

**FACULTAD INTERAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES
DIRECCIÓN DE POSTGRADOS**



GRACE DE AZEVEDO MORENO

**“RESILIÊNCIA – UM ESTUDO EXPLORATÓRIO DA
PERCEPÇÃO DE DOCENTES SOBRE O SEU *CONSTRUCTO* NA
ESCOLA”**

**Asunción - PY
Dezembro de 2016**

FACULTAD INTERAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES
DIRECCIÓN DE POSTGRADOS



GRACE DE AZEVEDO MORENO

Linha de Pesquisa: Currículo, Ensino e Aprendizagem (CEA)

**“RESILIÊNCIA – UM ESTUDO EXPLORATÓRIO DA
PERCEPÇÃO DE DOCENTES SOBRE O SEU *CONSTRUCTO* NA
ESCOLA”**

Dissertação apresentada ao Programa de Postgrado da Facultad Interamericana de Ciencias Sociales - FICS, como requisito para obtenção do título de Mestre em Ciências da Educação.

Orientador: Prof. Dr. Carlino Ivan Morinigo

Asunción - PY
Dezembro de 2016

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
A COMISSÃO ABAIXO ASSINADA APROVA A DISSERTAÇÃO:

**“RESILIÊNCIA – UM ESTUDO EXPLORATÓRIO DA
PERCEPÇÃO DE DOCENTES SOBRE O SEU *CONSTRUCTO* NA
ESCOLA”**

GRACE DE AZEVEDO MORENO

COMO REQUISITO PARA OBTENÇÃO DO GRAU DE
MESTRE EM CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO

Prof. Dr. Carlino Iván Morinigo

ORIENTADOR

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr. Ricardo Morel

FACULTAD INTERAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES

Prof. Dra. Susana Barbosa Galvão

FACULTAD INTERAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES

Prof. Dr. Ismael Fenner – Secretario General

FACULTAD INTERAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES

**Asunción – Paraguay
2016**

Dedico este trabalho: Primeiramente e com toda devoção a Deus e à Nossa Senhora.

Com carinho, à minha família: minha mãe Maria Eunília de Azevedo Moreno, minha irmã Adriana Azevedo Moreno Caetité e à minha amiga, querida, Renata Viana.

AGRADECIMENTOS

Esta dissertação não aconteceu por acaso. Ela foi escrita pela minha história de vida pessoal e profissional, mas, também, por vários e diferentes autores. As coisas não surgem do nada.

Devemos muito ao passado, à história de nossas vidas e da vida de outras pessoas, à cultura que herdamos dos nossos pais e familiares, aos estudiosos e autores que dedicaram anos de existência aos estudos e à pesquisa para que esta dissertação fosse possível.

Como consta na literatura sobre resiliência, não há história de um, precisamos das outras pessoas para conseguir realizar os nossos sonhos e desejos. A nossa completude só acontece quando se tem família, um amor, amigos, colegas, professores, pessoas a quem recorrer. Por isso, quero evidenciar os muitos autores, alguns conhecidos, outros mais discretos e anônimos que, de alguma forma, contribuíram para a construção deste trabalho de pesquisa.

Em primeiro lugar, a Deus pela minha vida e pela vida de tantas pessoas queridas que fazem parte de minha trajetória e de minha história.

À minha família, em especial ao meu querido e à minha amada e querida mãe, Maria Eunília de Azevedo Moreno, que participou enormemente na construção de minha própria resiliência, Aos professores das Escolas Estaduais que fizeram parte da pesquisa, verdadeiros coautores, pela participação nas entrevistas e a atenção carinhosa.

À Prof.^a Dra. Maria Aparecida Pacheco Gusmão Ferraz, agradeço imensamente a amabilidade, o apoio, as valiosas orientações e sábias reflexões durante a escolha e definição do tema bem como, assistência metodológica.

“É necessária a longa duração para estudar a resiliência. Quando se observa alguém durante uma hora, ou quando se acompanha de perto durante três anos, pode prever-se as reações. Porém, quando se estuda a longa duração de uma existência, pode prever-se... surpresas!”
(BORIS CYRULNIK, 2001, p. 24)

RESUMO

Esse estudo teve o objetivo de realizar uma investigação sobre a resiliência com um estudo exploratório da percepção de docentes sobre o seu *constructo* na escola. Esse estudo foi realizado em duas etapas. A primeira etapa consistiu em num levantamento de dados para a realização da construção de um referencial teórico. Nessa fase também foi realizado o questionário. Na segunda etapa foi aplicado um questionário com perguntas abertas e fechadas para 10(dez) professores. Um lugar de trabalho motivante somente é possível se for criada uma escola renovada com um corpo docente renovado e reconhecido. Esta exige uma transformação de algumas das diretrizes pelas quais o desempenho dos professores é regido. Não é de surpreender que alunos e professores são os protagonistas nos processos de ensino e aprendizagem. Na pesquisa de campo, observou-se que a maioria dos docentes possuem idade entre 30-39 anos e são pós-graduados. A maioria já ouviu falar sobre resiliência, são afetivos com os alunos, estão preocupados com a problemática social e possuem um bom diálogo com seus alunos. Eles disseram que os alunos não são muito motivados pela práxis. Eles relataram que ajudam os alunos na superação de dificuldades e que aplicam estratégias de resiliência na construção de uma aprendizagem mais significativa, ajudando os alunos na superação de obstáculos. Concluiu-se que professores para serem capazes de motivar os alunos precisam ser valorizados. A administração deve assegurar a motivação e competência dos professores através de uma remuneração adequada e reconhecimento social, bem como através da oferta de programas de formação para garantir a sua qualificação.

Palavras-chaves: Motivação. Resiliência. Formação docente. Educação.

RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo realizar una investigación sobre la resiliencia con un estudio exploratorio de la percepción de los profesores acerca de su construcción de la escuela. Este estudio se realizó en dos etapas. La primera etapa consistió en una encuesta de datos para concluir la construcción de un marco teórico. En esa etapa también se llevó a cabo el cuestionario. El segundo paso fue un cuestionario con preguntas abiertas y cerradas a 10 (diez) maestros. Un lugar de motivar el trabajo sólo es posible si se crea una escuela renovada con una nueva y reconocida facultad. Esto requiere una transformación de algunas de las directrices por las que se rige el desempeño de los maestros. No es de extrañar que los estudiantes y profesores son los protagonistas de los procesos de enseñanza y aprendizaje. En el campo de la investigación, se observó que la mayoría de los profesores poseen de 30-39 años y son posgraduados. La mayoría han oído hablar de resiliencia, que son afectiva con los estudiantes, están preocupados por los problemas sociales y tener un buen diálogo con sus estudiantes. Ellos dijeron que los estudiantes no están muy motivados por la práctica. Se informó de que los estudiantes de ayuda para superar las dificultades e implementación de estrategias de resistencia en la construcción de un aprendizaje más significativo, ayudando a los estudiantes a superar los obstáculos. Se concluyó que los profesores sean capaces de motivar a los estudiantes necesitan ser valorados. La administración debe garantizar la motivación y la competencia de los maestros a través de una remuneración adecuada y reconocimiento social, y ofreciendo programas de formación para asegurar su calificación.

Palabras clave: Motivación. La resiliencia. La formación del profesorado. Educación.

ABSTRACT

This study aimed to carry out an investigation of resilience with an exploratory study of teachers' perceptions of their construct in school. This study was carried out in two stages. The first step consisted in a data survey for the construction of a theoretical framework. In this phase, the questionnaire was also carried out. In the second stage a questionnaire was applied with open and closed questions for 10 (ten) teachers. A motivating workplace is only possible if a renovated school with a renovated and recognized faculty is created. This requires a transformation of some of the guidelines by which teachers' performance is governed. It is not surprising that students and teachers are the protagonists in the teaching and learning processes. In field research, it was observed that the majority of teachers are between 30-39 years of age and are postgraduates. Most have heard about resilience, are affectionate with students, are concerned about social issues and have a good dialogue with their students. They said that students are not very motivated by praxis. They reported that they help students overcome difficulties and apply resilience strategies in building more meaningful learning by helping students overcome obstacles. It was concluded that teachers to be able to motivate students need to be valued. Management must ensure the motivation and competence of teachers through appropriate remuneration and social recognition, as well as through the provision of training programs to ensure their qualification.

Keywords: Motivation. Resilience. Teacher training. Education.

LISTA DE TABELA

Tabela 1: Fatores Higiênicos e Motivacionais	39
---	-----------

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Plataforma de Motivação	31
Figura 2: A pirâmide das necessidades de Maslow	34
Figura 3: Teoria ERC	36
Figura 4: Teoria das necessidades aprendidas	37
Figura 5: Dos dois fatores	38
Figura 6: Teoria da Expectativa	41

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Idade	50
Gráfico 2: Nível de escolaridade	50
Gráfico 3: Tempo de experiência profissional	51
Gráfico 4: Já ouviu falar	51
Gráfico 5: Bom diálogo	52
Gráfico 6: Motivados	52
Gráfico 7: Afetividade	52
Gráfico 8: Cidadania	53

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	17
2.1 A resiliência	17
2.1.1 A resiliência e a educação	17
2.2 Reflexões sobre a historicidade e objetivos da educação brasileira	18
2.3 Motivação x desmotivação	26
2.3.1 Conceitos de motivação e desmotivação	26
2.3.2 Teorias de motivação	28
2.3.2.1 Motivação	28
2.3.2.2 Uma análise das teorias da motivação	33
2.3.2.2.1 Teoria da hierarquia das necessidades de Maslow	34
2.3.2.2.2 Teoria erc – existência, relacionamento e crescimento	35
2.3.2.2.3 Teorias das necessidades manifestas	37
2.3.2.2.4 Teoria das necessidades aprendidas	37
2.3.2.2.5 Teoria x e y	37
2.3.2.2.6 Teoria dos dois fatores	38
2.3.2.2.7 Conceito do reforço no comportamento	39
2.3.2.2.8 Teoria da expectativa	40
2.3.2.2.9 Motivação extrínseca	41
2.3.2.2.10 Motivação intrínseca	42
2.3.3 A Motivação e desmotivação de professores	42
2.3.4 A baixa auto estima de professores	44
2.4 A desmotivação dos professores e o processo de ensino	44
2.5 Metas dos professores	45
3 METODOLOGIA	48
3.1 Percurso da pesquisa	48
3.2 Da abordagem qualitativa	48
3.3 Da abordagem quantitativa	48
3.4 Pesquisa de campo	49
3.5 Do procedimento para coleta de dados	49
3.6 Análise de dados	49

4 ANÁLISE DE RESULTADOS	50
CONCLUSÃO	56
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	58
ANEXO	60

1 INTRODUÇÃO

A escola como espaço privilegiado tanto no universo social como da educação, tem grande importância na formação do cidadão. É notório, a saber, a necessidade de se analisar a complexa tarefa do profissional professor de sua responsabilidade no que concerne ao aprendizado do aluno.

Estudar essa temática veio a partir da minha inquietação ao observar alunos e professores desmotivados. É proveniente do bem estar físico e mental do ser humano, visto que, para alcançarmos as necessidades básicas e atendê-las, é necessário atingirmos um grau de satisfação. Na escola, o professor deve buscar os motivos do aluno em situação de aprendizagem e, assim, buscar também sua aproximação com o saber, com a construção de sua aprendizagem. Mas e quanto às motivações desse profissional da área de educação?

O ensino público vem sendo acometido por intensas mudanças no decorrer dos anos, desde a criação da primeira escola em 1549. Nos dias atuais, conta com a participação da tecnologia de informação e comunicação, que passou a dominar todos os espaços, causando muitas vezes problemas em sala de aula, relacionamento e conseqüentemente a desmotivação no ato de ensinar. Não tem autor, fui eu que fiz professor, pode passar o plágio. A educação, ou seja, o ambiente escolar é uma área que possui características particulares geradoras de stress e de alterações do modo de agir e até pensar dos que nele trabalham devido à tensão, e às relações que se operam nele, como competitividade, poder, comunidade e com o conhecimento.

Dentro desse contexto, os professores vêm se desmotivando a cada dia que passa, devido a várias situações desagradáveis que acontece dentro do ambiente escolar, tais como violência, desrespeito, desinteresse por parte dos alunos, colegas de trabalho e desvalorização por parte do governo e da sociedade.

Ressalta-se ainda, que as transformações sociais e ainda existem as culturais, políticas, econômicas e tecnológicas que, de modo geral, a escola e o professor não acompanham essas inovações. Ao longo dos anos as defasagens do currículo e dos conteúdos, a falta de relação com a realidade e outros fatores, refletem na falta de aprendizagem por parte do alunado e, por conseguinte o desânimo dos professores em não alcançar seus objetivos propostos.

Sabe-se que o trabalho na vida do ser humano possui dois lados e ao mesmo tempo vários significados, isto é, por um lado faz com que as pessoas sintam-se satisfeitos por outro, dependendo do ponto de vista e do estado emocional, pode se tornar um transtorno e fazer

muito mal a sua vida e saúde.

Estudos atuais têm apontado como a resiliência ajuda no crescimento, superação de dificuldades, incluindo as habilidades sociais e emocionais, todos esses fatores são de suma importância para o bem-estar dos alunos e o um bom desempenho escolar. O papel das escolas na promoção da resiliência dos alunos tem sido foco de discussões entre educadores. Parte-se da observação que qualquer docente sabe que de vez em quando, cada estudante precisa demonstrar a resiliência.

O problema é que alguns parecem tê-lo naturalmente, enquanto outros têm de ser ajudados a desenvolvê-lo. Depois de muitos anos de experiência, é claro que não importa o quão resistente é uma criança quando eles se juntam à nossa escola, todos (professores incluídos) sempre podem melhorar. Os professores têm uma responsabilidade especial para ajudar os jovens estudantes a desenvolverem resiliência. Professores são modelos em tudo o que fazem e dizem.

