de atitude sem lida conhecido em ocorrências definidas como supremas para o indivíduo.

Deve também haver comprometimento organizacional afetivo por parte do indivíduo. Siqueira (1995) destaca que a partir do momento que o indivíduo:

[...] internaliza os valores da organização, identifica-se com suas metas ou envolve-se com os papéis de trabalho, desempenhando-os de forma a facilitar a consecução dos objetivos do sistema, considera-se que foi desenvolvida uma ligação psicológica, de natureza atitudinal, com a organização. Este tipo dela seria representado por um construto denominado comprometimento organizacional afetivo.

Os colaboradores que tem comprometimento organizacional afetivo, tem conexão sentimental e emocional e sentem prestígio e honra em fazer parte da instituição, dispendo-se constantemente para colaborar em benefício da empresa. Para Hall et alii, apud Meyer e Allen (1997, p.12), a importância afetuosa retrataria “o método em que os objetivos organizacionais e individuais são progressivamente integralizados ou coerentes”.

2.3 IDENTIFICAÇÃO DAS FORÇAS E VIRTUDES DE CARÁTER

Atualmente amplia-se a conjectura dos talentos humanos, ao invés dos gaps. A Psicologia Positiva, tem como base as qualidades humanas, no entanto é de suma

importância o conhecimento do “Assessment” que em português significa avaliação para conduzir a decorrência do estudo criado de maneira autônoma e que propõe uma melhor percepção e análise na identificação das Cinco Forças TOP, denominadas assim por Peterson e Seligman (2004).

As forças são atributos positivos, espelhados em reflexões, emoções e ações, encontram-se em estágios e são manipulados como direção ou modelos para alcançar às virtudes, isto é, qualquer virtude é constituída por forças estabelecidas que seja qual for o indivíduo, este conseguirá aperfeiçoá-las, se treinadas, os transformarão em pessoas virtuosas (PARK; PETERSON; SELIGMAN, 2004; SELIGMAN, 2009).

Em resumo, esses pesquisadores apresentam vinte e quatro forças associadas em seis virtudes em um ponto mais elevado. Segundo Seligman (2009), a aplicação contínua das forças leva a maiores e frequentes sensações efetivas, mais comprometimento, significação, ação e excelentes relacionamentos, proporcionando ampliação na satisfação intrínseca. Consequentemente, a satisfação disporia vínculo que intervém em reciprocidade com as forças e virtudes. Desse modo, o bem-estar teria uma relação de influência mútua com as forças e virtudes (PARK, 2004).

As forças de caráter são notadas através das atitudes que nos faz sentir bem ao executá-las, àquelas em que alcançamos excelência.

Park, Peterson, e Seligman (2006), agruparam vinte e quatro forças de caráter em seis virtudes principais:

1. Sabedoria e conhecimento – forças intelectuais que alcançam e utilizam o conhecimento: criatividade, curiosidade, pensamento crítico, amor ao aprendizado e perspectiva.
2. Coragem – sentimento vontade que supera o medo diante da adversidade em geral: bravura, perseverança (persistência), integridade (honestidade) e vitalidade (entusiasmo).
3. Humanidade – está ligado ao altruísmo: amor, generosidade (bondade) e inteligência social.
4. Justiça – são as forças que em uniformidade intercedem pela vida social saudável: trabalho em equipe (cidadania), imparcialidade (justiça), liderança.
5. Temperança (moderação) – está ligado ao equilíbrio, as ações que não ultrapassam os limites: perdão, humildade, prudência, autocontrole.
6. Transcendência – são as forças que promovem a superação dos objetivos desejados: apreciação da beleza e excelência, gratidão, esperança (otimismo), bom humor (graça), espiritualidade (fé, propósito).

A Assessment VIA Survey, é um instrumento de confiável de identificação e avaliação das forças de caráter, validada cientificamente, constata as cinco forças de maior evidencia no indivíduo, forças que são chamadas de “5 Forças TOP” (PETERSON; SELIGMAN, 2004).

3. CONTRIBUIÇÕES DA PSICOLOGIA POSITIVA NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR

Em relação às contribuições da Psicologia positiva, Seligman e Peterson (2003) destacam os seguintes aspectos relacionados à resiliência e às forças no desenvolvimento humano: sabedoria e conhecimento, coragem, amor, justiça e transcendência.

Seligman e Csikszentmihalyi (2000) destacam que a Psicologia positiva traz para este novo século contribuições para o entendimento científico e para intervenções em indivíduos, famílias e comunidades. Entendem, ainda, que essa área não é um novo conceito, mas que sugere um redirecionamento do enfoque das pesquisas e intervenções para os aspectos sadios do desenvolvimento.

