

Análise comportamental e desenvolvimento interpessoal do corpo docente: estudo de caso em uma escola pública em Pompéia-SP

Ana Lívia Cazane – alcazane@yahoo.com.br
Faculdade Católica Paulista – Marília SP

André Luiz Faxina – andrefaxina@cotmind.com.br
Faculdade Católica Paulista – Marília SP

José Vieira do Nascimento Neto – neto@alive.inf.br
Faculdade Católica Paulista – Marília SP

Resumo

Esse trabalho faz parte de um projeto de parceria entre uma escola pública e uma empresa da cidade de Pompéia- SP e está direcionado ao desenvolvimento do corpo docente. Buscou-se realizar o mapeamento comportamental do corpo docente, visando maximizar a sua capacidade de ensino e aprendizagem para gerar reflexões que despertem a motivação da equipe. Para a consecução dos objetivos propostos, o presente trabalho é constituído pela descrição do projeto voluntário desenvolvido com os professores da escola escolhida, ressaltando as atividades desenvolvidas ao longo de um período de oito semanas. Os resultados demonstram uma melhora na satisfação pessoal no trabalho crescente ao longo das atividades desenvolvidas e também identifica que os docentes se enquadram no nível Social da pirâmide de Maslow. Destaca-se que as escolas públicas devem estar sempre atentas ao seu principal ator, que é o professor, de modo a oferecer uma educação de qualidade, a partir da análise foi possível observar que a emergência da necessidade formativa docente coexiste com a emergência de outros temas como a motivação e o autoconhecimento.

Palavras chave: Escola pública; docentes; motivação.

Abstract

This work is part of a partnership project between a public school and a company of the city of Pompéia- SP and is directed to the development of the faculty. It attempted to perform the behavioral mapping faculty to maximize their teaching and learning ability to generate reflections that arouse the motivation of the team. To achieve the proposed objectives, this work consists of the description of the volunteer project developed with teachers of the chosen school, highlighting the activities over a period of eight weeks. The results show an improvement in personal satisfaction in the increasing work over of activities and also identifies that teachers fall under the Social level of Maslow's pyramid. It is noteworthy that public schools should always be aware of their main actor, who is the teacher in order to offer a quality education, from the analysis it was observed that the emergence of teacher training need coexists with the emergence of other topics such as motivation and self-knowledge.

Key words: Public school; teachers; motivation.

Introdução

Em um passado não muito distante, apontava-se como problema central da educação brasileira a falta de escolas, as crianças que não iam à escola e a carência de verbas. Considerava-se como prioridade a construção de mais prédios escolares, e convencer as famílias a mandar seus filhos para serem educados. Foram precisos muitos anos para convencer políticos e a opinião pública de que, na verdade, as crianças vão à escola em sua grande maioria, mas aprendem pouco, e começam a abandonar os estudos quando chegam à adolescência (Klein e Ribeiro 1991).

De acordo com Libâneo (2012), a luta pela escola pública obrigatória e gratuita para toda a população tem sido bandeira constante entre os educadores brasileiros, sobressaindo-se temas sobre funções sociais e pedagógicas, como a universalização do acesso e da permanência, o ensino e a educação de qualidade, o atendimento às diferenças sociais e culturais, e a formação para a cidadania crítica. Entretanto, tem sido constante, nos meios intelectual e institucional do campo da educação, a constatação de um quadro sombrio da escola pública. No âmbito das análises externas, dados estatísticos e pesquisas apontam sua deterioração e ineeficácia em relação a seus objetivos e formas de funcionamento. São reiteradas as demandas pela ampliação dos recursos financeiros para todos os níveis e modalidades de ensino. No âmbito das análises internas, presume-se uma crise do papel socializador da escola, já que ela concorre com outras instâncias de socialização, como as mídias, o mercado cultural, o consumo e os grupos de referência.

Ressalta-se que estudos têm apontado a crescente dificuldade dos docentes sobre como conseguir a motivação dos alunos ou como conter atos de indisciplina. Com bastante frequência, seja devido aos desacordos entre educadores, legisladores e pesquisadores em relação aos objetivos e às funções da escola, seja pela atração exercida pelas orientações dos organismos internacionais, muitas das medidas adotadas pelas políticas oficiais para a educação e o ensino têm o aspecto de soluções evasivas para os problemas educacionais. Tais soluções estariam baseadas na ideia de que, para melhorar a educação, bastaria prover insumos que, atuando em conjunto, incidiriam positivamente na aprendizagem dos alunos, por exemplo, os ciclos de escolarização, a escola de tempo integral, a progressão continuada, a gratificação financeira a professores, e recentemente a implantação do Exame Nacional de Ingresso na Carreira Docente, deixando de considerar fatores intraescolares que mais diretamente estariam afetando a qualidade da aprendizagem escolar (LIBÂNEO, 2006).