Portanto, os docentes também precisam de apoio através da liderança, gestão e mentoria para nos ajudar a desenvolver as nossas competências. Tanto os alunos como os professores beneficiam de apoio e orientação relacionados com a resiliência. Neste sentido, a pergunta de investigação é: *Afinal, o que os docentes entendem por resiliência?* Desvela-se pertinente, bem como estende-se para uma investigação, que extrapola os limites da resiliência como competência componente de um perfil profissional, e adentra o terreno do conceito aplicado às organizações escolares.

Esse estudo tem o objetivo de realizar uma investigação sobre a resiliência com um estudo exploratório da percepção de docentes sobre o seu *constructo* na escola.

Este trabalho está estruturado em seções.

Na primeira, será apresentada a problemática de estudo, seus objetivos e relevância.

A segunda seção tratará do marco teórico, no qual será apresentado o *constructo* da resiliência, com destaque à dimensão humana.

A terceira seção trata do percurso metodológico no qual será detalhado o processo de coleta e tratamento de dados.

Na sequência, na quarta e na quinta seção, os resultados da pesquisa serão apresentados e discutidos à luz do marco teórico.

Na última seção, será apresentada a conclusão e por fim, as referências utilizadas.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 A resiliência

Yunes e Szymanski (2001, p. 15) ressaltam que o conceito de resiliência, foi criado pelo cientista inglês Thomas Young em 1807, teve sua origem na Física e na Engenharia, referindo-se “à capacidade de um material absorver energia sem sofrer deformação plástica ou permanente”.

Grotberg (2003, p. 20) define resiliência como a “capacidade humana para enfrentar, sobrepor-se e ser fortalecido ou transformado por experiências e adversidade”, e complementa que a resiliência vem sendo reconhecida como um subsídio para a promoção da saúde mental e emocional, contribuindo, portanto, para a constituição da qualidade de vida.

1. A resiliência está ligada ao desenvolvimento e crescimento humanos, incluindo diferenças etárias e de gênero. 2. Promover fatores de resiliência e ter condutas resilientes requer diferentes estratégias. 3. Os níveis socioeconômicos e a resiliência não estão relacionados. 4. A resiliência é diferente dos fatores de risco e os fatores de proteção. 5. A resiliência pode ser medida; também é parte da saúde mental e a qualidade de vida. 6. As diferenças culturais diminuem quando os adultos são capazes de valorizar ideias novas e efetivas para o desenvolvimento humano. 7. Prevenção e promoção são alguns dos conceitos em relação com a resiliência. 8. A resiliência é um processo: existem fatores de resiliência, comportamentos resilientes e resultados resilientes (GROTBERG, 2003, p. 19 e 20).

2.1.1 A resiliência e a educação

Sousa (2006, p. 12) comenta que a resiliência serve como estratégia perante os momentos difíceis que possam surgir durante o ensino e aprendizagem.

Quando a vida fornece desafios, a sua resposta por si só pode empurrá-lo para ser uma oportunidade de aprendizagem ou um obstáculo. Temos de proporcionar oportunidades para os alunos e professores aprender e treinar suas habilidades de pensamento resiliente, desenvolvendo um processo de saltar de volta do fracasso com uma atitude positiva, com uma reformulação do problema, praticando e desenvolvendo novas abordagens - e ao mesmo tempo ainda mantendo um controle sobre realidade.

Os alunos devem ser capazes de considerar, esperar e planejar os efeitos positivos em qualquer situação ou futuro possível, preservando estratégias para lidar com as dificuldades.

Eles têm de aceitar retrocessos como oportunidades para entender as questões mais profundamente. E eles têm que reconhecer que este é o melhor caminho para se tornar melhor

em alguma coisa.

A resiliência considerada no contexto de um indivíduo isolado é apenas uma fração da história. Os alunos e os funcionários têm de ser capazes de terem empatia, bem como gerir os seus próprios sentimentos, bem como se de forma eficaz, respeitosa, compassiva e carinhosa com amigos, colegas.

A chave é compreender nossos sentimentos sem ser conduzido por eles. Todos nós esperamos experimentar a energia mágica e motivacional que os sentimentos podem inspirar. O desafio é aproveitar esses sentimentos, para torná-los bons que nos ajudarão a avançar em muitas áreas da vida.

Ser capaz de contribuir para um mundo melhor através da compreensão e respeito de nós mesmos, ao desenvolver as forças de cada indivíduo é um componente importante da resiliência. Saber o que você está fazendo tem uma dimensão social tem sido mostrada como uma força motivacional significativa na escola, devemos a nós mesmos e aos nossos alunos para revelar esta componente oculta. Para algumas pessoas, algumas vezes, isso pode ser um fator decisivo (SOUZA, 2006).

2.2 Reflexões sobre a historicidade e objetivos da educação brasileira

Esse tópico objetiva mostrar um breve histórico de modo linear e cronológico de algumas reflexões quanto à questão da educação no Brasil. A importância do tema foi analisada através de pesquisas, a cerca de algumas teorias estudadas a respeito da evolução da história da Educação no Brasil, na necessidade de aperfeiçoamento dos profissionais do ensino, frente também a melhoria das condições culturais e sociais e de todos os problemas que assolam a educação.

A elaboração do mesmo tem como enfoque as ideias sobre a Educação Brasileira como uma reprodução da tradição cultural, dos povos dominantes pela sua colônia (período colonial); as primeiras legislações a cerca da formação educacional (período monárquico); as reformas do ensino (período republicano); primeira Lei de Diretrizes e Bases da Educação de 1961 nº 4.024/61; LDB - 5.540/68 dedicada ao Ensino Superior; LDB – 5.692/71; LDB – 7.044/82 e finalmente a Lei Darcy Ribeiro nº 9.394/96; formação do professor; a problemática na escola; a escola necessária e o conhecimento através do (re) encantar da educação.

A história da educação no Brasil iniciou em 1549, com a chegada dos jesuítas que aqui aportaram em companhia do primeiro governador geral Tomé de Sousa. A partir de então os

padres da Companhia de Jesus (jesuítas), foram os principais educadores de quase todo o período colonial, atuando aqui no Brasil de 1.549 a 1.759.

O plano de instrução dos jesuítas era baseado no *Ratio studiorum*, cujo ideal era a formação do homem universal, humanista e cristão. A ação pedagógica dos jesuítas foi marcada pelas formas dogmáticas de pensamento, contra o pensamento crítico, privilegiando assim, o exercício da memória e o desenvolvimento do raciocínio.

Com a expulsão dos jesuítas em 1759 de Portugal e de seus domínios, surgiram as aulas régias; cada aula régia constituía uma unidade de ensino, com professor único.

Em 1827, foi promulgada a Lei do Ensino Primário, determinando que devessem ser criadas escolas de primeiras letras. Quanto as escolas Normais foram criadas na década de 1830 nas províncias da Bahia e do Rio de Janeiro. Pode-se dizer que o fim do Império e começo da República foi o fruto do próprio fortalecimento do Estado, sob a forma da sociedade política. Até então a política educacional era feita quase que exclusivamente no âmbito da sociedade civil, por uma instituição chamada Igreja.

Com a República, os anos foram marcados por reformas de ensino, e também com a importância dos aparelhos jurídicos e repressivos do estado no processo econômico. Em 1930, foi criado pela primeira vez um Ministério de Educação e Saúde, e só a partir daí foram fundadas as primeiras Universidades do Brasil. Nesta mesma época, em 1931 é lançado o Manifesto dos Pioneiros da Educação Nova, no qual a educação era analisada como parte de um contexto social maior e relacionada com fatores políticos, econômicos e sociais.

A Constituição Federal em 1946 estabeleceu que a união devesse legislar sobre Diretrizes e Bases da Educação, unificando os sistemas dos Estados e do Distrito Federal. Logo em seguida, em 1948, surge a Lei Orgânica do Ensino Primário que traçou Diretrizes Nacionais para o Ensino Primário.

Com a aprovação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, a Lei de nº 4.24/61, que surgiu 15 anos após a Constituição de 1946, determinou o estabelecimento dessas diretrizes. O Conselho Federal de educação elaborou o Plano de Educação para os recursos do Ensino Primário, Médio e Superior agrupados nos respectivos fundos nacionais. Este Plano de outro caráter, era basicamente um conjunto de metas quantitativas e qualitativas a serem alcançadas em um prazo de 8 anos.

É importante ressaltar que em 28 de Novembro de 1968 foi aprovada a Lei nº 5.540, dedicada ao Ensino Superior (ensino de 3º grau). O projeto Minerva, um importante e duradouro programa de rádio – difusão educativa do Brasil prestou inestimáveis serviços à Educação Nacional na década de 70, sendo o mais competente centro de produção de

programas radiofônicos educativos que o Brasil teve nos últimos anos.

Assim, 10 anos após a promulgação da primeira Lei de Diretrizes e Bases da Educação (nº 4.024/61), surge a Lei 5.692/71 fixando as Diretrizes e Bases do funcionamento do ensino de 1º e 2º graus, acrescentando apenas “O preparo para o exercício da cidadania”. O peso da tradição de mais de quatro décadas havia vencido. O 2º grau estava “livre” da obrigatoriedade de formar para uma profissão específica. O grupo hegemônico da sociedade havia garantido o seu direito de dirigir-se para o ensino superior sem que nesse trajeto tivesse de se ver envolvido com a Educação Profissional.

Para tanto, a Lei de nº 7.044/82, introduziu o conceito de *Preparação para o Trabalho*, ao invés de *Qualificação para o Trabalho*. Essa preparação fazia parte de uma proposta educacional que entende ser necessário educar para a vida produtiva e responsável, para o exercício do trabalho, mediante o qual o educando contribui para a manutenção de sua própria vida e da sociedade, sem, contudo, direcionar para uma ocupação específica.

Com a Lei 9.394/96, chamada pelo Presidente da República de “LEI DARCY RIBEIRO”, em homenagem ao seu idealizador, foi fixada as Diretrizes e Bases da educação Nacional, dedicando um capítulo específico a Educação Profissional.

A nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº 9.394/96, recoloca entre os fins da Educação Nacional o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

Cada sistema de ensino deverá definir quais serão as normas que orientaram esse tipo de gestão, de acordo com suas possibilidades, tendo como um dos princípios básicos a participação das comunidades escolares ou equivalentes.

Hoje, a implantação da nova escola, segundo os paradigmas estabelecidos na nova LDB – nº 9.394/96 está a exigir dos gestores da educação uma nova postura que passa necessariamente pela autonomia do estabelecimento de ensino, nas questões que a própria lei lhe conferiu. Por outro lado, o sucesso na aprendizagem deve ser a meta principal dos docentes, tarefas para qual não devem medir esforços, visto que, não significa que simplesmente os alunos devam ser “empurrados para frente”, mesmo que não tenham atingido os objetivos educacionais.

A atual LDB – nº 9.394/96, com a questão da formação dos docentes é tratado de uma forma até certo ponto contraditória. Se por um lado a lei eliminou a possibilidade de os sistemas de ensino continuar adotando, na formação de educadores, os chamados “Avanços progressivos”, institucionalizados pela lei nº 5.692/71, bem como aboliu as licenciaturas de curta duração, por outro lado, valorizou sob forma de “Aproveitamento de estudos” as

experiências anteriores em instituições de ensino. Além disso, possibilitou também aos portadores de diploma de nível superior, habilitarem-se para o magistério da educação básica, após uma breve passagem em um programa de formação pedagógica.

Segundo Martins (2000), refere que a prática pedagógica atual é mantenedora, conservadora e burocratizada, embora não negue a existência revolucionária de classe. Em outras palavras, mesmo atuando sob uma práxis repetitiva e viciosa, os profissionais em educação já vêm imprimindo certa politização enquanto agentes sociais inseridos no sistema educacional. Traçando um perfil educacional que tece uma historicização das diversas categorias pelas quais o docente vem passando, o ensino brasileiro e o papel do docente, vêm marcados pela alienação, seja pelo determinante histórico em função da política do estado, seja pela própria prática alienada decorrente daquela.

Como bem destaca Martins (2000, p.271), *O professor ocupa um papel tão importante e estratégico, seja qual for o modelo de educação e a concepção que se tenha deste profissional: mero transmissor de conhecimento, orientador de estudos instrutor de ensino, facilitador de aprendizagem.*

Contudo, sua formação é sempre organizada para satisfazer certos perfis e características profissionais. Mas, é na produção da realidade social, pelos meios pedagógicos, que o professor se torna um agente político.

As condições históricas sobre as quais a educação se desenvolveu, constitui-se em dificuldades, que acarretam essas distâncias entre escola, comunidade e seguimentos políticos. E essas dificuldades se devem ao fato de que o próprio educador seja produto de uma escola dissociada da realidade e assim não consegue traduzir os mesmos do campo teórico em efetiva prática educacional. Como resultado dessa dicotomia, constata-se a existência de um “vácuo” entre a teoria e a prática pedagógica aplicada pelo educador em sala de aula.

Por isso, a importância do avaliar, tem como ponto de partida a educação continuada para o desenvolvimento da escola e do educador, na medida em que ela é capaz de transformar a atitude pedagógica do educador comprometido com reais mudanças dentro do processo educacional.

Neste processo, o educador consolida o seu modo de ver o mundo, suas concepções, seus paradigmas, e o refletirá em sua atitude pedagógica.

A concepção de que um projeto de formação de professores não pode visar unicamente à aquisição de conhecimentos, mas também ao desenvolvimento do professor quanto ao conhecimento de si próprio e da realidade, implica necessariamente numa ação prolongada, baseada numa reflexão contínua e coletiva sobre todas as questões que atingem o trabalho pedagógico. (CANDA, 1999, p.78).

Entretanto, a reflexão que o educador possa produzir individual e coletivamente será o terreno fértil onde germinará a semente da educação continuada, como busca de respostas e possibilidades de mudanças. Porém, o que se observa quanto a ação ideológica dentro da escola, é que ela se dá de forma sutil, muitas vezes, ludibriando a capacidade de raciocinar de forma crítica sobre uma determinada situação vivenciada.

Na verdade, o ensino é um ramo de divisão social e do trabalho, que somente se impõe quando certas condições estão devidamente preenchidas. Em uma realidade social concreta, o processo educacional se dá através das instituições específicas (família, igreja, escola, comunidade, etc.) que se tornam porta vozes de uma determinada ideologia pedagógica.