Uma contribuição da psicologia positiva envolve a possibilidade de abordar as questões relacionadas ao desenvolvimento das pessoas, reconhecendo que elas e as experiências estão inseridas em contextos sociais e culturais. Certamente, esse movimento não é o único que distingue a importância do ambiente social para

o comportamento humano, no entanto, produz uma mudança na teoria psicológica ao contextualizá-lo como um organismo integrado. Por isso, dedica-se, também, ao estudo do funcionamento de grupos e instituições, por entender que esses ambientes são significativos na vida das pessoas (PALUDO E KOLLER, 2007).

Neste mundo extremamente competitivo, a universidade precisa se preocupar com o estudante universitário, promovendo condições para o seu desenvolvimento integral, tentando desenvolver suas potencialidades ao máximo para que possa atingir seu nível de excelência pessoal e estar preparado para um papel atuante na sociedade (Santos, 2000). Por conseguinte, essa percepção acarreta uma argumentação em torno dos propósitos educacionais da instituição de ensino superior a fim de transformar-se em instituição de modificação do saber e da evolução pessoal.

Com tal característica, no ambiente educacional, a Psicologia Positiva contribui no progresso da metodologia de ensino-aprendizagem, pois propicia momentos de autoconfiança, esperança, satisfação e prazer, aumentando então a viabilidade de se ter êxito na aprendizagem.

3.1 PSICOLOGIA POSITIVA X ENSINO APRENDIZAGEM

Para a psicologia positiva, o êxito educacional em geral, não é avaliado somente

pela sua performance acadêmica, deve ser classificada no momento em que possibilita o florescimento individual e positivo dos acadêmicos, como pessoas e como elementos da sociedade em geral (CINTRA; GUERRA, 2017).

Em um universo excessivamente competitivo, as instituições de ensino superior devem empenhassem primordialmente em seus acadêmicos, oferecendo oportunidades de evolução no âmbito geral, na tentativa de expandir de maneira plena o potencial desses futuros profissionais, afim de alcançar o grau de excelência individual e para que estejam prontos para executar suas funções na sociedade (SANTOS, 2000).

A Psicologia Positiva no contexto educacional posse ser chamada como Educação Positivista ou Educação Positiva, pois engloba o conhecimento e prática da Psicologia Positiva simultaneamente aos métodos de ensino-aprendizagem com a finalidade de estimular e auxiliar o desenvolvimento do acadêmico, das instituições e da sociedade. Florescer está relacionado com a associação de sentimentos e ações positivas. A Educação Positivista foca nas aptidões características que cooperam para a melhoria dos relacionamentos interpessoais, criando situações positivas, gerando autoconsciência e promovendo uma prática de vida melhor (BRUNETTI, 2015).

3.2 RESILIÊNCIA: REFERÊNCIA NA PSICOLOGIA POSITIVA

Conforme Yunes (2003), a resiliência tem tido destaque por estar relacionada a processos que buscam compreender a superação de adversidades. O autor também salienta a necessidade do avanço nas pesquisas relacionadas ao tema quanto aos aspectos de saúde.

Resiliência é continuamente citada nas metodologias que evidenciam “superação” de obstáculos e dificuldades nas pessoas, comunidades e organizações é frequentemente referida por processos que explicam a "superação" de crises e adversidades em indivíduos, grupos e organizações (YUNES; SZYMANSKI; YUNES; TAVARES, 2001). Por expor um inovador significado na área da Psicologia e Ciências Sociais, é motivo de constantes discussões no conceito teórico e técnico na sociedade científica. É de competência global que faculta o indivíduo, grupo ou sociedade prevenir, diminuir ou ultrapassar os danos negativos dos problemas sofridos (GROTBERG, 1995).

A psicologia positiva procura compreender os métodos e razões que propiciam a evolução do psicológico equilibrado. Ademais, nesse ponto de vista importa conhecer as características que envolvem a consolidação e a idealização da capacidade individual e coletiva (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000).

A resiliência lida com os acontecimentos que motivam estas concepções. Por essa razão, a relevância em debatê-las correlativamente. Pois, destina a perspectiva de uma adequação positiva em contextos de tribulações e dificuldades consideráveis, dessa forma, contribuindo para a entendimento das forças humanas. Essa probabilidade cria resultados relevantes para o indivíduo, pois melhoram seu potencial e os deixam mais resistente e feraz (PALUDO; KOLLER, 2007).

