

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
MESTRADO

URBANO KEHL

**BEM-ESTAR E MAL-ESTAR NO
COLÉGIO MARISTA PIO XII:
UMA REALIDADE EVIDENCIADA**

Prof. Dr. Juan Mouriño Mosquera

Orientador

Porto Alegre
2011

URBANO KEHL

**BEM-ESTAR E MAL-ESTAR NO COLÉGIO MARISTA PIO XII:
UMA REALIDADE EVIDENCIADA**

Dissertação apresentada como requisito
para obtenção do Diploma de Mestre em
Educação pela Pontifícia Universidade
Católica do Grande do Sul.

Banca Examinadora:

Dr. Prof. Juan Mouriño Mosquera - PUCRS

Dr. Prof. Claus Dieter Stobäus - PUCRS

Dra. Gilca Lucena Kortmann - UNILASALLE

PORTO ALEGRE, janeiro de 2011

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

K26b	<p>Kehl, Urbano</p> <p>Bem-estar e mal-estar no colégio Marista Pio XII: uma realidade evidenciada / Urbano kehl. – Porto Alegre, 2011. 90 f.</p> <p>Diss. (Mestrado) – Faculdade de Educação, PUCRS.</p> <p>Orientador: Dr. Prof. Juan Mouriño Mosquera.</p> <p>1. Satisfação no Trabalho. 2. Bem-Estar Pessoal. 3. Professores - Atuação Profissional. 4. Instituição Educativa Marista. 5. Auto-Estima. 6. Auto-Imagem.</p> <p>I. Mosquera, Juan Mouriño. II. Título.</p> <p>CDD 370.1</p>
------	---

**Ficha Catalográfica elaborada pelo
Setor de Tratamento da Informação da BC-PUCRS**

AGRADECIMENTO

A Deus como Ser supremo.

Aos meus queridos pais pela educação e formação recebida.

Aos irmãos e irmãs pelo apoio e estímulo que sempre me deram.

À Congregação Marista pela acolhida e oportunidade pela formação e agora pelo mestrado.

Ao meu orientador, Doutor e Professor Juan Mouriño Mosquera, pelo apoio e disposição em todos os momentos.

Aos Professores que souberam indicar e oferecer novos caminhos e incentivar a não desanimar na caminhada.

A todos que de uma forma ou outra contribuíram nesta trajetória.

Meu muito obrigado.

“Onde há amor, há vida.”

Mahatma Gandhi

RESUMO

Esta Dissertação tem como objetivo o estudo do BEM-ESTAR e MAL-ESTAR expressado por professores na Escola Marista Pio XII, em Novo Hamburgo/RS. O BEM-ESTAR e MAL-ESTAR, um tema candente nos tempos atuais que aflige tantas pessoas, especialmente a classe docente. Visa pesquisar, constatar e analisar as suas causas e suas implicações na qualidade de ensino. As vivências do autor são incorporadas ao longo de toda a Dissertação, desde a construção do problema até sua avaliação final. O referencial teórico contempla: 1º - O que é uma Instituição Educativa Marista. 2º - Os docentes nas escolas maristas. 3º - Como a Instituição Marista seleciona seus colaboradores. Estes docentes com suas qualidades e capacidades, continuamente recebem reforço e acompanhamento nas suas atividades pedagógicas. São estimulados ao seu autoaperfeiçoamento. A trajetória acadêmica é um caminho longo que exige muito empenho e dedicação para manter-se atualizado para a nobre e difícil missão docente nos tempos atuais. Foram aplicados três instrumentos, para situar a pesquisa: o Questionário de AUTORREALIZAÇÃO de Maslow; o Questionário de AUTOIMAGEM e AUTOESTIMA; o Instrumento para avaliação das variáveis que constituem indicadores do BEM-ESTAR e MAL-ESTAR de Jesus. A metodologia utilizada foi de cunho quanti-qualitativo, com vinte e sete docentes. Os dados foram analisados constatando-se aspectos significativos de BEM-ESTAR e MAL-ESTAR. Isso se atribui às exigências e às técnicas seletivas na escolha dos docentes. Nos comentários finais ressaltamos que existe bom nível de BEM-ESTAR entre os professores, como também um alto grau de AUTOIMAGEM, AUTOESTIMA e AUTORREALIZAÇÃO. Recomendamos que a Direção e coordenações estimulem sempre este alto astral do corpo docente, e este, se empenhe num interagir amigável e profissional em toda a estrutura organizacional da instituição.