Os livros didáticos têm uma função ideológica, na medida em que esconde os erros e as misérias das crianças (para não ofender a sua ingenuidade), reproduzindo uma análise invertida da realidade, levando o indivíduo que é parte dessa massa dominada, a agir e pensar, como um ser que tem que seguir em frente acreditando verdadeiramente no que lhe é dito.

De acordo com Durkeim a educação é para entender a sociedade e não o homem em si. Entretanto estas são algumas entre tantas consequências, das alienações sofridas (na escola) pelo indivíduo na sociedade em que se encontra inserido.

Se o real fosse linear e natural como querem os detentores da ordem, a escola não representaria qualquer ameaça aos objetivos desses grupos. O problema é que o real não é natural, não é eterno, é histórico, e a história é feita pelos homens e essa história em construção atropela essas ideologias.

A relação entre educação política tem recebido os mais diversos tratamentos, especialmente por parte dos educadores que tem tecido algumas críticas aos rumos da educação brasileira, nos anos de autoritarismo obscurantista do Regime Militar Brasileiro. Cabe aqui uma colocação de Miguel Arroyo, feita no auge da abertura política:

O fato é que, nós, educadores não podemos mais olhar, apenas para as linhas da política educacional vindas de cima. Algo mais sério está acontecendo embaixo, perto de nossas unidades escolares, nas vilas e fábricas, no comércio das relações de força dessa sociedade onde a escola, esta inserida. Estar atento a esse movimento de forças que se dá no seio da sociedade brasileira é redefinir a escola, nossa prática, nesse contexto, eis a exigência. Continuar como estamos, fechados em nosso universo de problemas, teorias e rotinas, é uma forma de opção por um dos lados dessa luta. (ARROYO, 1980, p.51).

Sob qualquer aspecto de referência, a crítica denunciava a tentativa de transformar a educação em aparelho de inculcação ideológica, de uniformizar a concepção de mundo dos dirigentes, o estado na consciência dos educandos ou de converter essa consciência em

indiferença em relação a vida política nacional, e sim a própria participação do cidadão nos poderes de decisão.

Ao atingir o nível de consciência da necessidade da mudança de uma realidade social, temos como suporte novas formas de participação, que atingem objetivos para além da possibilidade de formar indivíduos. De outro lado, é feito um exame de como poderia se realizar esse processo e os educadores compreenderem que eles detêm os instrumentos educacionais do processo educativo, tais como: materiais didáticos, livros, currículo, planejamento, etc.

Tal aspecto tem um significado bem concreto: devem através dos processos educacionais, prepararem os alunos intelectualmente, cientificamente e profissionalmente para compreender a realidade social, econômica, política e cultural em que ele vive, e ao mesmo tempo prepará-los para uma participação efetiva no processo de mudança dessa realidade.

O processo de participação se dá de dois lados: o primeiro em nível individual, na medida em que adquire conhecimento da realidade e em nível do grupo social, pela interferência organizada dos indivíduos para mudá-la. Por esse motivo, o educador deve ser trabalhado com a certeza de abordar uma ação cuja natureza se articula diretamente com a realidade vivida pelos educandos. Isso ajusta à concepção de que o ato educativo é composto de um conhecimento (saber) e de ações resultantes desses conhecimentos (fazer).

É mister que a escola universalize a sua experiência e a sua prática pedagógica através da participação da sociedade, e dessa forma se democratizará a medida que seus processos decisórios estiverem coligados aos interesses de todas as classes.

No entanto fazemos com que a atividade educacional não seja apenas uma atividade de transmissão de um saber sabido, nem seja apenas transmissão de uma tradição que possa ir de geração em geração.

A escola pode e deve ser um centro de debates, de discussão, de ampliação de valores da própria cultura, da própria civilização e do grupo social a que ela atende, permitindo assim uma integração cultural, não pela dissolução dos valores e tradições da sociedade, mas pela incorporação dos valores que agora são conquistados e transmitidos pela prática educacional.

Pode-se observar que a escola necessária deve permitir que o educando seja capaz de entrar no mundo dessa realidade para entendê-lo, pois temos todos os direitos de ter acesso ao conhecimento daquilo que é socialmente produzido. Que a escola além de ser necessária e democrática, é aquela que possibilita o educador ser arrojado no sentido de transformar coletivamente ideias, valores e comportamentos, objetivando sempre o crescimento total de seu educando, nos vários aspectos de sua vida social, cultural e política.

Cabe a escola mostrar aos seus alunos a realidade do mundo no qual estão vivendo, levando-os a compreender formas de agir e atuar nesse mundo.

Entender que formar consciência crítica demanda desprendimento, por isso é fundamental que a educação escolar incorpore em seu processo pedagógico, o desenvolvimento de ações de conhecimento que leve primeiramente o educando a conhecer a sociedade em que vive conhecer a si mesmo como sujeito capaz de intervir em mudanças de transformações no seu meio social.

Neste contexto, forma-se a discussão sobre o conhecimento, abarcando todos os processos naturais e sociais, levando sempre em conta formas de aprendizagem, isto é, uma morfogênese. Porém a escola passa a ter sua função abrangente, visto que seu papel não será apenas ensinar, mas também integrar-se bio-psico-social e, para que isso aconteça, é necessário o estímulo interacionista.

No decorrer da discussão, questionou-se a respeito da relação ensino/aprendizagem, história da educação e formação de professores, visto que nem sempre a informação leva ao conhecimento, bem como não existe conhecimento sem informação. O caminho traçado para o conhecimento tem como *a priori*, a informação, que impulsiona o sujeito levando-o a sentir interesse, afetividade, solidariedade, ou seja motivação, e *a posteriori* o conhecimento, que sempre tem que estar localizado no tempo e no espaço.

A educação passa então a ter um papel determinante na criação da sensibilidade social necessária para a vida. Percebemos que é preciso haver um ponto fundamental entre o que se sabe (processos vitais) e o que se aprende mediante o conhecimento (processos cognitivos).

Os processos cognitivos e os processos vitais finalmente descobrem seu encontro, desde sempre marcado, em pleno coração do que a vida é, enquanto processo de auto-organização, desde o plano biofísico até os da esfera societária, a saber, a vida quer continuar sendo vida – a vida se “gosta” e se ama – e anela a ampliar-se em mais vida. (ASSMAN, 1995, p.28)

Na verdade, o conhecimento é o emergir de níveis, é a complexidade e desenvolvimento de vida que precisa do encantamento da educação. Dessa forma, para educar e formar seres humanos conscientes, é preciso paixão, ternura, envolvimento e muita criatividade, a fim de definir elementos que venham a suprir as necessidades de cada indivíduo, levando em consideração que o mesmo é um ser individual e social simultaneamente.

Para tanto, o ambiente pedagógico no qual se dará a aquisição de novos conhecimentos, também deverá ser levado em consideração, visto que essa experiência tem por objetivo proporcionar ao educando uma sensação prazerosa, e não meramente institucional, tornando-

se assim uma necessidade primária para o mesmo. Sem dúvida alguma é esse prazer que impulsiona que dinamiza o conhecimento, que faz com que cada um repense suas atitudes e modifique suas próprias linguagens.

Portanto, as experiências adquiridas através das vivências diárias já não bastam, pois é preciso gerar novas experiências sobre os mais variados assuntos. É necessário, para isto reestruturar a educação, fazendo a união da sensibilidade com eficiência pedagógica, a fim de encantar, seduzir e conduzir o educando ao maravilhoso caminho rumo ao conhecimento.

Surge então, a visão pós – modernista da educação, que deveria ser vista como forma de superação de buscar conhecimentos, de trocar experiências e saberes, como um processo de desenvolvimento do indivíduo. Contudo o sistema educacional oferece um paradigma, ou seja, um modelo próprio, não oportunizando dessa forma o surgimento de novos paradigmas, no qual esse processo de educação permita que todos se tornem “sujeitos” atuantes na sociedade.

A teoria defendida por Kincheloe (1997), para a transformação da educação, deverá partir do particular para o geral, visto que a relação educador/educando é uma consequência do macro sistema que lhe é imposto autoritariamente.

Entretanto no âmbito da escola pós – formal, a visão da Teoria Tecnicista, contrapõe-se à educação libertadora a partir do momento em que a relação estabelecida pelo Estado assume caráter autoritário, destacando os valores já adquiridos pela sociedade. KINCHELOE (1997) afirma que há uma necessidade de um novo olhar para a sala de aula, onde verifica-se que a mesma funciona como um grande laboratório pedagógico de educação, que coloca a escola sendo um sistema.

Contudo, a grande preocupação com a formação do educador pós – moderno deverá ser ousada, apontando para uma ruptura e levando posteriormente a uma superação, pois o indivíduo está refletindo constantemente sobre si mesmo com suas próprias ferramentas.

A palavra de ordem para o educador pós – formal é a experiência, a qual acontecerá no seu cotidiano, pois o mesmo deve utilizar-se do pensamento e da reflexão para o desenvolvimento de sua práxis, no que refere KINCHELOE (1997: 228), *Os professores, ao tornarem-se pesquisadores reflexivos, adquirem a habilidade de se adaptar a ideias emancipatórias mais amplas para os contextos específicos de ensino.*

Um educador pós-formal torna-se um investigador constante, num processo de comunicabilidade no qual não se podem negar as informações de seu âmbito educacional. Para isso é necessário que o mesmo adquira a maior gama de informações possíveis, para de essa forma chegar ao conhecimento. Entretanto, mediante as expectativas de Kincheloe (1997), é

válido ressaltar um educador que conseguirá superar tais dificuldades, combatendo as insignificâncias e desenvolvendo de fato, um ensino gratificante de qualidade, não deixando lacunas que possibilitem possíveis penetrações advindas do sistema que atinge o processo educacional.

Assim, é no cotidiano da sala de aula que se faz o percurso de uma caminhada, mas não sem tropeços, sem necessidade de apoio, porque esse apoio é na verdade o próprio aluno que na demanda de suas próprias necessidades, vai orientando o “bom educador” a ensinar aprendendo a calcar passos decisivos no seu ambiente escolar, com uma abordagem sempre renovada.

Novas demandas sociais, porém, virão exigir dos educadores e administradores dos sistemas de ensino, respostas mais adequadas à realidade social, cultural, econômica e política do país.

Considera-se que, por um lado, os fatos históricos são fontes de ensino, a partir do momento que nos dão subsídios para a construção de uma educação nova e justa, tirando dos erros passados lições para os acertos da escola contemporânea. Por outro lado, tem-se um longo e árduo caminho a percorrer, e essa é uma tarefa intransferível de cada escola, comunidade, autoridades e professores.

E desse caminho deve ser removida a pedra, de forma que a escola brasileira deixe de ser um obstáculo e passe a ser uma passagem livre e segura para uma sociedade democrática, necessária, conhecedora da realidade contemporânea.

Em busca de aprimorar essa pesquisa com um breve histórico da educação no Brasil, sentiu-se a necessidade de conhecer um pouco da formação e profissão do docente no Brasil, para que se possam entender as reais circunstâncias que leva o professor a se desmotivar.

2.3. Motivação x desmotivação

Dois aspectos preponderantes na vida profissional de cada pessoa e principalmente de professores no século XXI, onde as tecnologias de informação e comunicação estão cada vez mais rápidas. Contudo, abordam-se para melhor entendimento conceitos básicos, teorias no que diz respeito à motivação e desmotivação.

2.3.1. Conceitos de motivação e desmotivação

Segundo alguns teóricos a motivação está relacionada com a compreensão da razão do

comportamento das pessoas para poder prever e influenciá-lo. É necessidade de todos. É muito difícil conquistar metas e objetivos em nossas vidas se ela simplesmente não existe em nossa linguagem.

Já a desmotivação, é causada por diversos fatores decorrentes da rotina diária de um profissional. Segundo da Mata (1999), o acúmulo de tarefas, obrigações e as cobranças geradas por um mundo cada vez mais competitivo e exigente acabam gerando a tão indesejada desmotivação.

É válido ressaltar que motivação é definida pelo desejo de desempenhar altos níveis de esforço em direção a determinados objetivos traçados, pessoais, profissionais ou não, dependentes da capacidade de satisfazer algumas necessidades individuais.

Pode-se dizer que as principais especialidades fundamentais da motivação são que ela é um fenômeno individual e de cada ser humano, ou seja, somos seres singulares e devemos ser tratados com tal; que a motivação é voltada por alguma intenção, uma vez que está sob o controle de cada pessoa; a motivação é dispares e tem várias faces, depende tanto do estímulo como da opção de conduta agregado em cada um.

Outra característica encontrada é que não se pode regular a motivação diretamente, regula-se a conduta motivada, ação e forças intrínsecas e extrínsecas influenciam na escolha da ação, pois a motivação não é observável.

Quando uma pessoa se coloca ou se direciona a um caminho ou um objetivo, ela não necessariamente está motivada a atingir este objetivo. Os fatores que a levam a caminhar naquela direção podem-lhe ser intrínsecos ou extrínsecos. Quando são intrínsecos, há motivação; quando são extrínsecos, há apenas movimento ou apenas satisfação (HERZBERG, 1968; BERGAMINI, 1986 E 1989).

Os fatores que correspondem à motivação de INTRÍNSECA dizem respeito a recompensas psicológicas: reconhecimento, respeito, status e esse tipo motivacional estão intimamente ligados às ações individuais dos gerentes em relação aos seus subordinados.

Por outro lado os fatores que correspondem à motivação EXTRÍNSECA quando as causas estão baseadas em recompensas tangíveis: salários, benefícios, promoções, sendo que estas causas independem da gerencia, pois geralmente são determinadas pela alta administração.

Chiavenato (2004b) salienta que motivação é um processo psicológico básico, junto com as percepções, atitude, personalidade, aprendizagem, sendo um importante processo da compreensão humana. Já Zanelli, Borges e Bastos (2004), definem motivação por um processo objetivo básico de complexidade relativa, que está associada a fatores como satisfação, desejo,

recompensas extrínsecas e intrínsecas, comprometimento, entre outros e sem tudo isso acontece o desmotiva o ser humano como um todo.