4. METODOLOGIA

A metodologia utilizada será de caráter exploratório através de pesquisa bibliográfica e de levantamento de dados. Gil (1999) clarifica que a pesquisa exploratória tem como propósito possibilitar maior conhecimento do tema, simplificando o delineamento do assunto do estudo, conduz a definição das finalidades e a elaboração das estimativas ou a percepção de uma nova visão a tese. O desígnio primordial é o aperfeiçoamento das convicções ou a evidenciação de percepções, sua preparação é muito adaptável, a maneira que forneça a apreciação de diversas vertentes concernentes ao caso investigado.

A pesquisa bibliográfica é realizada com o objetivo de investigar e conhecer as fundamentações teóricas, a fim de indagar, gerar ou pontificar o assunto estudado, tende então examinar os importantes ensinamentos acerca da temática, e pode ser concretizada com diversos

propósitos. (CHIARA, KAIMEN, 2008). Referente ao levantamento de dados, é importante salientar que:

Caracteriza-se pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento deseja conhecer (Censo). Procede-se à solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para, em seguida, mediante análise quantitativa, obterem-se as conclusões correspondentes aos dados coletados. (ABEC, 2015, p.17).

A abordagem será descritiva que, segundo Marconi e Lakatos (2000), é realizada para descrever o objeto de estudo e suas variáveis. Para Gil (1999) tem como o propósito a apresentação de aspectos específicos de uma população. Permite uma visão integral do fenômeno e suas características, terá cunho quantitativo e qualitativo.

Utilizar-se-á o método quantitativo, o qual caracteriza-se pelo emprego da quantificação, tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas, desde as mais amplas como percentual, média, desvio padrão, às mais complexas, como correlação, regressão. E o método qualitativo, pode ser característico da tentativa de entender minuciosamente o significado e a caracterização apresentada pelos sujeitos da pesquisa (RICHARDSON, 1999).

A mostra de respondentes será o corpo docente da instituição objeto de estudo. Para o levantamento de dados será aplicado um questionário com perguntas fechadas.

Gil (1999) define questionário como um método aprofundado de análise, constituído por

uma quantidade relativamente elevada de perguntas desenvolvidas, transcritas com a finalidade de compreender as concepções, doutrinas, envolvimento, relevâncias, perspectivas, expectativa, circunstâncias vividas, etc.

O questionário fechado é uma sequência metódica composta por questões que deverão ser respondidas diretamente pelo informador. É caracterizado fechado ou dicômico, por apresentar somente duas opções de escolha com extremidades opostas, em alguns casos com uma terceira alternativa para apontar a insciência referente à temática tratada. (PRODANOV; DE FREITAS; 2013)

O questionário também pode ser caracterizado aberto, pois possibilita a autonomia ampla do posicionamento dos participantes, neste atribui-se o vocabulário exclusivo do respondente e não há intervenção do pesquisador, pois as respostas são descritas livremente de acordo com desejo e ponto de vista do informante (CHAER; DINIZ; RIBEIRO; 2012). Conforme anexo 1.

Retornando ao tema abordado na pesquisa, para Paludo Koller (2007), a psicologia positiva retém sua relevância a respeito dos pontos positivos e salutogênicos dos sujeitos, comunidade e corporações. Pois, propõe mudança na concepção e atuação positiva acerca das ações realizadas que portam-se de cinco conceitos primordiais, a emoção

positiva, o engajamento, os relacionamentos, o sentido e a realização (RODRIGUES, 2015).

5. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A pesquisa foi realizada com 20 docentes da instituição de ensino superior objeto de estudo, o questionário aplicado foi dividido em duas etapas, a primeira constitui-se dos dados demográficos e profissionais na qual chegamos aos resultados que serão demonstrados a seguir.

Quanto aos dados sociodemográficos e profissionais dos respondentes da pesquisa 50% são do sexo feminino e 50% do sexo masculino, quanto à faixa etária temos, de 26 a 35 anos foram 31%, de 37 a 49 anos são 26% e de 50 a 62 anos correspondem a 43%, segue tabela demonstrativa.

Tabela 1. Faixa etária.