Palavras-chave; Bem-Estar docente, Mal-Estar docente, Autoimagem e Autoestima, Autorrealização, Instituição Educativa Marista.

ABSTRACT

This dissertation had as objective to investigate the Well-being and ill-being of teachers of a Marist's Brothers school named Pio II in Novo Hamburgo, RS, Brazil. Well-being and ill-being is a hot subject nowadays that affects great number of persons, specially teachers. The study aims to investigate, to verify and to analyze the causes of these types of feelings and its implications on the teaching quality. Among different causes of ill-being the phenomenon of burnout is emphasized. The author's life experiences are incorporated through all dissertation, from the problem construction to the final evaluation. Three data collection instruments were used in the research: a questionnaire of self-fulfillment of Maslow; a questionnaire of self-image and self-esteem; an instrument for the evaluation of the variables that indicate well-being and ill-being, by Jesus. The methodology was of a quanti-qualitative type, with twenty-seven teachers. Data were analyzed with the perception of significant aspects in well-being and, in a lower degree, ill-being. This seems to be related to the requirements and to the technical criteria in teachers' selection. The theoretical basis contains: 1- What is an Marist's Educative Institution. 2-The teachers in the Marists' schools. 3-How the Marist's Institution selects its staff. The teachers with their qualities and capacities receive continuously feedback and follow-up support in their pedagogical activities. They are stimulated to their self-improvement. The academic trajectory is a long road that requires much effort and dedication for maintaining teachers up-dated at the noble and difficult mission of teaching. In the final comments it is emphasized that exists a good level of well-being among teachers, as well as a high degree of self-image and self-esteem and self-fulfillment. A recommendation is made that the Administration of the Institution always stimulate this high feelings among teachers, and, that those make an effort to interact friendly and professionally with the whole organizational structure of the institution.

Key-words: Teachers' well-being; Teachers' ill-being; Self-image; Self-esteem; Self-fulfillment; Marists' Educative Institution.

RESUMEN

Esta tesis tiene como objetivo estudiar el Bienestar y el malestar de los profesores de la Escuela Marista Pío XII, en Novo Hamburgo / RS. El BIENESTAR y MALESTAR, es un tema candente en nuestros días que afecta a tantas personas, especialmente al equipo de los docentes. Tiene como objetivo la investigación, observar y analizar las causas de lo mismo y sus consecuencias para la calidad de la educación. Entre las tantas causas provocadas por el malestar, se destacó el "Burnout". Las experiencias del autor son incorporadas a lo largo de la tesis, desde la construcción del problema hasta la evaluación final. Fueron aplicados tres instrumentos para situar la investigación, el Cuestionario de Auto Realización de Maslow, el Cuestionario de Auto Imagen y Auto Estima, el instrumento para la evaluación de variables que son indicadores de bienestar y malestar de Jesús. La metodología utilizada fue de especialidad cuantitativa y cualitativa, con veintisiete maestros. Los datos fueron analizados mostrando aspectos significativos de bienestar y un malestar en menor escala. Eso se atribuye a los requisitos y técnicas selectivas en la elección de los profesores. El marco teórico presenta: 1 - Qué es una Institución Educativa Marista. 2 - El profesorado de las escuelas maristas. 3 - Cómo la Institución Marista selecciona a sus colaboradores. Estos profesores con las cualidades y capacidades, continuamente reciben refuerzo y acompañamiento en sus actividades pedagógicas. Los mismos son estimulados a su auto mejoramiento. La trayectoria académica es un camino largo que requiere mucho compromiso y dedicación para mantenerse actualizado a la enseñanza de la noble y difícil misión de hoy en día. En las observaciones finales evidenciamos que hay un buen nivel de bienestar entre los profesores, como también un alto grado de auto imagen, auto estima y auto realización. Recomendamos que la dirección y coordinación siempre alenten este alto espíritu del grupo docente, y así, se empreñan en una interacción amistosa y profesional en toda la estructura organizacional de la institución.