Frustrações tanto na vida pessoal e profissional perpassa por toda vida do ser humano, constante é o desejo de cada pessoa querer conseguir atingir suas metas e objetivos, e quando não acontece causam algum tipo de desmotivação muitas vezes que marcam toda uma vida.

Algumas teorias pesquisadas e apontadas por alguns teóricos vislumbram o sentido do que faz com que as pessoas satisfaçam suas necessidades e que motivos às levam a alcançar objetivos e metas.

É nesse contexto, que se faz necessário abordar algumas teorias sobre motivação para melhor esclarecimento e entendimento em relação aos desejos e objetivos dos profissionais da área de educação e o que poderão fazer para alcançarem sua satisfação.

2.3.2. Teorias de motivação

2.3.2.1 Motivação

Um dos temas mais controversos na administração a motivação vem ganhando destaque nas discussões acadêmicas e científicas, cada vez mais as organizações modernas passam a perceber que orientar pessoas em busca de um objetivo institucional vai muito além de simples modelo de incentivos econômicos e controles, que como bem destacou McGregor (1960) na teoria X é uma forma limitada de se conceber os aspectos direcionadores do comportamento humano, Robbins (2005) destaca que a motivação é um dos assuntos mais pesquisados na área do comportamento organizacional.

Desde que Taylor iniciou seus primeiros estudos até nossos dias, todas as pesquisas e produção de conhecimento na área da administração, tem como razão fundamental fornecer elementos que garantam a sobrevivência das organizações em um mundo cada vez mais competitivo e dinâmico. Nesse ambiente de competitividade o capital humano das organizações moderna constitui-se em meio imprescindível para a consecução de sua missão, é cada vez mais imperiosa a afirmação de que as organizações sejam elas pública, empresarial, filantrópica, esportiva, etc. são constituídas por pessoas e seu sucesso depende da maneira como essas pessoas desempenham suas funções (BOWDITCH; BUONO, 2004).

O mundo globalizado e competitivo exige que as organizações mantenham em seus quadros funcionais pessoas comprometidas com os objetivos organizacionais. Esse

comprometimento tem como um de seus elementos principais a motivação, Bowditch e Buono (2004) destacam que esse envolvimento ou comprometimento do indivíduo com a organização pode se originar em muitos motivos diferentes.

Segundo Soto (2005, p.10)

A motivação é essencial para o funcionamento das organizações seja qual for a quantidade de máquinas e equipamentos que uma organização possua, esses elementos não poderiam ser utilizados sem que pessoas que se sintam motivadas os liguem e os façam funcionar.

Apesar do volume de estudos produzidos Robbins (2005) enfatiza que existem muitas arestas e incorreções quanto a definição do que é motivação e suas implicações para os indivíduos e organizações.

Para Robbins (2005) motivação é o processo de interação do indivíduo com o ambiente e as situações que o envolvem o impulsionando e mantendo-o energizado e direcionado para o alcance de um objetivo.

Bowditch e Buono (2004) diz que motivação é o estado emocional apresentado por uma pessoa na realização de suas atividades tendo como fato gerador a oportunidade real de concretização de uma meta.

Para McGregor (1960) o processo que desencadeia a motivação humana para o trabalho consiste no desejo de satisfazer suas próprias necessidades. Malvezzi (1999) diz que o desejo em realizar uma tarefa é ativado em proporção ao significado do conteúdo desta e seu nível de importância para o projeto de vida do indivíduo. Segundo Chiavenato (2002) motivação é tudo que impulsiona o indivíduo a agir em uma determinada direção ou comportar-se de forma a alcançar um objetivo, sendo esse impulso de ordem interna ou externa, podendo ser amplamente influenciada por fontes externas ao indivíduo ou pelo próprio trabalho na organização.

Enquanto Bergamini (1997, p.54) destaca:

A motivação é um aspecto intrínseco às pessoas, pois ninguém pode motivar ninguém. A mesma passa a ser entendida como fenômeno comportamental único e natural e vem da importância que cada um dá ao seu trabalho, do significado que é atribuído a cada atividade desse trabalho e que cada pessoa busca o seu próprio referencial de auto-estima e auto-identidade.

Na concepção de Abreu (2002) a motivação humana é insaciável e radical tendo em vista que o estado de satisfação que acompanha e concretiza o comportamento na busca por alcançar um objetivo é sempre transitório, já que uma vez alcançado ou concluído um objetivo

surgirão outros como um conjunto infinito de desejos e aspirações.

McGregor (1999, p.40) diz:

O homem é um animal carente – nem bem uma de suas necessidades é satisfeita surge logo outra. Esse processo não tem fim. Vai do nascimento á morte. O homem está continuamente se esforçando – em outras palavras, trabalhando – para satisfazer suas necessidades.

Kanaane (1999) destaca que a motivação sofre influencia de fatores inerentes a personalidade individual e fatores oriundos do ambiente e da herança genética de cada indivíduo. Nessa mesma direção Simon (1947, apud CARVALHO & SERAFIM, 1995), destaca que a organização permite o envolvimento e interação dos indivíduos num ambiente organizacional gerando a maioria das forças capazes de modelarem e orientarem o desenvolvimento de hábitos e qualidades pessoais e ao mesmo tempo proporcionando aos que ocupam posições de responsabilidade meios capazes de influenciar os demais.

Marras (2000) chamam atenção para a necessidade das exigências e objetivos organizacionais convergirem em relação aos interesses dos indivíduos sob pena destes preterirem os interesses da organização em pro dos seus, nesse sentido Herzberg é categórico ao afirmar “motivação implica fazer aquilo que é muito significativo para mim”, ou seja, é o querer fazer, corroborando com essa afirmação, Mullins (2008, p.171), destaca “a motivação é a força motriz introjetada pelos indivíduos, e por meio da qual eles tentam alcançar algum objetivo, a fim de satisfazer uma necessidade ou expectativa”.

Chiavenato (2002) destaca que as pessoas precisam ser estimuladas a alinharem seus desejos internos com a natureza da função que executam a fim de atingir a complementação individuo organização, uma vez que os objetivos de ambos estão entrelaçados em face da interdependência entre as necessidades do indivíduo e da organização.

O conceito de motivação é amplo uma vez que suscitam vários fatores que dirigem o comportamento humano, havendo ainda discordâncias entre as diversas abordagens postuladas pelas mais diferentes teorias, para Mullins (2008, p.172) “A motivação é um assunto complexo, algo muito pessoal, multifacetado e que sofre a influencia de muitas variáveis”, Bowditch & Buono (2004) chama a atenção para a complexidade dos seres humanos e para as múltiplas facetas das suas necessidades e motivos.

O primeiro entendimento teórico sobre motivação é conforme Marras (2011) um processo endógeno nos indivíduos, em que cada um desenvolve forças motivacionais diferentes em momentos distintos e, também, reconhece que essas forças afetam diretamente sua maneira de encarar o trabalho e a própria vida. Completando:

Motivação é a disposição de exercer um nível elevado e permanente de esforço em favor das metas da organização, sob a condição de que o esforço seja capaz de satisfazer alguma necessidade individual. A motivação geral está relacionada com o esforço em direção a alguma meta; [...] Os elementos fundamentais de nossa definição são a intensidade do esforço, a persistência, a orientação em direção as metas organizacionais e as necessidades (ROBBINS, 2002, p. 342).

Falha ao achar que motivação é o mesmo que satisfazer, quando na verdade são completamente diferentes. Para a compreensão de satisfação traz o termo fatores higiênicos que segundo Marras (2011) são, programas ou políticas que atendem necessidade de ordem primária dos indivíduos (restaurante, assistência médica, seguro de vida, salários de mercado, etc.), não conseguindo com isso, ultrapassar o meio da pirâmide motivacional. Ou seja, o colaborador satisfeito é aquele que está com suas necessidades básicas atendidas e não necessariamente estará motivado, sendo que a motivação está ligada a outros patamares de satisfação que não apenas os básicos como figura 1.



Figura 1: Plataforma de Motivação

Seguindo essa linha de raciocínio, Robbins (2002, p.72) diz que:

A motivação não é específica do indivíduo e sim específica à situação e assim mostra que o líder que quer tirar o melhor proveito do seu liderado precisa descobrir o que é importante para cada indivíduo e colocar as pessoas nos cargos que melhor se adaptem a seus interesses e personalidades.

Ainda fala que o trabalhador motivado não é aquele que tem o alto desempenho e sim que o elevado desempenho requer habilidade e apoio, além de motivação.

Mullins (2008) destaca que o trabalho possui variados significados para as pessoas e são esses significados que vão determinar o envolvimento dos indivíduos com o trabalho e

consequentemente determinar o seu nível de motivação e satisfação.

Para Bowditch & Buono (2004) um dos determinantes básicos da motivação é o contexto organizacional do comportamento, as pessoas participam de uma organização por aquilo que podem receber e em contrapartida oferecem a organização parte de seu tempo e independência, assim o trabalho é visto como o meio para as pessoas satisfazerem suas necessidades, embora nem sempre estejam dispostas a incorporar os objetivos organizacionais.

As mudanças ocorridas no mundo da administração permitiram reunir elementos capazes de direcionar uma gestão de pessoas mais eficiente, nesse processo a motivação é uma condição fundamental para o alcance dos objetivos das organizações, embora muitas delas ainda dediquem pouca atenção às questões relacionadas à satisfação dos indivíduos que compõem a sua força de trabalho (BOWDITCH; BUONO, 2004).

Quando se fala em motivação no trabalho, pensamos a priori no estabelecimento de condições satisfatórias no local onde cada elemento desempenha sua atividade, no entanto, essa visão é limitada uma vez que os aspectos externos, ou seja, a conjuntura do macro ambiente deve também nortear as ações desenvolvidas pelas organizações no intuito de construir um ambiente de trabalho saudável (MORGAN, 2009)

Um exemplo da influência do ambiente externo são os avanços tecnológicos que impuseram ao homem moderno a necessidade imperiosa de adaptação frente às constantes mudanças, exigindo desse a capacidade de dominar essas novas tecnologias ocasionando assim conflitos e insegurança diante de um contexto de imprevisibilidade que se instalou na sociedade moderna (BOWDITCH; BUONO, 2004)

Conforme Morgan (2009, p.21):

[...] as máquinas agora influenciam virtualmente cada aspecto da nossa existência. Enquanto elas aumentam, em muito o limiar das nossas habilidades produtivas, fizeram também muito mais, moldando quase que todos os aspectos das nossas vidas.

Os efeitos da desmotivação no trabalho podem ocasionar problemas tanto para as organizações quanto para as pessoas. As organizações podem sofrer perdas de seus padrões de qualidade e produtividade e para as pessoas as consequências negativas estão ligadas à saúde física e mental, ao stress, ao absenteísmo, à baixa produtividade e a falta de comprometimento com a organização (MORGAN, 2009). As pessoas possuem uma variedade de necessidades e expectativas que mudam constantemente e que as levam a uma busca contínua por satisfazê-las. O desafio que se impõe às organizações é a criação de um ambiente onde as pessoas se

sintam bem, onde gostem de estar e lhes seja permitido executar seu trabalho com tranquilidade e perspectivas de satisfação de suas necessidades. (MULLINS, 2008). Uma das críticas que as teorias de conteúdo recebem é a forma generalizada como aborda os elementos que envolvem a motivação humana, desconsiderando aspectos culturais que influenciam nas tendências e aptidões que cada indivíduo desenvolve. È inegável que as forças direcionadoras do comportamento humano também são produto do ambiente cultural onde vive, afetando a maneira pela qual as pessoas encaram seu trabalho (STONER; FREEMAN, 2009).

As pessoas têm tendências múltiplas sendo seu comportamento dirigido por diferentes motivos, para Abreu (2002, p.76) “todos os homens, pelo fato de o serem, têm a mesma estrutura de necessidades, embora as modalidades da sua concretização possam variar consoante o contexto cultural”.

Partindo-se do princípio que as pessoas possuem variados motivos, deve-se levar em consideração a maneira particular como as pessoas agem em busca de seus objetivos, e são justamente essas diferenças individuais entre as pessoas que dificultam a formatação de parâmetros generalizados que possam ser utilizados pelas organizações para motivar as pessoas em igualdade de condições (CHIAVENATO, 2002).

2.3.2.2 Uma análise das teorias da motivação

Para fechar o entendimento de motivação vamos compreender as teorias de conteúdo que giram em torno das necessidades dos indivíduos e podem ajudar a explicar o funcionamento da motivação.

As teorias de conteúdo estão divididas da seguinte forma:

- Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow;
- Teoria ERC – Existência, relacionamento e crescimento;
- Teorias das Necessidades Manifestas;
- Teoria das Necessidades Aprendidas;
- Teoria X e Y;
- Teoria dos dois fatores;
- Conceito do reforço no comportamento;
- Teoria da expectativa.

2.3.2.2.1 Teoria da hierarquia das necessidades de Maslow

A teoria da hierarquia das necessidades surgiu dos estudos do psicólogo americano Abraham Maslow, parte do princípio de que os motivos do comportamento residem dentro do próprio indivíduo e estão arranjados em uma forma hierarquizada de importância. (CHIAVENATO, 2002).

Robbins (2005) diz que Maslow em sua teoria sustentou que dentro de cada ser humano existe uma categoria de cinco necessidades, as quais ele descreveu em ordem de importância obedecendo a uma hierarquia: Necessidades fisiológicas que ficam na base da pirâmide e as de segurança, de associação, de estima e de auto realização que ficam no topo da pirâmide, conforme a figura a seguir:



Figura 2: A pirâmide das necessidades de Maslow
Fonte: Adaptado de Robbins (2005, p. 133)

As necessidades fisiológicas estão relacionadas à sobrevivência e orientam a vida do indivíduo desde o nascimento se sobrepondo a todas as outras necessidades até serem satisfeitas. São elas: Fome, sede, abrigo, sexo e outras necessidades do corpo.