Em face desses problemas, de maneira ampla, esse trabalho faz parte de um projeto de parceria entre uma escola pública e uma empresa da região, em fase inicial e que tem como objetivo integrar três pilares para impactar positivamente a vivência e aprendizagem na escola pública: A estrutura, o desenvolvimento dos docentes e discentes, e o envolvimento da família na escola.

Dentre os objetivos apresentados, este trabalho está direcionado ao desenvolvimento do corpo docente. Buscou-se realizar o mapeamento comportamental do corpo docente, visando maximizar a sua capacidade de ensino e aprendizagem para gerar reflexões que despertem a consciência da excelência e aprimoramento no fazer.

A contribuição de ferramentas de gestão de pessoas para a gestão escolar

A educação é um processo inerente às comunidades humanas, desde que nossos ancestrais passaram a viver em grupos, dominaram o fogo e, em volta dele, aprenderam a contar histórias. Sua função em termos ideais é a de entronizar os indivíduos para desempenharem os diferentes papéis sociais, o que envolve o trabalho de preparar em cada um as condições necessárias para as diferentes funções e posições que dão forma à estrutura social (MONTEIRO e MOTTA, 2013).

A gestão é um assunto amplo, comum a praticamente qualquer área de atividade. Embora seja objeto de estudo específico da administração e de setores mais ligados à produção, envolve naturalmente diferentes perspectivas teóricas e sofre influências de ideias e práticas com raízes

em diversas disciplinas, repercutindo em diversas áreas, como na educação e nas atividades de intervenção social.

Áreas como a psicologia e a comunicação têm contribuído para o desenvolvimento de novos modelos de gestão com ênfase na participação, na cooperação e na inteligência coletiva e organizacional. Esses campos se caracterizam por dar ênfase aos processos coletivos, com a mobilização de diferentes pessoas, além de variedade e quantidades significativas de recursos. E, considerando os empreendimentos educacionais a eles associados, tem a propensão de tocarem diretamente as situações sociais e culturais mais agudas e potencialmente conflituosas, exigindo intervenções bem-planejadas, habilmente coordenadas, além de cada vez mais integradas por elementos de criatividade e inovação (MONTEIRO e MOTTA, 2013).

Nesse sentido, para avaliar, entender e administrar os recursos humanos das organizações é vital o aprofundamento nas teorias e práticas de comportamento organizacional tais como, motivação, liderança, democratização organizacional e comportamento dos grupos de trabalho (ROBBINS, 2002). No contexto da administração pública, ainda verifica-se um distanciamento dessa moderna Gestão de Pessoas, o que motiva alguns indivíduos a buscar novas práticas que possam ser aplicadas aos servidores públicos a fim de tentar mudar o cenário que prevalece nessas organizações.

Este ponto de vista é reforçado por Martins e Louzada (2011), de acordo com eles, as práticas de gestão de pessoas na escola são bem-vindas, principalmente, se estimularem a motivação da equipe, porque ela é responsável por fazer o indivíduo se esforçar por alcançar um objetivo.

A motivação está relacionada às necessidades do indivíduo. Se ele sente alguma necessidade ele terá motivo para satisfazê-la. A teoria das necessidades criada por Maslow, bem conhecida em setores empresariais e também educacionais demonstra que os motivos do comportamento humano residem no próprio indivíduo: sua motivação para agir e se comportar deriva de forças que existem dentro dele e de suas necessidades.

O esquema da teoria citada é apresentado na forma de hierarquia, o que ajuda a entender a motivação pessoal de acordo com a importância e influência.

Imagen1: Pirâmide de Maslow



Fonte: <http://www.quanticaconsolidoria.com/>

Vale ressaltar que, tanto nas instituições públicas quanto nas organizações privadas, as pessoas precisam ser vistas como um recurso estratégico capaz de produzir um diferencial em busca da efetividade organizacional e não apenas como um recurso operacional que precisa se tornar mais eficiente (VILAS BOAS, CAMPANHOLLI, PEREIRA, LACERDA e DAHER; 2012).

Metodologia

Para a consecução dos objetivos propostos, o presente trabalho será constituído pela descrição do projeto voluntário desenvolvido com os professores da escola escolhida, ressaltando as atividades desenvolvidas ao longo de um período de oito semanas e os resultados percebidos pelos próprios docentes nesse período.