Palabras clave; bienestar docente, malestar docente, auto imagen y auto estima, auto realización, Institución Educativa Marista.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	09
1.1. CONTEXTUALIZAÇÃO DA PESQUISA.....	15
1.2. OS DOCENTES NA ESCOLA.....	15
1.3. COMO A INSTITUIÇÃO MARISTA SELECIONA SEUS COLABORADORES PARA ATINGIR SUAS METAS.?.....	20
2. REFERENCIAL TEÓRICO	23
2.1 .AS EMOÇÕES DOS PROFESSORES.....	23
2.2 .PROMOVER O BEM ESTAR DOS DOCENTES.....	26
3. METODOLOGIA	36
3.1. PROBLEMA DE PESQUISA.....	36
3.2. INSTRUMENTO PARA A COLETA DE DADOS.....	36
3.3. PROCEDIMENTOS PARA COLETA DE DADOS.....	38
CONSIDERAÇÕES FINAIS	61
REFERÊNCIAS	66

1. INTRODUÇÃO

A presente dissertação percorreu uma longa trajetória até chegar ao estudo atual. Em tempos idos ao ser iniciado nas primeiras letras, as dificuldades eram enormes. Nasci em uma família de descendência alemã em que se falava o dialeto alemão “Hunsrück” e sem nenhum conhecimento para expressar-me na língua pátria. Isso não só na família, mas também em toda a região da imigração alemã, dificultando tremendamente a aprendizagem. E por outra, em plena Segunda Guerra Mundial, o Brasil estando mergulhado nela, quando o Eixo já dava sinais de fraqueza tornou-se ainda mais difícil a alfabetização nas regiões teutas. Era costume a criança frequentar a escola durante quatro anos, independentemente de ter aprendido ou não. Após esse período, já iniciado nas lides da lavoura simultaneamente ao período escolar, assumia de sol a sol essa atividade, sem perspectivas de um futuro melhor e mais auspicioso.

Por destino, ou seja o que for, pude retornar aos estudos em 1951 na Instituição Marista. Com muita dificuldade, vencendo etapas, sempre com grande apoio e incentivo dos amados e brilhantes mestres da época, fui admitido na Congregação Marista em 1961. E já em 1962, como iniciante na difícil, mas nobre missão de professor, assumi a quarta série primária (hoje quarto ano do Ensino Fundamental), como docente multidisciplinar. Os primeiros dias foram de expectativas. Mas, imbuído da filosofia de Marcelino Champagnat, motivado pelos bons exemplos dos meus mestres no período de formação e pela educação carinhosa recebida dos meus pais, tive forças, luzes e entusiasmo na sublime missão docente. Sem dúvida nenhuma, meu primeiro contato com o mundo real da prática educativa foi o elemento desencadeador do meu mais profundo e significativo ideal de vida. Percebi que só no amor, na entrega pura e verdadeira, um ser humano poderia realizar algo em benefício de seu semelhante. Este semelhante estava aí na minha frente, 35 crianças com os olhinhos brilhantes e puros, atentos a qualquer palavra e gesto do professor. Precisava irradiar alegria, brilho nos olhos, sorriso nos lábios, competência e muito amor para esses seres ávidos de conhecimentos. Parecia-me ler nos seus olhinhos o que desejavam: “Informa-nos, bom mestre, nos estudos que embelezam a vida”. Isso me faz lembrar Platão: “A boa educação dá ao corpo e à alma toda a beleza e perfeição de que são capazes”. Essa beleza e perfeição não brilham na hora. São quais

sementes lançadas em solo fértil, que necessitam de tempo. Ao semeador nem sempre é dado compartilhar a colheita.

Rubem Alves, no sua mais profunda vontade de dignificar o ser humano, manifesta o seu desejo para a escola e para o professor: “ajudar a descobrir a beleza adormecida em cada ser humano e abrir as avenidas fundamentais dos sonhos”.

E vale também lembrar Manoel Bomfim (o rebelde esquecido) nos seus profundos conhecimentos e teorias sobre educação, quando afirma: “... um perfeito educador deve ser ao mesmo tempo observador e psicólogo; deve ser o exemplo que fere e atiça a imaginação viva e impressionável das crianças”.

Tudo isso me motivou a abraçar a sublime missão de professor. Os anos seguintes, já assumindo séries mais adiantadas, me levaram a novos conhecimentos, e conseqüentemente, à formação superior.