Uma vez que essas necessidades não fossem atendidas elas continuariam dominando e direcionando o comportamento da pessoa e à medida fossem satisfeitas teriam sua importância diminuída dando lugar às necessidades de segurança (ROBBINS, 2005).

As necessidades de segurança são relacionadas à proteção, o indivíduo tem por

natureza os temores das incertezas do futuro, do desemprego, das privações. Surgem no comportamento humano quando as necessidades fisiológicas estão relativamente atendidas (ROBBINS, 2005).

Quando estas necessidades não são satisfeitas causam incerteza e insegurança e torna-se a meta do individuo alcançar condições de atendê-las.

Depois de atendidas as necessidades de segurança e fisiológicas o individuo buscara satisfazer as necessidades sociais que são as necessidades relacionadas á vida sócio-afetiva do individuo, diz respeito á necessidade de participar de um grupo, de associação, amizade, afeto e amor (BOWDITCH; BUONO, 2004).

Já as necessidades de estima estão relacionadas à forma como o individuo se percebe e se avalia esta ligada a busca por reconhecimento social, status, prestígio e reputação. A satisfação dessas necessidades produz na pessoa sentimentos de autoconfiança, valor, prestígio e utilidade ao passo que a não satisfação pode levar o individuo ao desânimo (CHIAVENATO, 2002).

Estando satisfeitas as necessidades de estima começa a predominar no individuo a necessidade de auto-realização, são as necessidades que levam a pessoa a tentar realizar o seu potencial no mais elevado nível é a busca do individuo de se tornar tudo que pode ser, estão relacionadas com autonomia, independência, competência e realização plena dos talentos individuais, Bowditch & Buono (2004) ressalta que esse estágio é o alcance da plenitude do potencial do individuo como ser humano.

Chiavenato (2002) diz que as necessidades de auto-realização podem ser insaciáveis e ao contrário das necessidades anteriores que são satisfeitas por recompensas extrínsecas á pessoa as necessidades de auto-realização só podem ser satisfeitas por recompensas intrínsecas e incontroláveis por fatores externos.

2.3.2.2.2 Teoria erc – existência, relacionamento e crescimento

A teoria ERC - *Existence, Relatedness, Growth*, em português significa existência, relacionamento e crescimento, ainda ligada à hierarquia das necessidades, segundo Clayton Alderfer, a teoria faz um contra ponto com a teoria de Maslow, mostrando que os indivíduos podem se mover para baixo tão bem quanto para cima na hierarquia, e está dividida em três grupos de necessidades centrais:

1) O grupo existência, são relacionados com a teoria de Maslow, envolvendo as necessidades físicas e de segurança.

2) O grupo de relacionamento está envolvido com a relação com as outras pessoas que, segundo Robbins (2002, p. 344) é “o desejo de sociabilidade e de status exigem interação com os outros para serem satisfeitos e correspondem em Maslow a necessidades de associação e ao componente externo de sua classificação de estima”.

3) O último grupo se refere ao crescimento, de acordo com Robbins (2002, p. 345), “um desejo intrínseco de desenvolvimento pessoal, composto do componente interno da categoria da estima de Maslow e das características incluídas na auto realização.”

Diferente da teoria de Maslow, diz que você primeiro precisa atender as necessidades da base para depois passar para um novo nível, na teoria de Alderfer não há essa necessidade, de acordo com Robbins (2002, p. 345), “uma pessoa por, por exemplo, registra crescimento mesmo que as necessidades de existência ou de relacionamento não estejam satisfeitas”.

Essa teoria ainda contém o fator reverso, mostrado como frustração-regressão, que segundo Robbins (2002, p. 345), “a frustração de necessidades de ordem superior suscita demandas de maior satisfação daquelas de ordem inferior”, ou seja, caso não satisfaça um desejo em um relacionamento, por exemplo, vai aumentar o desejo por estar bem profissionalmente.

A figura 3 mostra a compreensão da teoria:



Figura 3: Teoria ERC

2.3.2.2.3 Teorias das necessidades manifestas

A teoria das necessidades manifestas foi desenvolvida por Henry Murray há 60 anos e de acordo com Robbins (2002, p. 345) “oferece observações importantes sobre o elo entre as necessidades e a motivação”. Essa teoria é composta por dois componentes: a direção e a intensidade. Foram identificadas mais de 20 necessidades, entre essas estão: o poder; a realização; a autonomia e a afiliação.

2.3.2.2.4 Teoria das necessidades aprendidas

De acordo com Robbins (2002, p. 346), "David McClelland desenvolveu essa teoria, que foi dividida em três necessidades aprendidas inerentes a motivação" conforme a figura 4:

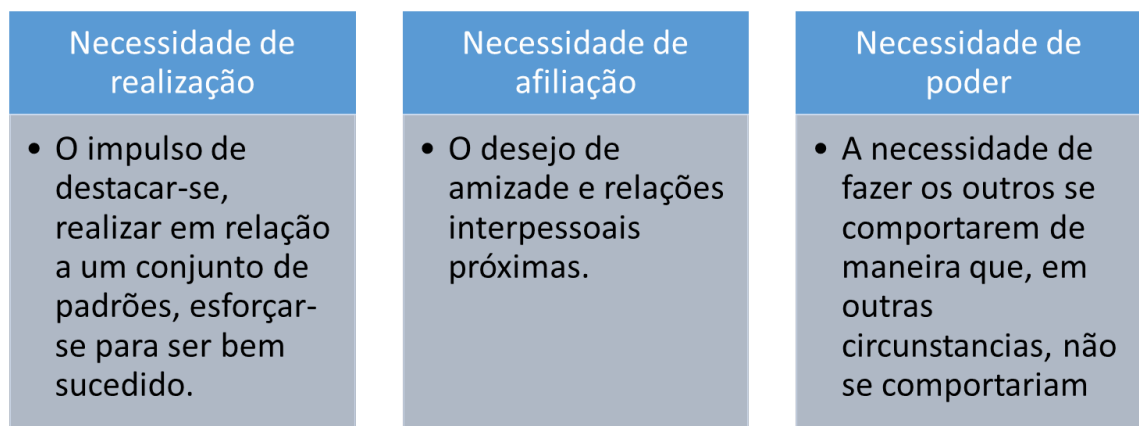


Figura 4: Teoria das necessidades aprendidas.

2.3.2.2.5 Teoria x e y

De acordo com Marras (2011, p. 35), Douglas McGregor complementou a teoria de Maslow dizendo que “essas necessidades encontram satisfação no próprio trabalho”. A teoria X e Y são “extremamente interessante, mostra das formas distintas de „ser“ do trabalhador ou duas formas distintas de „ver“ o trabalhador”.

Na visão X, o trabalhador só exerce sua função somente quando é obrigado, não gostando de assumir responsabilidades, buscando a segurança e com isso não é interessado em novas oportunidades.

Na visão Y, o trabalhador é o oposto ao X, é visto como alguém que se sente gratificado no trabalho com perspectiva de crescimento buscando atingir os objetivos propostos. Alguém criativo que precisa ter seu potencial trabalhado.

2.3.2.2.6 Teoria dos dois fatores

A teoria dos dois fatores foi escrita por Frederick Herzberg. Essa teoria está dividida em dois tipos de fatores, os que causam, predominantemente:

- **Satisfação;**
- **Insatisfação.**

Ainda segundo Herzberg apud Robbins (2005, p.166):

Os primeiros fatores, causam satisfação ou motivação, mas a sua falta não necessariamente causa insatisfação ou desmotivação: observa-se apenas nenhuma satisfação presente. No segundo grupo encontra-se os fatores higiênicos: são aqueles que não motivam. Sua presença não necessariamente causa satisfação no trabalho, enquanto sua ausência causa insatisfação.

A teoria está exemplificada pela figura 5:

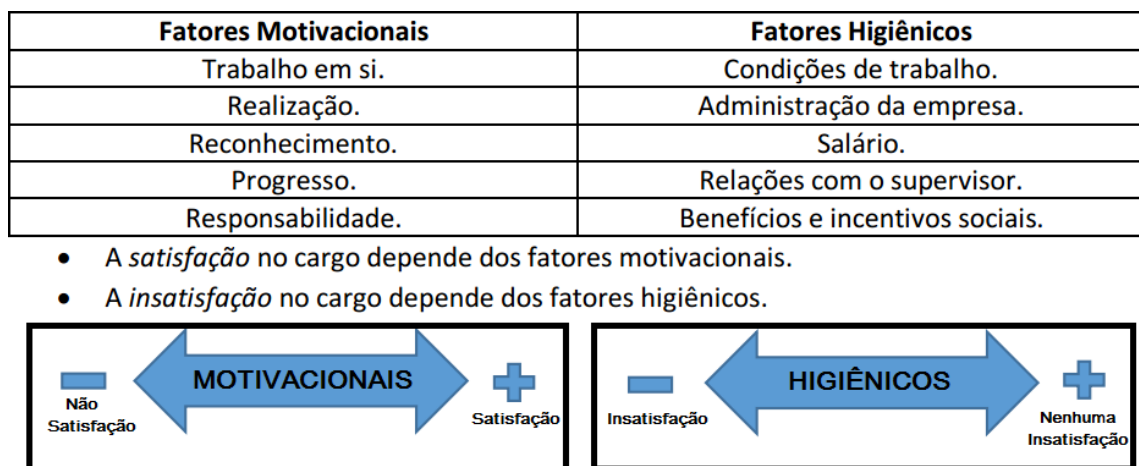


Figura 5: Dos dois fatores

Também conhecida como teoria dos fatores higiênicos e motivacionais, foi formulada por Frederick Herzberg para explicar o comportamento das pessoas no trabalho. Herzberg

acreditava que a relação do homem com o trabalho era determinante do seu sucesso ou fracasso (ROBBINS, 2005).

A tabela 1 demonstra os fatores descritos por Herzberg.

Tabela 1: Fatores Higiênicos e Motivacionais

Fatores Higiênicos	Fatores Motivacionais
Política de administração da empresa	Realização profissional
Qualidade da supervisão	Reconhecimento
Relações pessoais	Trabalho em si
Condições de trabalho	Responsabilidade
Salários	Progresso
Status	Perspectivas de crescimento
Segurança	

Fonte: Robbins (2008).

Em seus estudos Herzberg descreveu que os fatores higiênicos embora necessários não fossem suficientes para motivar o indivíduo, mas, apenas impedir a insatisfação, sendo assim denominados de fatores insatisfacientes. São eles: Salários, condições de trabalho, relações com colegas, supervisão e políticas da organização (MARRAS, 2000).

Os fatores motivacionais ao contrário podem elevar a satisfação, e estão ligados a natureza e conteúdo do cargo sendo chamados de fatores satisfacientes. São eles: Realização, responsabilidade, enriquecimento do cargo (horizontal ou verticalmente) e crescimento.

Os fatores higiênicos quando não atendidas certas condições poderiam provocar a insatisfação, mas nunca seriam capazes de promover a satisfação. A teoria dos dois fatores propunha que simplesmente a eliminação das características de insatisfação de um trabalho não o tornaria satisfatório, apenas contribuiria para a existência de uma condição de não-insatisfação. Herzberg postulou que o contrário de satisfação não seria a insatisfação e sim a não-satisfação e o contrário de insatisfação seria a não-insatisfação (ROBBINS, 2005).

2.3.2.2.7 Conceito do reforço no comportamento

Segundo Marras (2011), a teoria do reforço de comportamento está ligada a repetição de atitudes, isto é, o colaborador que experimenta o sucesso depois de assumir uma atitude tem a tendência de repetir a mesma atitude, com o intuito de um novo sucesso.

2.3.2.2.8 Teoria da expectativa

A teoria das Expectativas foi criada pelo psicólogo Victor H. Vroom em 1964. Segundo Vroom, o processo de motivação deve ser explicado em função dos objetivos e das escolhas de cada pessoa e das suas expectativas em atingir esses mesmos objetivos.

A teoria da expectativa é apontada como uma das mais aceitas sobre motivação na atualidade em face ao embasamento que muitas pesquisas lhe conferem. Desenvolvida por Victor Vroom enfoca três relações que seriam as responsáveis pela motivação do indivíduo no trabalho (relação esforço-desempenho, relação desempenho-recompensa e relação recompensa-metas pessoais) (ROBBINS, 2005), Schermerhorn Jr. et al. (1998) destaca que as bases gerenciais da teoria da expectativa relacionam-se a três termos principais que se relacionam : Expectativa que é a probabilidade do trabalhador de alcançar um alto desempenho em função de seu esforço, Instrumentalidade que é os prováveis resultados em decorrência do seu desempenho e Valencia que é o valor atribuído pelo trabalhador aos possíveis resultados de seu trabalho.

A teoria da expectativa sustentava que a força empregada pelo indivíduo para agir de determinada forma era resultante da expectativa mantida pelo mesmo sobre a possibilidade de alcançar um resultado e do nível de atração que esse resultado desencadearia sobre o indivíduo (MARRAS, 2000). Segundo Marras (2000, p.37), “o comportamento humano é sempre orientado para resultados: as pessoas fazem coisas esperando sempre outras em troca”, segundo Schermerhorn Jr. et al. (1998, p.92) “as pessoas vão fazer o que podem quando quiserem fazê-lo”.

Robbins (2005) enfatiza que uma das principais características da teoria da expectativa é a necessidade de compreender os objetivos de cada indivíduo, para Robbins (2005, p.149), “Como um modelo de incertezas, a teoria da expectativa reconhece que não existe um princípio universal que explique a motivação de todas as pessoas” exige daqueles que comandam equipes a capacidade de observar seus subordinados e identificar se a organização oferece as condições potenciais para realização de seus objetivos.

Schermerhorn Jr. et al. (1998) destaca que o trabalhador conscientemente irá determinar se aquilo que ele almeja é possível de ser realizado dentro das condições que lhe são oferecidas pela organização e em caso afirmativo estará disposto a empenhar todos os seus esforços no intuito de alcançá-los, por outro lado se o trabalhador perceber que as condições oferecidas são desfavoráveis não se sentirá motivado a empreender esforço.