É possível classificar uma pesquisa científica de várias formas e sob diversos pontos de vista.

A pesquisa pode ser classificada como básica ou aplicada. A primeira é focada em aspectos teóricos enquanto a pesquisa aplicada necessita de uma aplicação prática (MARCONI; LAKATOS, 2002). Assim, considerando a natureza da presente pesquisa, ela pode ser classificada como aplicada.

No que diz respeito às variáveis de pesquisa, esta pode ser classificada em quantitativa ou qualitativa. Esta pesquisa tem um enfoque qualitativo, pois é caracterizada pela análise do comportamento dos docentes da escola em questão (CAMPOMAR, 1991).

Em relação aos meios ou métodos para a realização da pesquisa, ela pode ser estudo de caso, experimento, levantamento, análise de arquivos ou pesquisa histórica (YIN, 2001).

Segundo Miguel (2007), o estudo de caso é um estudo de natureza empírica que investiga um determinado fenômeno, geralmente contemporâneo, dentro de um contexto real de vida, quando as fronteiras entre o fenômeno e o contexto em que ele se insere não são claramente definidas.

O método de pesquisa usado nesta pesquisa é o estudo de caso, assim, seu objetivo é aprofundar o conhecimento acerca de um problema não suficientemente definido, visando estimular a compreensão, sugerir hipóteses e questões ou desenvolver a teoria (MATTAR, 1996).

Entre os benefícios principais na condução de um estudo dessa natureza está a possibilidade de aumentar o entendimento sobre eventos reais e contemporâneos (SOUZA, 2005).

Análise dos Resultados

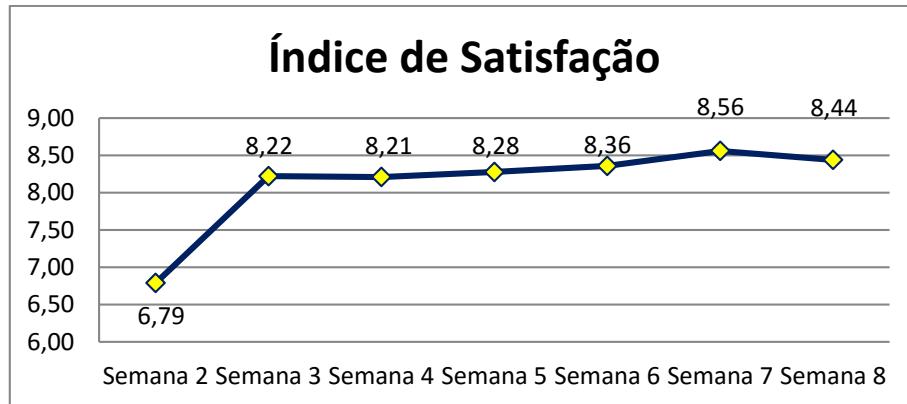
O trabalho foi realizado diretamente com o corpo docente em encontros semanais, com duração de noventa minutos, por oito semanas, período no qual as atividades foram desenvolvidas.

Por meio de diversos testes, dentre eles o POMS (Profile of Mood States – Perfil dos Estados de Humor) e ferramentas de análise comportamental dos integrantes do grupo, obtiveram-se indicadores sobre o estado de humor do indivíduo e sua motivação no trabalho coletivo.

Também foi possível identificar problemas estruturais e organizacionais que impactam a produtividade e satisfação da equipe, conforme atividade desenvolvida que indicou problemas, soluções e pontos positivos do ambiente.

No âmbito do desenvolvimento interpessoal, priorizou-se o índice de satisfação no trabalho e a blindagem emocional da equipe, a prática de uma comunicação mais homogênea, a identificação de líderes e liderados, a união e capacidade do grupo de solucionar problemas por meio de planejamento e execução.

O gráfico abaixo descreve o índice médio de satisfação do grupo frente às atividades desenvolvidas durante os encontros das semanas anteriores e no que repercutiu diretamente em suas atividades pessoais e profissionais, e a melhora no relacionamento entre corpo docente e discente. Esta avaliação é aplicada com perguntas abertas ao docente, levando a uma reflexão, com um fechamento de uma nota individual de como foram suas atividades no decorrer daquele período de uma semana.



*Gráfico 1: Índice de satisfação com o trabalho
 Desenvolvido pelos autores, com base na pesquisa.*

A metodologia utilizada envolveu exercícios de auto avaliação, exposição multimídia dialogada, relatos experenciais, atividades em grupos, dinâmicas e andragogia.