Esse interagir docente e discente levou a mais conhecimentos e, especialmente, à aquisição de muita experiência. A prática foi a melhor escola. E, como diz Carl R. Rogers no seu livro: *TORNAR-SE PESSOA* (2001 p. 28), “ a experiência é, para mim, a suprema autoridade”. E acrescenta: “a minha própria experiência é a pedra de toque de toda a validade”. O caminho profissional percorrido exigiu muita dedicação própria em cursos de atualização e capacitação.

Vivia-se um período de muito bem-estar docente, em que havia muito diálogo e convivência entre direção e professores. O exercício da docência trazia muita satisfação e alegria. Porque na linda missão de professor, ainda havia respeito, disciplina, hierarquia e religião. As melhores e mais sofisticadas tecnologias podem ajudar, mas não substituem esses valores. O professor tinha satisfação, vendo o aluno entrar na sala de aula, sabendo-se protagonista de novos saberes e valores, sem perder a identidade. A palavra ‘estresse’ não era conhecida. O que causava certo mal-estar era o período de férias. Longo período sem contato com os colegas professores e alunos. No início do ano letivo, o primeiro dia de aula era o mais feliz. Quanta alegria com o convívio dos colegas e alunos já conhecidos e os novos! Que saudade dessa época!

Mas o mundo começou a andar mais rápido, e nessa rapidez passou por um profundo processo de metamorfose em suas dimensões econômica, política, social, ambiental e religiosa, processo que atingiu a própria identidade da pessoa.

Diante dessas complexas realidades contemporâneas, a educação foi vista sob outros ângulos, exigindo mais dos educadores para a formação de cidadãos mais comprometidos com a construção de um mundo mais justo e solidário. É aqui que está a missão profética, por que tantos professores anseiam, mas tantas vezes abafada por outras vozes, que os querem transformar em agentes políticos partidários e meros trabalhadores da educação.

Diante disso, as instituições de ensino foram desafiadas a oferecer uma formação adequada a esse momento histórico de mudanças, preparando os alunos para um processo de educação para toda a vida.

Para Assmann (2004, p. 19), “este conhecimento a que é levado o aluno, é e será o recurso humano, econômico e sociocultural mais determinante na nova fase da história humana que já se iniciou”.

Estamos em face de processos de conhecimento sempre mais complexos nesta nova fase. Precisamos construir uma sociedade de conhecimento e de comunicação. Neste processo o docente precisa abrir-se ao relacionamento, porque somos seres de relação.

Para uma educação equilibrada e eficaz, o primeiro passo é o bom relacionamento entre os professores. Este relacionamento deve ser compartilhado pelas administrações educacionais para que os professores se sintam compreendidos, valorizados e apoiados. Assim todos se sentem orgulhosos de fazerem parte da profissão docente.

Nestes novos conhecimentos o professor é o mediador quando se trata do espaço escolar. Para isso é necessária a formação de professores apaixonados por sua tarefa, éticos e comprometidos com a construção de uma nova sociedade. Esta nova sociedade deve ser de PAZ e AMOR, em que professor e aluno, direção e família devem andar de braços dados para a formação desta sociedade.

Nesta nova relação em que escola e família, professor e aluno andam juntos, a instituição escolar vem adquirindo uma posição socializadora responsável pelo desenvolvimento, abertura de novos caminhos e atitudes necessárias à sobrevivência social do sujeito aluno. Assim o educando recebe subsídios para que desenvolva comportamentos aceitáveis pela própria sociedade. Esta relação tem exigido da escola uma responsabilidade que vai além da escolarização e sistematização de conteúdos, pois as crianças

permanecem um bom tempo de suas vidas na escola. Situação esta que leva os pais a exigirem melhor formação educacional para seus filhos, acabando por gerar situações muitas vezes delicadas e rígidas entre estes dois sistemas: familiar e educacional. Não podemos esquecer que a relação saudável, entre família e escola, é uma das condutas necessárias de suporte emocional ao educando.

À escola compete criar um contexto favorável à aprendizagem. A escola deve ser espaço de alegria, de paixão, de troca de afeto entre ensinante e aprendente, de diálogo entre professores e alunos, aliados na construção do conhecimento. E a família deve inserir-se no espaço do sistema escolar participando do seu cotidiano, das normas e regras estabelecidas na instituição. Estas relações, família e escola, professores e alunos, devem ser caracterizadas pelo esforço comum em prol do desenvolvimento do educando. Os professores não podem abrir mão da sacralidade de sua missão, e isso não pode significar, em nenhum momento, desconsideração do valor do seu trabalho ou desrespeito a sua pessoa. A recuperação do respeito da sociedade pelo professor e a reconstrução de sua autoridade passa pela restauração da dimensão sublime da missão docente. A relação professor/aluno é importante no processo aprendizagem. Deve ser amistosa e afetuosa de ambas as partes. Porém não pode, em hipótese alguma, ser confundida com igualdade.