Essa teoria detém de alguns pressupostos, mostrando que o comportamento é

construído e motivado a partir de uma combinação de fatores internos e externos do indivíduo, e que as decisões são tomadas com base nesse comportamento. Mostra ainda que os indivíduos têm necessidades, desejos e objetivos diferentes decidindo então que entre as alternativas de comportamento baseadas no comportamento qual levará a um objetivo.

A teoria está dividida em três principais componentes: valor, instrumentalidade e expectativa. O valor tem a ver com o que se recebe em troca ou sobre o que vai incentivá-lo. Instrumentalidade tem relação ente o desempenho e a recompensa. E a expectativa é o conjunto de esforços para a o primeiro nível de resultados.

A figura 6 mostra a relação entre esses principais componentes.



Figura 6: Teoria da Expectativa

2.3.2.2.9 Motivação extrínseca

O estudo da motivação extrínseca tem nos comportamentalistas seus grandes defensores, advogam que o comportamento humano pode ser modificado por meio do condicionamento, para esses teóricos o comportamento do indivíduo é motivado exclusivamente pelo ambiente (ROBBINS, 2005).

Robbins (2005) destaca que os comportamentalistas ao afirmarem que qualquer comportamento pode ser modificado por meio de técnicas de condicionamento ignoram os aspectos internos do indivíduo, os quais também exercem influência no comportamento humano.

Para os comportamentalistas todo comportamento humano é aprendido por condicionamentos induzidos por fatores extrínsecos a sua personalidade Bowditch & Buono (2004) destaca que a motivação extrínseca esta relacionada genericamente a recompensas e que se refere a uma relação onde o individuo adota um comportamento para receber ou evitar certos incentivos ou punições.

No âmbito do comportamento organizacional Robbins (2005) destaca que as empresas acreditam que as pessoas aprendem e modificam seu comportamento haja visto que programas de recompensas são criados no intuito de encorajar comportamentos desejáveis pelas organizações.

Tendo em vista que o comportamento humano pode ser mudado por meio da utilização de técnicas de recompensas e punições, a motivação extrínseca seria este estímulo externo que nortearia o comportamento do indivíduo levando-o a adotar uma postura satisfatória para a organização (MARRAS, 2000).

Bowditch & Buono (2004) destaca que quando pensamos genericamente em recompensas extrínsecas nos referimos invariavelmente a salários, embora considerem outras como: Condições de trabalhos e benefícios adicionais, por outro lado Schermerhorn Jr. et al. (1998) afirma que pagamento é uma recompensa extrínseca complexa e para que tenha eficácia deve ser sustentado em medidas realistas.

2.3.2.2.10 Motivação intrínseca

Segundo Bowditch & Buono (2004) a motivação intrínseca é o estímulo pelo próprio trabalho que age no interior de cada pessoa levando-as a ação, a buscar satisfazer desejos e estar intimamente ligada à própria natureza do trabalho, ao gosto pela realização da tarefa.

Assim o que motivaria a pessoa seria o próprio trabalho, o desejo pessoal de realizar uma tarefa, de ver algo concretizado, despertando sentimentos de realização e alegria, dessa forma a força que o impulsionaria seria a satisfação de ver a tarefa realizada.

A partir das teorias mostradas de liderança e de motivação retratadas pelas pelos estudiosos descritos durante o texto pode-se perceber que o processo motivacional não depende exclusivamente da liderança, mas de diversos fatores, pessoais e de diretrizes corporativas, bem como a forma de liderança influenciam na motivação do colaborador.

2.3.3 A Motivação e desmotivação de professores

Hoje, encontrar a motivação percebida de professores nas escolas na educação primária do Ministério da Educação permite às autoridades superiores, pessoal administrativo e de ensino para tomar as medidas adequadas na melhoria contínua nas instituições, ajudar a melhorar o ambiente de trabalho e facilitar uma evolução no desempenho do trabalho do pessoal e, portanto, no serviço oferecido.

No entanto, existem diferentes fatores que afetam escolas trazendo um desgaste dos professores, entre os quais: Problemas de ações de pessoal, salários atrasados, a rotatividade de pessoal constante, entre outros problemas afetam direta ou indiretamente o clima organizacional da comunidade educativa.

Já a motivação dos professores quatro variáveis (MARRIEL, 2006):

a) satisfação: Esta definição é muito geral, pois cada indivíduo tem uma definição de satisfação no trabalho para uma satisfação no trabalho individual estão relacionadas com o salário atual, as possibilidades de ascender, o clima organizacional, entre outros. Estudos também sugerem que existem diferentes características pessoais que determinam os limiares de satisfação e insatisfação como a história pessoal e profissional, idade, sexo, educação, habilidades, auto-estima ou ambiente cultural.

b) remuneração: Um determinante da motivação refere-se a um indivíduo que recebe salários como pagamento de seu trabalho: uma remuneração mais elevada, maior satisfação. Para Robbins (2005, p.79): "(...) Os empregos mais bem pagos exigem habilidades superiores, dão mais responsabilidades para ocupá-lo, são mais estimulantes, oferecem mais desafios e dão maior controle".

c) Sentimento de pertença: refere-se a "sensação de que percebe uma pessoa ou se sente parte de um grupo, agência ou departamento da organização. "(ROBBINS, 2005). Refere-se a inculcar um senso de adesão da organização aos seus empregados permitem que um talento humano pró-ativo se desenvolva, funcionários envolvidos em seu trabalho, uma boa imagem corporativa, disposição para o trabalho. Por sua vez, cada diretor de escola deverá assegurar criar e estabelecer uma cultura organizacional em que o empregado conheça e apropria-se de modo a que é identificado e reconhecido em toda parte. Também deve ter um plano de incentivos que inclui agentes temporários e devem conhecer os seus funcionários e se preocupa com eles, é importante criar canais de comunicação criativa e eficiente para informar os trabalhadores e buscar estratégias que permitam o conhecimento das necessidades, gostos, preferências. De a mesma forma criar políticas e objetivos que beneficiam os docentes, de modo a eles pode criar sentimentos de pertença e de participação na organização.

d) treinamento: Para Robbins (2005), o treinamento aumenta as capacidades do trabalhador para fazer o seu trabalho e dar mais esforço, aumenta a eficiência do pessoal e incentiva a motivação dos funcionários. Ele ressalta que os funcionários não são competentes para sempre, habilidades tornam-se obsoletos, por isso a responsabilidade da organização é construir a confiança dos trabalhadores e ajudá-los a manter a sua competitividade pela

formação contínua. O treinamento envolve atividades destinadas a melhorar o desempenho presente ou futuro, para aumentar a capacidade e melhorar o conhecimento e atitudes. O desempenho do empregado é uma função de conhecimentos, habilidades, atitudes e situação. A formação e desenvolvimento dos docentes têm vários fins, entre os quais: levantar novos conhecimentos; atualizar habilidades; preparar para mudanças de carreira; corrigir as deficiências, habilidades e conhecimentos; melhorar as atitudes em relação ao trabalho e organização.

A desmotivação dos professores no ensino primário e secundário é alta. Neste contexto, encontramos uma elevada percentagem de professores desmotivados incapazes de motivar os seus alunos / as para o conhecimento e estudo. Esta motivação também é transferida em contato com os pais aqueles que procuram transferir a responsabilidade para o ensino, que devem ocorrer nas salas de aula e em muitos casos não há colaboração entre a escola, os docentes e os pais. Muitos docentes desmotivados podem contrair depressão. Nós vivemos em uma sociedade em crise economicamente. Este conflito social se estende até a sala de aula como um microcosmo da situação geral social. Fica estabelecido que inadequadamente resolver várias situações de tensão média tem um aumento significativo do risco de depressão. Os professores são cronicamente expostos às altas exigências de função de trabalho, com recursos limitados. Ambiente este propício para o desenvolvimento de depressão e/ou de Síndrome de Burnout.

2.3.4. A baixa auto estima de professores

Um professor com baixa auto-estima não age nas melhores condições para a formação de seus alunos, e para seu próprio desenvolvimento profissional.

A baixa auto-estima afeta essas ações educativas potencialmente atingindo a motivação e a criatividade dos seus alunos, bem como a sua própria motivação e criatividade, que pode fechar o ciclo em que passa por sua vida profissional (MARRIEL, 2006).

A auto-estima pode ser considerada a membrana celular que, por sua vez, protege, representa sensibiliza e qualquer troca ou relacionamento. Esta membrana, no entanto, é destinada ao núcleo emocional. A baixa auto-estima do docente influi na sua auto-imagem, auto-aceitação, identidade, características pessoais, concorrência, etc.

2.4. A desmotivação dos professores e o processo de ensino

Uma das principais fontes de desmotivação e geração de estados psicológicos

negativos é o de privação de necessidades psicológicas básicas: a autonomia, a competência e a ligação emocional, causando a geração de um déficit motivacional. Portanto, certas manifestações emocionais, especialmente a atitude do professor em direção os alunos podem estar indicando ainda uma falta de motivação ou um baixo nível de satisfação, a existência de estressores, e pode até mesmo ser um sinal de um distúrbio psicológico que podem influir no desempenho do processo de ensino (KNUPPE, 2006).

A desmotivação pode ser observada com a constatação da ansiedade e do stress do professor que associado com sentimentos de baixa auto-estima, falta de apoio da comunidade escolar, atitudes de desamparo todos esses sentimentos influem nos valores e objetivos da educação. O cotidiano que muitos professores vivem nas salas de aula das nossas escolas é marcado pelo casuísmo que muitas vezes abalam a aplicação das estratégias de ensino.

A violência nas salas de aula, a falta de contato entre a família e a escola, a ausência de uma base nos modelos educacionais da família, podem transformar o clima na comunidade escolar (KNUPPE, 2006). Fala-se de associações de defesa dos professores, podemos ver no caso de queixas, processos judiciais, ataques em que estais envolvidos os professores e os alunos cada vez mais jovens.... Eles falam sobre a "crise de autoridade "e, além disso, umas crises generalizadas de valores nucleares desmotivam o docente influenciando em todo o processo de ensino.

Esforços devem ser realizados como objetivo de implantar ações para realizar um trabalho de formação para facilitar a aquisição e consolidação de fundamentos básicos do ponto de vista educacional (KNUPPE, 2006). Compreensão e análise dos elementos envolvidos no desenvolvimento de psicopatologias entre os professores, e as suas consequências, irá estabelecer o que as medidas corretivas podem fazer, que por sua vez formam a base para projetar intervenções preventivas no futuro,

2.5. Metas dos professores

O objetivo social do ensino é a transmissão da cultura e da formação de críticos. Esse é o bom ensino legítimo e deve ser escrupulosamente respeitado por aqueles que estão envolvidos nele, se quiserem ser profissionais eticamente competentes. No entanto, na sociedade de hoje o professor tem de prestar especial atenção à segunda parte desta meta social: o desenvolvimento ou a promoção do pensamento crítico dos estudantes, que tem a ver com o desenvolvimento da racionalidade para melhorar a capacidade do aluno de observar e inferir, generalizar, hipóteses expressas, conceber alternativas, reclamações avaliação,

problemas em detectar e perceber a ação apropriada. Obviamente, a aquisição de pensamento crítico também envolve certas atitudes como a curiosidade intelectual, objetividade, flexibilidade, honestidade e respeito pelas opiniões dos outros (MARQUES VIEIRA, 2005).

Desenvolvimento ou a promoção do pensamento crítico dos estudantes exige que os professores (VALENTE e ROMANO, 2015):

- a) estimulem a discussão entre os alunos e forneçam treinamento e busquem gerar pensamento público;
- b) a abordagem do conhecimento, como resultado de problemas que têm pessoas com problemas do passado ou pessoas hoje; e especialmente,
- c) a honestidade para apontar o quanto que é desconhecido no campo a ser tratado.

No caso de metas sociais, eticamente legitimou a profissão docente, o Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o Século XXI, presidida por Jacques Delors, são estabelecidos da seguinte forma:

Para cumprir todas as missões que são específicas, a educação deve ser estruturada em torno de quatro aprendizagens básicas, no curso da vida será para todos, em certo sentido, os pilares do conhecimento: aprender a conhecer, ou seja, adquirindo os instrumentos da compreensão; aprender a fazer para influenciar seu ambiente; aprender a viver juntos para participar e cooperar com os outros em todas as atividades humanas; Finalmente, aprender a ser, que inclui elementos do anterior três (DELORS, 1996). Em uma página seguinte do mesmo relatório, faz uma excelente síntese dos objetivos ou serviços sociais a ser fornecidas pelos usuários de aprendizagem da profissão de ensino o mesmo: *aprender a conhecer*, combinando uma cultura geral suficientemente ampla com a possibilidade de aprofundar os seus conhecimentos de um pequeno número de indivíduos, o que também *significa* aprender a *aprender a* tirar partido das oportunidades oferecidas pela educação ao longo da *vida*, aprender a *fazer*, a *fim* de adquirir não só uma qualificação profissional, mas, de modo mais geral, uma competição que irá capacitar o indivíduo para lidar com muitas situações e trabalhar em equipe, mas também *aprender a fazer* no contexto das várias experiências de trabalho oferecidas aos jovens e adolescentes, *aprender a viver juntos*, desenvolvendo uma compreensão do outro e a percepção de formas de interdependência, a realização de projetos conjuntos e se preparando para lidar com o conflito, respeitando os valores do pluralismo, da compreensão mútua e da paz; *aprender a ser* tão personalidade e melhor de um ser capaz de agir cada vez mais com maior autonomia, discernimento e responsabilidade pessoal. Para o

efeito, a educação não deve ignorar quaisquer possibilidades de cada indivíduo.

O sistema de educação formal não deve dar prioridade à aquisição de conhecimento em detrimento de outras formas de aprendizagem, é importante conceber a educação como um todo. Estudos argumentam que os afetos e as emoções pertencem ao processo educacional, porque eles têm a capacidade de aumentar a paixão pelo aprendizado, aliviar sentimentos de isolamento e melhorar o funcionamento da classe. Conhecido através do uso da razão não deve fazer com que o papel dos sentimentos e emoções no processo de aprendizagem e interpretação da realidade é ignorado; portanto, uma educação que torna possível o equilíbrio entre a razão, carinho e emoções são necessárias.