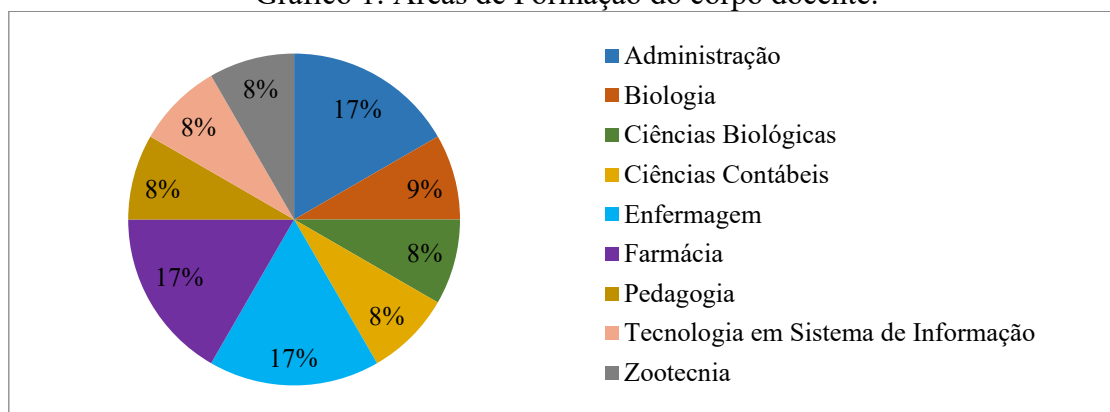
Idade	%
26 à 35 anos	31%
37 à 49 anos	26%
50 à 62 anos	43%

Fonte: Dados da Pesquisa (2018).

Em relação à área de formação e titulação do corpo docente da Instituição, obteve-se o seguinte resultado quanto à formação (gráfico1), 17% são bacharelados em Administração, 9% em Biologia, 8% em Ciências Biológicas, 8% em Ciências Contábeis, 17% em Enfermagem, 17% em Pedagogia, 8% em Farmácia, 8% com formação na área da Tecnologia em Sistema de Informação e 8% em

Zootecnia. Sendo Administração, Enfermagem e Farmácia a formação de maior incidência.

Gráfico 1: Áreas de Formação do corpo docente.



Fonte: Dados da Pesquisa (2018).

A respeito da titulação (tabela 2), constata-se que a maioria dos respondentes é formada por Mestres correspondendo a 50% do total, enquanto, 25% são Pós-graduados, 17% são Doutores e 8% não possuem nenhuma especialização.

Tabela 2. Titulação do corpo docente.

Titulação	%
Mestrado	50%
Pós-graduação	25%
Doutorado	17%
Bacharel	8%

Fonte: Dados da Pesquisa (2018).

Referente ao tempo de atuação em docência, a maioria dos respondentes estão nesse segmento há mais de 10 anos e equivalem a 46% dos questionados, 31% atuam em até 5 anos e 23% de 6 a 10 anos, sendo que 69% atuam

também em outras áreas profissionais além da docência e 31% não.

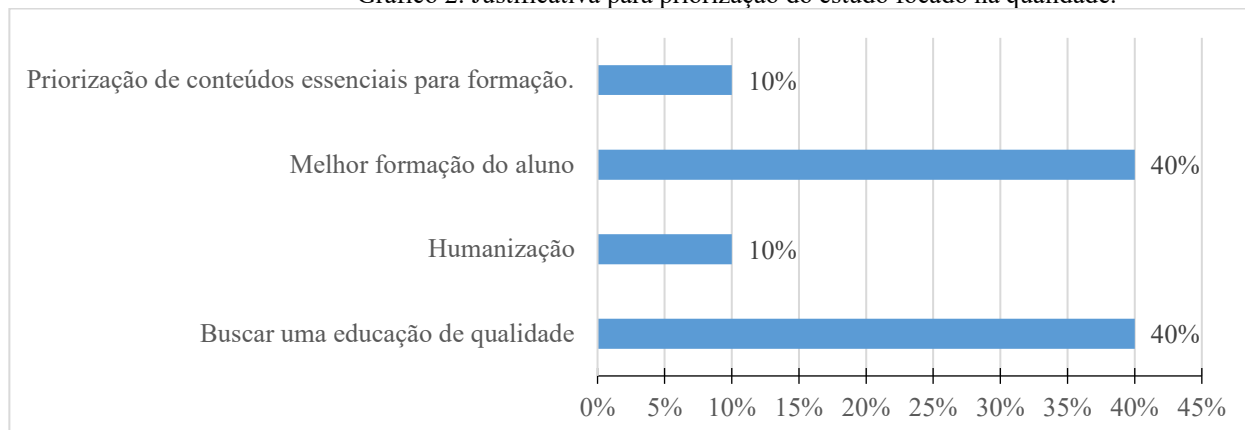
Tabela 3. Tempo de atuação em docência

Tempo como docente	%
Até 5 anos	31%
De 6 a 10 anos	23%
Há mais de 10 anos	46%

Fonte: Dados da Pesquisa (2018).

A segunda parte do questionário está relacionada aos indicadores que se referem à Psicologia Positiva. Na primeira questão 100% dos respondentes afirmaram que a educação que prioriza a qualidade é primordial usando as seguintes justificativas (gráfico 2). A maioria justificou buscar uma educação de qualidade e melhoria na formação do aluno correspondendo a 40% para cada, 10% descreveram que a importância dos conteúdos é essencial à formação e os outros 10% referiram-se à humanização.