Este é um ideal de escola para os tempos atuais. A realidade, porém, é outra. Está havendo uma inversão de valores, causada pelos mais variados fatores.

As situações-limites de violência e opressão na sociedade e dentro de escolas; a desmotivação de alunos após anos e anos de vida escolar; a frustração de professores diante dos fracos resultados do processo de ensino-aprendizagem; o seu desânimo e cansaço diante das péssimas condições de trabalho e de qualidade de vida (*o burnout*); o descompromisso de muitos pais para com a educação de seus filhos; a percepção de um modelo de escola que não responde mais à realidade e necessidade dos alunos de hoje; as dificuldades para a inserção na vida da sociedade, sobretudo em relação ao mundo do trabalho e aos espaços de participação social, entre outros, não são apenas reflexos da profunda crise social, ambiental, ética e econômica, mas também indicadores da crise da própria educação.

Por isso é necessário muito empenho, estudo e pesquisa, para que as práticas educativas representem em cada educador, com cada educando, uma educação comprometida com o desenvolvimento integral, contextualizada e construtiva ao longo de toda a vida.

No cotidiano dos docentes, pode-se observar uma intensidade de atividades, sobrecarga de tarefas, muitas leituras, preparação de aulas, correção de trabalhos e provas e muitas outras atividades que fogem do cotidiano escolar.

Tudo isso leva as direções, coordenações e docentes ao estresse. Essas situações atingem a todos no seu ego, dificultando o desempenho pleno da profissão.

Sabemos que a educação é o alicerce do ser humano. Aí reside todo o embasamento de que o ser humano precisa para viver em sociedade. Só que esses fundamentos em grande parte não são mais adquiridos desde sua base que é o ambiente familiar e como consequência a escola.

Desde sempre muitos discutiram a Educação, criando paradigmas e teorias para ver qual seria a melhor maneira para a educação da pessoa.

Pelos últimos acontecimentos nas escolas, como violência física, psicológica, ideológica, péssimo desempenho em avaliações institucionais e tantos outros, a visão do mal-estar na educação tem se acentuado significativamente. Parece senso comum falar que os Professores vivem em uma situação de Mal-Estar; porém as pesquisas apontam que cerca de dois terços dos docentes não apresentam qualquer sintoma de 'estresse' e denominam-se felizes e satisfeitos com seu trabalho, para Jesus (2002). Apesar do mal-estar, não se podem silenciar as situações de bem-estar que acontecem nos ambientes educativos. Precisamos passar duma ênfase negativa para uma visão contextual mais positiva, dizem Snyders (2007) e Lopez (2009), valorizando as iniciativas e práticas em nossas escolas para que aconteça um movimento cíclico de bem-estar a perceber-se os importantes passos positivos que estão acontecendo.

Perante todos esses desafios e problemas, situações vividas no ambiente escolar e em contato com autoridades educacionais, estudo de vários autores e experiências pessoais, fui influenciado para fazer um estudo desse mal-estar que está se alastrando vertiginosamente nas instituições de ensino.

Por isso esta dissertação tem por fim relevante o estudo e análise do bem-estar e mal-estar dos professores em uma escola da Instituição Educacional

Marista, com o intuito principal de determinar alguns fatores responsáveis por fazer desta escola e de toda a rede marista de educação, locais de trabalho positivo, nos quais os professores podem ter a possibilidade de fomentar a sua autorrealização como profissionais e, especialmente, como pessoas.

E paralelamente a este assunto serão estudados a Autorrealização de Maslow e a Autoimagem e Autoestima de Stobäus, assuntos intimamente ligados ao mal-estar e bem-estar docente.