3 METODOLOGIA

3.1 Percurso da pesquisa

Esse estudo foi realizado em duas etapas. A primeira etapa consistiu em um levantamento de dados para a realização da construção de um referencial teórico. Nessa fase também foi realizado o questionário.

Na segunda etapa foi aplicado um questionário com perguntas abertas e fechadas para 10(dez) professores. Para manter a ética com a realização da pesquisa, foi solicitado que os participantes assinassem o Termo de Consentimento Livre Esclarecido, mantendo em sigilo o nome para que todos pudessem responder a pesquisa sem constrangimento.

3.2 Da abordagem qualitativa

Segundo Gil (2001), uma pesquisa qualitativa é um método de investigação empregado em diversas disciplinas acadêmicas, tradicionalmente nas ciências sociais, mas também em pesquisa de mercado e novos contextos. Os métodos qualitativos produzem informações apenas sobre os casos particulares estudados, e quaisquer conclusões mais gerais são apenas proposições. A pesquisa qualitativa muitas vezes categoriza os dados em padrões como a base primária para organizar e relatar os resultados. Esse estudo trabalhará com o tratamento de dados baseados no método qualitativo, ou seja, as respostas colhidas no questionário serão analisadas tendo por base o referencial teórico apresentado.

3.3 Da abordagem quantitativa

Segundo Gil (2001), as pesquisas quantitativas buscam transformar a realidade em dados que permitam sua interpretação, utilizando-se de dados matemáticos, técnicas estatísticas e modelos de levantamento de dados que sejam orientados pela contagem, possibilitando a mensuração das variáveis, buscando verificar e explicar a influência de uma variável sobre a outra. Já as pesquisas qualitativas tentam compreender o fenômeno pela ótica do sujeito, assim, nem tudo é quantificável e que a interação entre o sujeito e o meio é única, exigindo uma análise individualizada, possuindo como principais características a descrição dos dados, os significados que as pessoas dão ao fenômeno investigado, pelo enfoque indutivo do pesquisador e pela impossibilidade de extrair previsões nem leis que possam ser extrapoladas para outros fenômenos além do que está sendo pesquisado.

3.4 Pesquisa de campo

Esse estudo se caracteriza por pesquisa de campo, porque ocorreu em uma escola, o nome da mesma está sendo mantido em sigilo para a preservação dos participantes e da comunidade escolar envolvida.

3.5 Do procedimento para coleta de dados

Nesse estudo, o procedimento de coleta de dados pode ser dividido em duas etapas. Em um primeiro momento foram colhidos dados em livros, artigos e teses que serão base a um referencial teórico. Já em um segundo momento foi realizada a aplicação de questionários com docentes.

3.6 Análise de dados

Após a coleta dos dados foi realizada sua análise e interpretação. A análise foi realizada com base em estatística descritiva, com a realização de gráficos descritivos, que permitiu a sistematização, a organização e a interpretação dos dados colhidos. Nessa etapa o software Excel foi utilizado. Segundo Gil (2001) a interpretação de dados objetivos sintetizá-los e organizá-los para se chegar as soluções dos problemas propostos no estudo, buscando formas mais amplas de responder os problemas da investigação.

4- ANÁLISE DE RESULTADOS

Dos 100% dos docentes entrevistados, 50% possuem de 30-39 anos, 20% tem de 40- 49 anos, 20% possuem mais do que 49 anos e 10% possuem de 18-29 anos de idade.



Gráfico 1: Idade

Todos os professores se graduaram entre os anos de 1992 a 2007. Dos 100% dos professores entrevistados, 90% possuem especialização, enquanto 10% possuem mestrado.

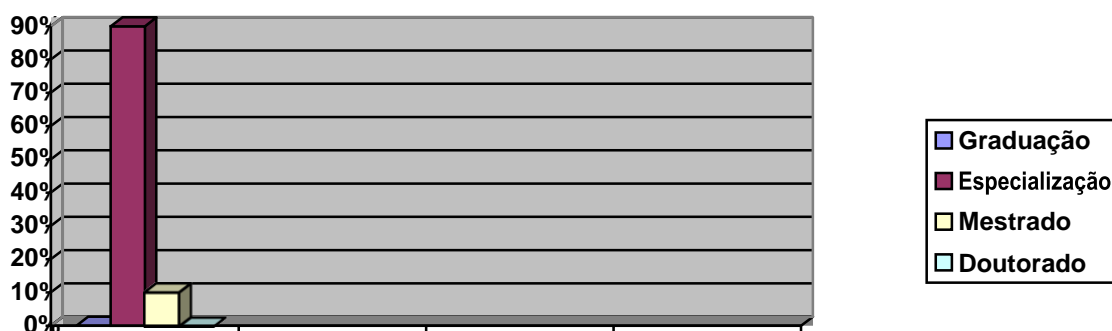


Gráfico 2: Nível de escolaridade

Dos 100% dos entrevistados, 90% possuem mais de 12 anos e 10% possuem entre 05 a 08 anos.



Gráfico 3: Tempo de experiência profissional

Dos 100% dos entrevistados, 80% disseram que já ouviu falar sobre resiliência, enquanto que 10% disseram que pouco, enquanto que 10% falaram que não.

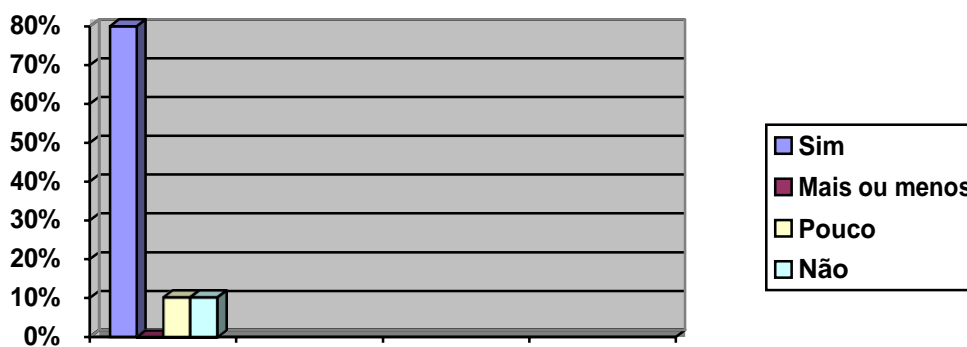


Gráfico 4: Já ouviu falar

Dos 100% dos entrevistados, 90% disseram que possuem um bom diálogo com seus alunos, enquanto que 10% disseram que mais ou menos.



Gráfico 5: Bom diálogo

Dos 100% dos entrevistados, 70% acreditam que os alunos estão mais ou menos motivados na sua prática profissional, 20% disseram que pouco, enquanto, 10% disseram que sim.

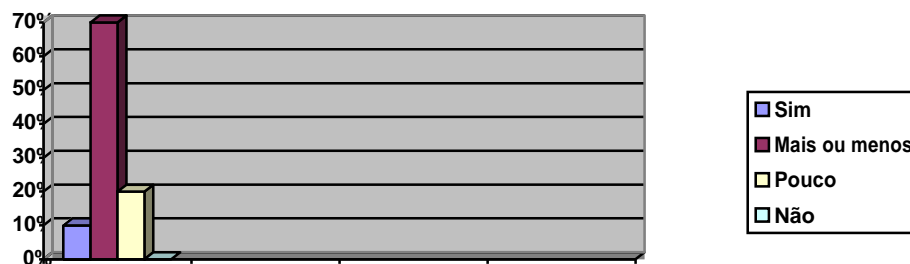


Gráfico 6: Motivados

Perguntou-se: A afetividade com os alunos é uma realidade na sua prática docente? Dos 100% dos respondentes, 90% disseram que sim, enquanto que 10% falaram que pouco.

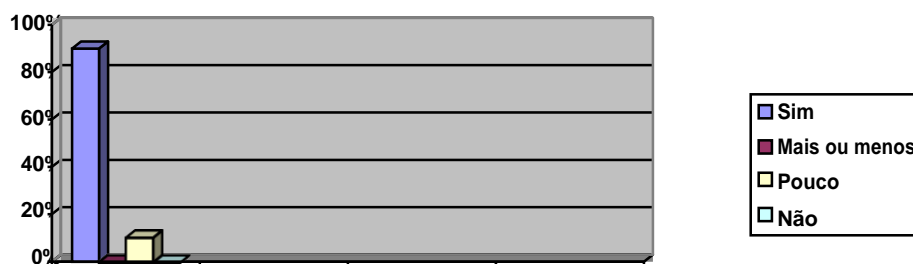


Gráfico 7: Afetividade

Perguntou-se: Voltando-se para a questão da cidadania, a sua prática de ensino visa integrar os alunos as novas mudanças do mundo contemporâneo? Dos 100% dos entrevistados,

70% disseram que sim, 20% falaram que pouco e 10% disseram que pouco.

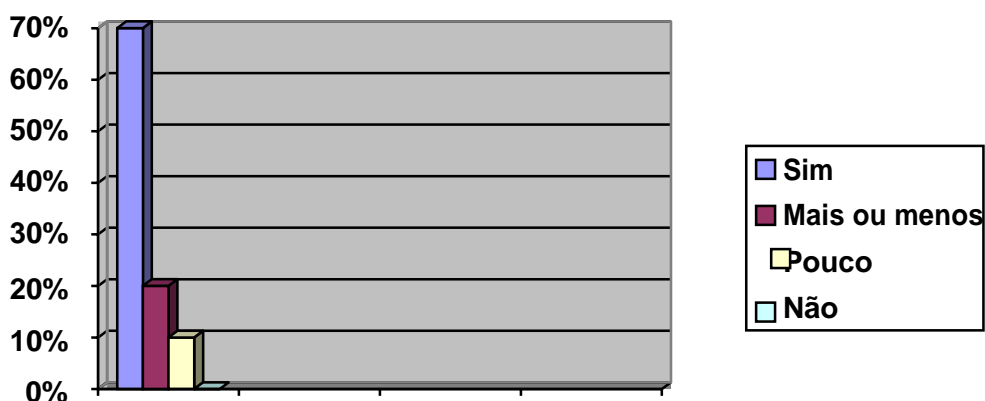


Gráfico 8: Cidadania

Perguntou-se: A sala de aula é o reflexo da sociedade. Nessa vertente, as questões sociais são discutidas no cotidiano escolar?

- Não há um planejamento coletivo, o professor trabalha por iniciativa própria;
- Sim, mesmo não havendo planejamento coletivo;
- Sim, é essencial para o trabalho das disciplinas;
- Sim, buscando relacionar sempre que possível com os conteúdos do planejamento;
- Sim, à medida que provoço, abordo e estímulo meu aluno a sentir que o diálogo constrói uma vida pautada por princípios;
- Sim. A disciplina que trabalho (Geografia) é sempre possível correlacionar o conteúdo com a realidade local;
- Sim. Principalmente, quando o estudo está voltado para a produção de texto (dissertação/argumentação);
- Pouco. Apenas quando mencionadas pelos alunos;
- Não quanto deveria, pois certas questões sociais, infelizmente, ainda são tratadas de forma superficial;
- Sim. O cotidiano da sala de aula está diretamente ligado ao cotidiano do aluno e do professor.

Observou-se que não um planejamento coletivo entre os professores para trabalhar as questões sociais, mas os professores disseram em sua maioria que realizam sempre um esforço

para relacionar os temas ensinados com a realidade dos alunos.

Perguntou-se: Como a questão da superação das dificuldades é encarada em sua prática docente?

- *Acredito que a educação por si só é uma superação, um desafio a ser encarado e conquistado todos os dias;*

- *São considerados como referência, como ponto de partida;*

- *Através de incentivos e consciência da importância do estudo;*

- *Usando as experiências da profissão para superar os obstáculos;*

- *Nem sempre se consegue, mas sempre se tenta! O desânimo chega, a vontade de desistir de algumas coisas pode surgir, mas devemos ter sempre a “teimosia” de recomeçar;*

- *Quando ouvido e observado, considero o contexto da vida dos alunos e tento buscar a sua inclusão;*

- *Analisando o problema, as dificuldades e encontrando estratégias para superá-las.*

- *É preciso muitas vezes se reinventar, se refazer como professor para poder seguir em frente. É um desafio contínuo;*

- *Busco não deixar que as dificuldades interfiram na minha prática;*

- *Tento não deixar que as dificuldades se sobressaiam e afetem tanto o meu trabalho.*

Os professores, em sua maioria, combatem as dificuldades realizando o acompanhamento dos alunos para que os mesmos sejam capazes de superar as suas dificuldades.

Foi perguntado: A resiliência exige uma aprendizagem de construção compartilhada, progressista e dialética. Na sua visão, qual a importância da resiliência dentro do cotidiano escolar?

- *A capacidade de resiliência é muito importante para os profissionais da educação, pois estamos, a todo tempo, tendo que lidar com inúmeras dificuldades: são problemas estruturais, falta de presença da família na escola, a falta de incentivo e de valorização do professor pela sociedade em geral, dentre outros.*

- *É de extrema importância, pois o cotidiano escolar está repleto de desafios que muitas vezes nos faz sentir impotentes. A resiliência nos permite encarar novos desafios, mesmo que o resultado nem sempre seja positivo.*

- *Nesse sentido pode contribuir para uma aprendizagem mais significativa.*

- *No cotidiano escolar, assim como na vida, temos que sair em busca de condições*

favoráveis e quando não a encontrarmos, temos que criá-las. Isso pode chamar de resiliência, pois as circunstâncias que englobam a convivência com outras pessoas requerem superação constante.

- Fundamental! Se o docente não possuir um mínimo de resiliência, dificilmente ele conseguirá seguir adiante. A sala de aula, a escola, o convívio com os demais requer cuidado, atenção, disposição e vontade! O profissional precisa ser ajudado, caso não consiga superar essas dificuldades.