Gráfico 2. Justificativa para priorização do estudo focado na qualidade.



Fonte: Dados da Pesquisa (2018)

Sobre os modelos e práticas adotadas, Na segunda questão, 85% adotam algum modelo ou prática positiva no processo de ensino/aprendizagem para o melhor desenvolvimento do discente, o mais evidente foi a utilização das metodologias ativas no qual perfazem 55%, 27% optam por aulas práticas e 18% por seminários e workshops. A metodologia ativa tem se destacado por transformar o discente protagonista da aprendizagem facilitando assim o processo da anragogia.

Tabela 4. Modelos/Práticas adotadas.

Modelo/Prática Adotada	%
Aulas práticas	27%
Metodologias ativas	55%
Seminários e Workshop	18%

Fonte: Dados da Pesquisa (2018)

No que tange a psicologia positiva, Na terceira questão, 69% do corpo docente nunca

tiveram contato com a Psicologia Positiva enquanto 31% detêm informações sobre o assunto. Porém, Na quarta questão os resultados mostram que 67% evidenciam em suas aulas a Psicologia Positiva e 33% não evidenciam. Embora a maior parte dos respondentes não ter tido contato com a inovadora teoria de Martin Seligman, ao obter alguma informação sobre a temática, percebem que inconscientemente já utilizam de alguns métodos propostos pela ciência.

Referente à identificação das forças pessoais, constata-se que 62% já realizaram algum tipo de teste para auxiliar na identificação dessas forças e 38% nunca. O Teste VIA³ que é o Assessment⁴ que mensura as principais forças de caráter é um instrumento que valida essa identificação. Porquanto, A questão 6 indica que 92% acredita que o bem-estar, a resiliência e o autoconhecimento potencializa o crescimento do

³ Teste Via: teste que avalia quais são suas forças principais. (Veja no site: <http://www.viacharacter.org/www/>)

⁴ Assessment: o termo inglês significa avaliação

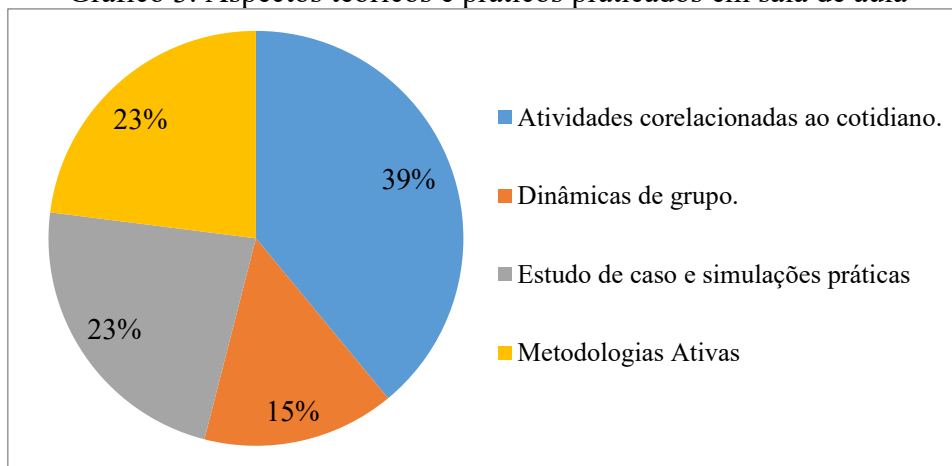
indivíduo e que podem ser ensinados também em sala já 8% não compartilham da mesma opinião. Quando o indivíduo pratica o autoconhecimento automaticamente é refletido na potencialização das forças de caráter e consequentemente em seu florescimento⁵.

Em relação as A sétima questão indaga a respeito da consideração das diversas personalidades terem ligação direta na maneira que cada indivíduo lida diante de determinada situação, 92% consideram que sim, enquanto 8% não, a maioria em razão da personalidade, visão de mundo e característica de cada pessoa e a

minoridade por acreditar que o meio gera total influência.

Sobre as práticas em sala de aula Na questão oito 100% responderam que praticam em sala de aula teorias e práticas interligadas ao ensino para estimular e desenvolver otimismo, motivação e resiliência nos alunos perante as adversidades enfrentadas no cotidiano educacional, referente às práticas executadas obteve-se o seguinte resultado (gráfico 3), 39% aplicam atividades relacionadas ao cotidiano, 23% fazem estudo de caso e simulações práticas, 23% executam metodologias ativas e 15% trabalham com dinâmicas de grupo.