De acordo com o teste “O que mais motiva o seu comportamento no trabalho”, os docentes apresentaram o seguinte resultado:



Gráfico 2 - Maslow

Através da atividade desenvolvida com o grupo de 23 pessoas, obteve-se o resultado de soma 32, pois alguns indivíduos apresentaram resultados de equilíbrio em mais de um dos níveis de motivação.

O nível que apresentou menos destaque foi o da Estima, neste patamar, as pessoas preocupam-se com sua aceitação pelos outros, o respeito profissional e pessoal, sua importância dentro da coletividade, o reconhecimento por sua colaboração; o orgulho de si mesmo, de suas capacidades e contribuições e apenas uma pessoa encontra-se nesse patamar.

Esperava-se que no grupo no qual fora desenvolvida essa atividade, obtivesse um maior resultado no nível de segurança, pois nesta fase, as atenções da pessoa se voltam para a segurança física pessoal, a segurança financeira, a saúde e bem-estar, a rede de proteção contra imprevistos, porém, contrapondo essa hipótese, o nível mais expressivo na pesquisa foi o Social, com mais de 50% dos participantes. Neste degrau, o indivíduo persegue as amizades; o convívio íntimo com seus amigos mais próximos, tais como confidentes, a convivência social, a família e as organizações.

Considerações Parciais

É chegado o momento, neste trabalho, de tecer algumas considerações tendo em vista que a educação básica pública e gratuita tem um papel fundamental na formação do cidadão brasileiro. Por isso, as escolas públicas devem estar sempre atentas ao seu principal ator, que é o professor, de modo a oferecer uma educação de qualidade. Assim sendo, a Gestão de Pessoas se torna relevante na administração escolar da rede pública.

A partir da análise foi possível observar que a emergência da necessidade formativa docente coexiste com a emergência de outros temas como a motivação e o autoconhecimento.

Recomenda-se outras pesquisas nos temas trabalhados no presente artigo, destacando a necessidade de uma pesquisa exploratória, que vise identificar quantitativamente o nível de satisfação dos docentes com o trabalho e possíveis pontos de interferência para melhoria. Com a pesquisa exploratória espera-se que a mesma propicie vários desdobramentos para futuros trabalhos e concedendo informações capazes de auxiliar a elaboração de estratégias para a melhoria da educação na escola pública.

Referências Bibliográficas

- CAMPOMAR, M. C. Do uso de “estudos de casos” em pesquisas para dissertações e teses em administração – Revista de Administração, São Paulo: v. 26, n. 3, jul/set. 1991.
- KLEIN, R., RIBEIRO S.C. "O censo educacional e o modelo de fluxo: O problema da repetência." Revista Brasileira de Estatística 52, no. 197 (1991): 5-45.
- LIBÂNEO, J. C. O dualismo perverso da escola pública brasileira: escola do conhecimento para os ricos, escola do acolhimento social para os pobres. Universidade Federal de Goiás. Educação e Pesquisa, São Paulo, v. 38, n. 1, p. 13-28, 2012.
- LIBÂNEO, J. C. Sistema de ensino, escola, sala de aula: onde se produz a qualidade das aprendizagens? In: LOPES, Alice Casimiro; MACEDO, Elizabeth. Políticas de currículo em múltiplos contextos. São Paulo: Cortez, 2006. p. 70-125.
- MARCONI, M.A.; LAKATOS, E.M. Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados. 5^a ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- MARTINS, P.A.P.; LOUZADA, S.S.S. O Uso das Ferramentas de Recursos Humanos na Gestão Escolar. Revista Conteúdo, Capivari, v.1, n.5, jan./jul. 2011 – ISSN 1807-9539
- MATTAR, F. N. Pesquisa de Marketing: Metodologia e Planejamento. São Paulo: Atlas, 1996.
- MONTEIRO, E.; MOTTA, A. Gestão escolar: perspectivas, desafios e função social. Rio de Janeiro: LTC, 2013. 307 p. (Educação). ISBN 978-85-216-2301-4.
- ROBBINS, Stephen Paul. Comportamento Organizacional. São Paulo: Pearson Education, 2002.
- SOUZA, R. Case Research in Operations Management. EDEN Doctoral Seminar on Research Methodology in Operations Management, Brussels, Belgium, 2005.
- VILAS BOAS, A.A; CAMANHOLLI, F.; PEREIRA, A.S; LACERDA, J.A.; DAHER, D.M. A Importância das Práticas de Gestão de Pessoas na Administração de Escolas Públicas do Município de Lavras – Mg. IX SEGeT Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2012.
- YIN, R. K. Estudo de Caso – planejamento e métodos. Porto Alegre: Bookman, 2001.