- Mostrar ao aluno que a sala de aula ou a escola ainda é um ambiente agradável e propício para a aprendizagem e desenvolvimento intelectual que lhe permite decidir sobre suas atitudes.

- Tem toda a importância se considerarmos que a escola é espaço de conflitos e dificuldades que só serão superadas com a experiência da resiliência, que deve ser compartilhada e coletiva, discutida, experimentada e avaliada.

- A resiliência para mim é um ato político de superação frente às dificuldades gerais. Não agimos isoladamente e nem os problemas vivenciados são apenas nosso. Compartilhar experiências boas e ruins é empoderar-se.

- É de fundamental importância, pois não consigo conceber uma prática escolar sem flexibilidade.

- A importância da resiliência dentro do contexto escolar em uma escola de zero a dez, eu diria, dez. A resiliência é o resultado de uma interação e uma educação onde não exista tal interação não é educação e sim um letramento.

De acordo com os professores a resiliência ajuda na construção de uma aprendizagem mais significativa, ajuda os alunos na superação de obstáculos. Assim, para que as estratégias de resiliência sejam positivas deverá haver a participação dos alunos, dos professores, dos pais em prol que os alunos alcancem as metas educacionais.

CONCLUSÃO

A formação docente dada aos profissionais pesquisados deve estar voltada para a questão da profissionalização do professor como figura importante no processo de transformação social. Mais do que isso, a capacitação deve ajudar no desenvolvimento da identidade profissional, o professor precisa ter claro em sua mente o seu dever enquanto profissional de educação, claro que as condições de trabalho estão longe do ideal, os salários continuam baixos, os recursos também continuam escassos.

É notório, é uma luta, mas fornecer subsídios para que os alunos se tornem críticos e reflexivos sobre os problemas da sociedade é um primeiro passo. Talvez o passo mais importante, no caminho da transformação social que a sociedade brasileira precisa superar na busca de condições mais igualitárias, com uma divisão social mais justa e com a prestação de melhores serviços de saúde e educação.

Um lugar de trabalho motivante somente é possível se for criada uma escola renovada com um corpo docente renovado e reconhecido. Esta exige uma transformação de algumas das diretrizes pelas quais o desempenho dos professores é regido. Não é de surpreender que alunos e professores são os protagonistas nos processos de ensino e aprendizagem. Medidas para melhorar o sistema de educação, passam pela valorização dos professores como um mediador essencial da ação educativa. Projetos educacionais estão em desacordo com as atitudes de negligência e de rotina. A administração deve assegurar a motivação e competência dos professores através de uma remuneração adequada e reconhecimento social, bem como através da oferta de programas de formação para garantir a sua qualificação.

Na pesquisa de campo, observou-se que a maioria dos docentes possuem idade entre 30-39 anos e são pós-graduados. A maioria já ouviu falar sobre resiliência, são afetivos com os alunos, estão preocupados com a problemática social e possuem um bom diálogo com seus alunos. Eles disseram que os alunos não são muito motivados pela prática.

Eles relataram que ajudam os alunos na superação de dificuldades e que aplicam estratégias de resiliência na construção de uma aprendizagem mais significativa, ajudando os alunos na superação de obstáculos.

Partindo do exposto na conclusão deste estudo, poderão ser realizadas outras pesquisas nesta área com aprofundamento teórico das mudanças na ação docente ocorridas nas últimas décadas, para melhores informes acerca da temática desenvolvida.

Para futuras pesquisas sugestiona-se uma investigação sobre os aspectos estressores que levam a uma não qualidade de vida no trabalho, tendo como foco a atividade docente atuante em escolas públicas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABREU, Manuel Viegas. **Cinco Ensaio Sobre Motivação**. 2ª. Edição. Coimbra: Livraria Almedina, 2002.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas Organizações**. 4ª. Edição. São Paulo: Atlas, 1997.

BOWDITCH, James L. & BUONO, Anthony F. **Elementos de Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pioneira, 2004.

CARVALHO, Antonio Vieira de; SERAFIM, Oziléa Clen Gomes. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Pioneira, 1995.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. 7ª. Ed. São Paulo: Atlas, 2002. DELORS, J. **Educação: um tesouro a descobrir**. 2ed. São Paulo: Cortez. 1996, GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. Atlas, SP, 2001.

GROTBERG, E. H. **Nuevas tendencias en resiliencia**. In: MELILLO, A; OJEDA, E. N. S. (Comp.). **Resiliencia: descubriendo las propias fortalezas**. Buenos Aires: Paidós, 2003.

KNUPPE, Luciane. Motivação e desmotivação: desafio para as professoras do Ensino Fundamental. **Educ. rev.**, Curitiba , n. 27, p. 277-290, June 2006 . Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010440602006000100017&lng=en&nrm=iso>. access on 22 Feb. 2016. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-40602006000100017>.

MARQUES VIEIRA, Rui; MARTINS, Isabel P.. Formação de professores principiantes do ensino básico: suas concepções sobre ciência-tecnologia-sociedade. **Rev. iberoam. cienc. tecnol. soc.**, Ciudad Autónoma de Buenos Aires , v. 2, n. 6, p. 101-121, dic. 2005 . Disponible en <http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1850-00132005000300006&lng=es&nrm=iso>. accedido en 22 feb. 201

McGREGOR, Douglas. **O Lado Humano da Empresa**. 3ª Ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

MALVEZZI, Sigmar. Do Taylorismo ao Comportamentalismo 90 Anos de Desenvolvimento de Recursos Humanos. In. **Manual de Treinamento e Desenvolvimento**. 3. Ed. São Paulo: Makron Books, 1999. p. 29.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estrategico**. 11ª São Paulo: Futura, 2000.

MARRIEL, Lucimar Câmara et al . Violência escolar e auto-estima de adolescentes. **Cad. Pesqui.**, São Paulo , v. 36, n. 127, p. 35-50, Apr. 2006. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742006000100003&lng=en&nrm=iso>. access on 22Feb.2016. <http://dx.doi.org/10.1590/S0100-15742006000100003>.

MORGAN, Gareth. **Imagens da Organização**. 1ª. Ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MULLINS, Laurie J. **Gestão da hospitalidade e comportamento organizacional**. 4ª Porto Alegre: Bookman, 2008.

NASCIMENTO, Dinalva Melo do. **Metodologia do Trabalho Científico**. Teoria e Prática. 2ª edição revista e atualizada. Belo Horizonte: Fórum, 2008.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. 11ª Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SOUSA, C. **Educação para a resiliência**. Tavira: Município de Tavira, 2006.

STONER, James Arthur Finch. & FREEMAN, R. Edward. **Administração**. 5ª ed. Rio de Janeiro: LTC, 2009.

SCHERMERHORN JUNIOR, John; HUNT, James G.; OSBORN, Richard N. **Fundamentos de comportamento organizacional**. 2ª São Paulo: Bookman, 1998.

SOTO, Eduardo. **Comportamento organizacional: O impacto das emoções**. São Paulo: Pioneira, 2005.

VALENTE, I e ROMANO, R. **PNE: Plano Nacional de Educação ou Carta de Intenção**. Disponível em: <http://www.plataformademocratica.org/Publicacoes/16965.pdf>.

YUNES, M. A. M; SZYMANSKI, H. **Resiliência: noção, conceitos afins e considerações críticas**. In: TAVARES, J. (Org.). Resiliência e educação. São Paulo: Cortez, 2001.



FACULTAD INTERAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES
MESTRADO EM CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO

ANEXO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE DOCENTES

Esclarecimentos

Este é um convite para você participar da pesquisa: "**Resiliência – um estudo exploratório da percepção de docentes sobre o seu *constructo* na escola**", que tem como pesquisadora responsável: **Grace de Azevedo Moreno**.

A Pesquisa atenderá as exigências éticas e científicas, e os participantes da mesma terão seu anonimato preservado.

Esta pesquisa pretende **realizar uma investigação sobre a resiliência com um estudo exploratório da percepção de docentes sobre o seu *constructo* na escola**.

Caso você decida participar, você deverá consentir e fornecer dados ao pesquisador.

Os dados da entrevista serão confidenciais e serão divulgados apenas em congressos ou publicações científicas, não havendo divulgação de nenhum dado que possa lhe identificar.

Esses dados serão guardados pelo pesquisador responsável por essa pesquisa em arquivo, local seguro, Departamento de Pesquisa por um período de 5 anos.

Durante a realização dos procedimentos acima descritos, a previsão de riscos é mínima.

Durante todo o período da pesquisa você poderá tirar suas dúvidas ligando para _____, Telefone: _____, ou entrando em contato pelo meu e-mail pessoal: _____. A pesquisa ocorrerá no **Colégio Estadual de Planalto**, no endereço: _____.

Você tem o direito de se recusar a participar ou retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem nenhum prejuízo para você.

Se você tiver algum gasto pela sua participação nessa pesquisa, ele será assumido pelo

pesquisador e reembolsado para você.

Este documento foi impresso em duas vias. Uma ficará com você e a outra com o pesquisador responsável _____.

Consentimento Livre e Esclarecido

Após ter sido esclarecido sobre os objetivos, importância e o modo como os dados serão coletados nessa pesquisa, além de conhecer os riscos, desconfortos e benefícios que ela trará para mim e ter ficado ciente de todos os meus direitos, concordo em participar da pesquisa "**Resiliência – um estudo exploratório da percepção de docentes sobre o seu *constructo* na escola**", e autorizo a divulgação das informações por mim fornecidas em congressos e/ou publicações científicas desde que nenhum dado possa me identificar.

Planalto - BA, _____/07/2016.

Assinatura do participante da pesquisa

Assinatura do pesquisador responsável



FACULTAD INTERAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES
MESTRADO EM CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO

ENTREVISTA

AUTO AVALIAÇÃO - Seja sincero! Não minta para si mesmo!

1) Quando a sua autoestima está diminuída, como é a sua habilidade para mantê-la e recuperá-la?

- a) Recupero-a com dificuldade.
- b) Sofro um pouco, mas acabo recuperando-a.
- c) Recupero-a facilmente.

2) Você é independente nos pensamentos e ações?

- a) Sou dependente. Preciso sempre da opinião do outro para tomar decisões.
- b) Tenho necessidade da opinião do outro, mas acabo tomando as decisões com independência.
- c) Sou independente nos meus pensamentos e ações.

3) Você possui um estabelecido círculo de amigo pessoais, que inclua, um ou mais confidentes?

- a) Poucos amigos e nenhum confidente.
- b) Amigos temporários; poucos amigos permanentes; e, alguns confidentes.
- c) Muitos amigos permanentes e alguns confidentes.

4) Qual sua receptividade diante de novas ideias e mudanças?

- a) Sou resistente a mudanças.
- b) Aceito mudanças com um pouco de resistência.
- c) Gosto de mudanças e aceito-as.

5) Você consegue identificar seu potencial e desenvolver seus próprios talentos?

- a) Dificilmente identifico os meus talentos.
- b) Embora identifique os meus talentos, não procuro desenvolvê-los.
- c) Reconheço e desenvolvo os meus talentos.

6) Como é sua disposição para sonhar?

- a) Sou realista, quase não sonho.
- b) Tenho motivação para o sucesso; no entanto, com o olhar na realidade.
- c) Sou sonhador; assumo riscos e tenho fé num futuro melhor.

7) Como são seus interesses pelos assuntos gerais?

- a) Não tenho variedade de interesses, prefiro me manter concentrado em apenas um.
- b) Tenho grande variedade de interesses, mas não me concentro em nenhum.
- c) Tenho grande variedade de interesses; porém, procuro concentrar-me em algum para desenvolvê-lo mais plenamente.

8) Você consegue manter o bom humor mesmo nos momentos difíceis?

- a) Diante dos desafios, não consigo manter o senso de humor.
- b) Tento resolver a situação e procuro, na maioria das vezes, manter o senso de humor e controlar a calma.
- c) Possuo um apurado senso de humor; não me abalo nos momentos difíceis; consigo ter calma e concentração.

9) Você tem percepção dos seus próprios sentimentos?

- a) Raramente reconheço meus erros; e, não consigo administrar, nem comunicar meus sentimentos.
- b) Tenho dificuldade, mas, com esforço, tento administrar e comunicar meus sentimentos.
- c) Administro meus sentimentos; reconheço minhas fraquezas e meus erros, e consigo comunicá-los.

10) Após uma experiência muito triste e desagradável.

- a) Raramente aprendo com as experiências negativas.
- b) Tenho dificuldade, mas procuro aprender e crescer com a experiência.
- c) Aproveito as experiências para aprender e crescer.

11) Como você reage diante do sofrimento do outro.

- a) Para mim, o sentimento do outro passa despercebido.
- b) Percebo a tristeza do outro, mas nada faço para ajudá-lo.
- c) Percebo com facilidade o que o outro está sentindo e procuro ajudá-lo.

12) Frente a um sofrimento traumático.

- a) Não aceito o sofrimento; entro em depressão; demoro em recuperar-me.
- b) Sofro e demoro a aceitar; no entanto, acabo adaptando-me à situação.
- c) Tolerando o sofrimento, adapto-me à nova situação e levo a vida adiante.

Resiliência: *A arte de ser flexível*. São Paulo: Saraiva, 1991.

CORREÇÃO DO TESTE DE AVALIAÇÃO DA PERSONALIDADE RESILIENTE

- ⇒ Para cada alternativa A assinalada, conta-se 1 ponto;
- ⇒ Para cada alternativa B assinalada, conta-se 2 pontos;
- ⇒ Para cada alternativa C assinalada, conta-se 3 pontos.

- **12 ou 13 pontos:** Você não apresenta característica de resiliente, mas, pode buscar orientações e desenvolvê-las.
- **14 a 24 pontos:** Você apresenta características de resiliente; no entanto, precisa desenvolver-se em determinados aspectos.
- **25 a 36 pontos:** Parabéns! Você é Resiliente.

FLACH, Frederich. *Resiliência: A arte de ser flexível*. Editora Saraiva, 1991.

- Dentro desse pequeno teste respondido, todos os entrevistados somaram pontuação entre 25 e 36 pontos.