Gráfico 3. Aspectos teóricos e práticos praticados em sala de aula



Fonte: Dados da Pesquisa (2018)

Na nona questão, perguntou-se, se eram criadas condições de aprendizado e desafios que influenciam na potencialização do

desenvolvimento do aluno em equilíbrio com suas habilidades e quais condições são utilizadas, 77% utilizam esses meios, destes

⁵ Florescimento: é caracterizado por um estado de exploração, criatividade e uso da intuição, construção de

conexões sociais e uso de estratégias inteligentes para lidar com diferentes situações.

50% promovem aulas práticas e estudo de caso e 50% elaboram centralização de debate entre os acadêmicos e desafios e curiosidades sobre o tema abordado. Já 23% não utilizam nenhum tipo de condição senão a tradicional. Quando consegue-se criar em sala de aula um ambiente em que o discente consiga fazer uma interligação do conteúdo aplicado em equilíbrio com possíveis situações cotidianas é possível elevar a percepção e entendimento acerca do assunto estudado.

A décima questão procurou saber quanto a articulação de atividades que promovam engajamento do aluno, 77% responderam que executam e 23% não executam. É de suma importância o desenvolvimento de atividades que resultam no engajamento do acadêmico fazendo-o se sentir parte do que está sendo discutido e propiciando um nível mais elevado na prática do ensino/aprendizado.

Quando questionados sobre programas de apoio, A questão 11 mostrou que 60% dos respondentes não utilizam ou não conhecem nenhum programa já existente direcionado a potencialização pessoal e social do aluno, enquanto 40% aplicam ou já aplicaram algum. Trabalhar com a psicologia positiva no ambiente organizacional auxilia a evidência dos pontos fortes dos discentes, colaborando com uma capacitação mais eficiente e eficaz.

Na décima segunda e A última questão constata-se que 54% optam por modelos organizacionais e metodológicos que combinem

aprendizagem cooperativa com metodologia de projetos de trabalho, quando 46% não empregam esses meios. Dos respondentes que optam pela utilização desses modelos 54% aplicam estudo de caso, situação problema, desenvolvimento de projetos científicos, de responsabilidade social e seminários. Os outros 46% usam o modelo de gestão e cultura organizacional.

4.1 PLANOS OU PROPOSTAS DE MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS

A educação positiva e a psicologia positiva em si, primeiro quer ajudar a pessoa no âmbito de “ser” no “eu”, no bem-estar, pois estando bem o indivíduo reflete isso no que faz, as instituições estão começando a ter essa percepção para além de formar profissionais técnicos, que é o que o discente se transforma ao fazer um curso, ele também consegue cuidar do seu bem-estar enquanto pessoa, assim a instituição promove a evolução profissional e pessoal no acadêmico.

São inúmeros os estudos que demonstram os elevados resultados de instituições que agregaram a Educação Positiva como ementa pedagógica e obtiveram considerável melhora no processo educacional. Após a análise dos resultados obtidos através da aplicação dos questionários, conclui-se que a Educação Positiva bem como vinculada à Psicologia Positiva é uma incógnita para os participantes da pesquisa na instituição objeto de estudo.

Sabe-se que envolver o aluno de tal maneira que seu projeto acadêmico não seja uma mera formalidade imposta em um currículo e sim elevá-lo em estado flow⁶ é um dos objetivos das instituições de ensino. E, inserir na instituição a aplicação de programas de Psicologia Positiva nos projetos pedagógicos de todos os cursos além de inovador e ousado seria uma ótima estratégia para potencialização da melhoria no processo ensino/aprendizagem, refletindo no aprimoramento da qualificação profissional do acadêmico e consequentemente elevando os resultados da instituição.

O primeiro passo é promover um intensivo treinamento com corpo docente acerca das fundamentações teóricas e práticas, sendo este realizado por profissionais devidamente especializados na área. Após capacitar todo o corpo docente, iniciar a habilitação dos acadêmicos aplicando cursos livres incorporando a educação positiva no cotidiano do aluno, gerando uma metodologia de ensino, incorporação, vivência e desenvolvimento do potencial humano.

A inserção da educação positiva é um plano de longo prazo, por ser um processo moroso e gradativo e também pela pequena soma de profissionais especializados e instituições propensas a legitimá-la, porém é notória a produção de maior envolvimento,

criatividade e visão holística. O principal objetivo é promover a formação profissional interligada ao desenvolvimento pessoal e potencial de todos os envolvidos.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Seguindo o mesmo formato da Psicologia Positiva, a Educação Positiva não é algo originalmente novo. Estudos precedentes referiam-se a ações e fundamentações que atualmente estão diretamente interligados a teoria da Educação Positiva. Atentar-se também aos pontos fortes do ser humano e posteriormente trabalhar no desenvolvimento destes melhorando a vida das pessoas, tornando-as, mais felizes, realizadas, produtivas, fazem parte da contribuição dada pela Psicologia Positiva.

A constituição e agrupamento desses princípios estão auxiliando para a construção da compreensão e crescimento de inovadoras abordagens dentre outros privilégios. E, através do uso da metodologia, de suas estratégias e embasamento científico, imprime-se uma ampla confiabilidade, viabilizada em funcionalidades e intervenções consistidas em evidências. Ainda que a percepção do potencial progresso da Psicologia Positiva nos últimos anos seja evidente, há muito a realizar-se, para tanto, acerca da Educação Positiva.

⁶ Flow: um estado mental de operação em que a pessoa está totalmente imersa no que está fazendo, caracterizado

por um sentimento de total envolvimento e sucesso no processo da atividade.

A Educação Positiva destaca a emoção positiva, relacionamentos positivos, realização, sentido e engajamento, criando e melhorando aptidões e transformando os indivíduos em seres mais resilientes nas adversidades. Além de tudo, atua no âmbito socioemocional criando ampliações cognitivas e por consequência beneficia no desempenho acadêmico, nos relacionamentos interpessoais de maneira coletiva.

Entretanto, são peculiares inspirações nas áreas profissionais em geral e essencialmente aos da educação por ser construtiva e holística, pois, propicia a percepção do processo de ensino/aprendizagem de modo global, estrutura o acadêmico não somente para executar suas atribuições e habilidades técnicas, como também capacitá-lo para a vida, de maneira suficientemente saudável, diligenciando em diversas perspectivas: a do acadêmico, do docente e da instituição de ensino. Posto que a Educação Positiva é, acima de tudo, uma ciência aplicada.

A graduação está na lista de desejos de várias pessoas, por isso, o medo de falhar é recorrente, o nível de exigência e dedicação aos estudos interligadas as demais atividades que grande parte dos alunos desempenham, tem ligação direta em suas emoções, deixando-os então mais vulneráveis à ansiedade, depressão e stress.

Inspirada nas universidades de Harvard e Yale, ao promover ensinamentos que possibilite

ao acadêmico habilidades para lidar com as adversidades no ambiente educacional, profissional e pessoal, automaticamente irá auxiliá-lo a dar mais sentido e significado e satisfação na vida.

Não há uma receita pronta para a prática da Educação Positiva nas instituições de ensino, nesse sentido, pesquisas que considerem as diversidades culturais de modo geral, são necessárias para que haja melhor entendimento da metodologia para o discernimento das ações que propiciam bem-estar e florescimento no ambiente acadêmico.

Em conformidade com os fundamentos da Educação Positiva, o êxito educacional atualmente não é avaliado somente pela performance da instituição e do aluno. O processo educacional de sucesso é assim classificado quando também provoca no indivíduo crescimento e desenvolvimento integral.

A educação numa visão geral é tida como instrumento de transformação e de mudança proporcionando aqueles que a buscam qualidade de vida. Entretanto, sabe-se que o processo de ensino/aprendizagem está atrelado a inúmeros desafios, tanto para acadêmico, quanto para o docente e a instituição. Contudo, observa-se que instituir a Educação Positiva no ambiente educacional possibilita de maneira íntegra o desenvolvimento de habilidades para a construção de uma educação saudável, mais

significativa, mais feliz e consequentemente mais produtiva.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBUQUERQUE, Rosângela. Psicologia Positiva e o processo de ensino-aprendizagem. Construir Notícias. Disponível em: <www.construirnoticias.com.br>. Acesso em: 20 de julho de 2008.

BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. Psicologia organizacional e do trabalho: Que respostas estamos dando aos desafios contemporâneos da sociedade brasileira. **Construindo a psicologia brasileira: Desafios da ciência e da prática psicológica**, p. 139-166, 2003.

BRUNETTI, Kátia. A Psicologia Positiva na Educação. Disponível em: <www.webartigos.com.br>. Acesso em: 20 de julho de 2018.

CÂNDIDO, Gesinaldo Ataíde; DE ABREU, Aline França. O processo de implantação de novas tecnologias e a busca da sinergia entre indivíduo e organização. **Ciências da Administração**, v. 4, n. 8, p. 2, 2002.

CHAER, Galdino; DINIZ, Rafael Rosa Pereira; RIBEIRO, Elisa Antônia. A técnica do questionário na pesquisa educacional. **Revista Evidência**, v. 7, n. 7, 2012.

CHIUZI, Rafael Marcus et al. **As dimensões da organização positiva e seus impactos sobre o bemestar dos trabalhadores**. 2006.

CINTRA, Clarisse Lourenço; GUERRA, Valeschka Martins. Educação Positiva: A aplicação da Psicologia Positiva a instituições educacionais. **Psicologia Escolar e Educacional**, v. 21, n. 3, p. 505-514, 2017.

COGO, Paulo Sérgio Fernandes. Psicologia Positiva, uma nova Ciência do Comportamento

Humano no Trabalho. **Revista Negócios e Talentos**, Porto Alegre, ano 8, n.8, p.15-27, 2011.

COLETA, José Augusto Dela; LOPES, José Eduardo Ferreira; COLETA, Marília Ferreira Dela. Felicidade, bem-estar subjetivo e variáveis sociodemográficas, em grupos de estudantes universitários. **Psico-USF**, v. 17, n. 1, p. 129-139, 2012.

CUNHA, Simone Miguez; MADRUGA CARRILHO, Denise. O processo de adaptação ao ensino superior e o rendimento acadêmico. **Psicologia escolar e educacional**, v. 9, n. 2, 2005.

DELL'AGLIO, Débora Dalbosco; KOLLER, Sílvia Helena; YUNES, Maria Angela Mattar. Resiliência e psicologia positiva: interfaces do risco à proteção. In: **Resiliência e psicologia positiva: interfaces do risco à proteção**. Casa do Psicólogo, 2011.

MARUJO, Helena Águeda et al. Revolução positiva: Psicologia positiva e práticas apreciativas em contextos organizacionais. **Comportamento organizacional e gestão**, p. 115-136, 2007.

NETO, Luís Miguel; MARUJO, Helena Águeda. **Propostas estratégicas da Psicologia Positiva para a prevenção e regulação do stress**. *Análise Psicológica*, v. 25, n. 4, p. 585-593, 2007.

NOGUEIRA, Zizete Falcão. A importância na interação entre pessoas e organizações. *Administradores.com*. Publicado em 8 de dezembro de 2010. Disponível em: <<https://www.admnistradores.com.br>>. Acesso em 28 de junho de 2018.

NUNES, Patrícia. **Psicologia Positiva. Faculdade de Psicologia e ciência da Educação**. 49p. Universidade de Coimbra, Portugal. 2007.

PALUDO, Simone dos Santos; KOLLER, Sílvia Helena. **Psicologia Positiva: uma nova abordagem para antigas questões**. Paidéia, vol.17, núm. 36, abril, 2007, pp.-20. Universidade de São Paulo. Ribeirão Preto, Brasil. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=305423757002>

PIMENTA, Cristiano. **Comportamento – O Indivíduo na Organização**. TI Especialista. Publicado em 26 de fevereiro de 2013. Disponível em: <https://www.tiespecialistas.com.br>. Acesso em 28 de junho de 2018.

PIRES, Jeferson Gervasio; NUNES, Maiana Farias Oliveira; NUNES, Carlos Henrique Sancineto da Silva. Instrumentos baseados em psicologia positiva no Brasil: Uma revisão sistemática. **Psico-USF**, v. 20, n. 2, p. 287-295, 2015.b

PITANGA, Artur Vandrê et al. **Conversações com psicólogas clínicas sobre resiliência profissional**. 2009.

POLETO, Michele. Uma breve reflexão crítica sobre psicologia positiva e resiliência. **Psicologia Escolar e Educacional**, v. 10, n. 1, p. 137-140, 2006.

PORTO NORONHA, Ana Paula; PALLADINO DELFORNO, Mariana; PINTO, Lariana Paula. Afetos positivos e negativos em professores de diferentes níveis de ensino. **Psicologia Escolar e Educacional**, v. 18, n. 2, 2014.

PRODANOV, Cleber Cristiano; DE FREITAS, Ernani Cesar. **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico-2ª Edição**. Editora Feevale, 2013.

SCHERER, Aline. A química da mente produtiva. **EXAME**. São Paulo, v.52, n. 3, p. 22-33, fev. 2018.

SIMON, Juliane; COLTRE, Sandra Maria. O COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL AFETIVO, INSTRUMENTAL E NORMATIVO: estudo de caso de uma empresa familiar. **Qualitas Revista Eletrônica**, v. 13, n. 1, 2012.

ROTHMANN, Ian. **Fundamentos de psicologia organizacional e do trabalho**. Elsevier Brasil, 2017.

TONETTO, Aline Maria et al. Psicologia organizacional e do trabalho no Brasil: desenvolvimento científico contemporâneo. **Psicologia & sociedade**. São Paulo, SP. Vol. 20, n. 2 (maio/ago. 2008), p. 165-173. 2008.