A minha experiência educacional, de 1962 até os tempos atuais, sempre na educação, seja na gestão, coordenação, sala de aula e quadras esportivas, me forneceu um cabedal enorme de experiências e conhecimentos. Isso não só nas escolas maristas, como também em outras escolas particulares e públicas. Vivências muito proveitosas para uma visão mais ampla sobre educação em ambientes diversos. O que mesmo alavancou minha autoestima neste perpassar de experiências foi o curso: Gestão Educacional, em nível MBA, realizado na PUCRS 2006/2007. Este foi o propulsor do Mestrado em 2009. Neste interagir educacional com Mestres e Doutores e bombardeado de todos os lados com informações sobre o estresse dos docentes nas suas mais variedades atividades, optei por fazer uma pesquisa e estudo sobre o bem-estar e, conseqüentemente, como correlato, o mal-estar. Para uma visão mais ampla sobre o assunto, foi incluída também uma pesquisa e estudo sobre Autorrealização de Maslow e a Autoimagem e Autoestima, assuntos relevantes que contribuirão para a imagem positiva dos docentes.

Para este estudo foi escolhida uma escola da Instituição Educacional Marista do Rio Grande do Sul, tendo em vista que todas as demais seguem a mesma filosofia, com as necessárias adaptações locais.

1.1. CONTEXTUALIZAÇÃO DA PESQUISA

VIVÊNCIA MARISTA.

Instituição e doutrina cristã de São Marcelino Champagnat.

O que é uma Instituição Educativa Marista e seus docentes.

Marco Referencial da Instituição Educativa Marista.

1.2.OS DOCENTES NAS ESCOLAS EDUCATIVAS MARISTAS

Logo após o Concílio Vaticano II, o Instituto Marista teve que confrontar-se com novas situações que o afetaram em vários níveis.

Foi necessário que os Irmãos, em atitude de escuta do mundo e da Igreja, reestudassem as origens do Instituto e as intuições fundacionais de São Marcelino Champagnat, avaliando, assim, a caminhada através da história, formulando novamente nossa identidade e, a partir daí, a nossa atual Missão de Evangelização, de uma maneira coerente com a inspiração que deu origem ao Instituto. Tudo isso está expresso nas Constituições do Instituto, texto aprovado pela Santa Sé, em 1986: Missão Educativa Marista. Um projeto para o nosso tempo (2003, p. 8 e 9), São Marcelino Champagnat “fundou o Instituto para a educação cristã dos jovens, particularmente os mais necessitados”. Toda a visão e demais projetos de Champagnat fundamentam-se nesse artigo.

No período pós-conciliar o Instituto Marista renovou-se, considerando as mudanças mais significativas que ocorreram em nossa sociedade e os vários campos nos quais realizava sua Missão.

Essas mudanças sempre incluíram a retomada dos valores nos documentos e Constituições do Instituto. Realizaram-se sob três aspectos:

1) mudança de mentalidade, de estruturas, levando-nos de “Escola dos Irmãos” para a “Escola Marista”, incluindo aqui Irmãos e Leigos(as), que caracteriza uma escola baseada na “parceria na Missão”, na qual Irmãos e educadores leigos são indistintamente chamados a assumir a responsabilidade de animação e/ou administração. Missão Educativa Marista. Um projeto para o nosso tempo (2003, p.9).

Esse chamado a ambas as partes traduziu um jeito especial de ser e de gerir pessoas e recursos nas organizações educativas que servem como referencial a todos que trabalham para essa causa.

Nessa parceria Irmãos e leigos(as) sempre se preocuparam em seguir as orientações e exemplos de seu líder, São Marcelino Champagnat, de ser presença marcante e atuante na comunidade, onde quer que as obras se instalem, buscando relações de integração com a comunidade, evangelizando através dos serviços prestados aos menos favorecidos e do testemunho prático de vivência dos valores maristas. Essa forma de divulgar a obra, torná-la conhecida no meio social, tem trazido, como resultados, o fortalecimento da Marca Marista no Brasil e no mundo, conquistando o respeito e a confiança da sociedade. A representação da marca não se dá apenas pelas várias escolas maristas, mas por todos os componentes de cada escola.

Esta característica de escola aberta, integrada à comunidade, é uma herança dos costumes e valores praticados pelo Fundador e pelos primeiros Irmãos. Isso distingue as Escolas Maristas da atualidade. Se assim não for, corre-se o risco de se empreender um esforço considerável na gestão de uma organização que não atende aos interesses e necessidades de seu público-alvo, estando fadada ao insucesso, irremediavelmente. Por outro lado, funcionando como um sistema aberto, interagindo com a comunidade, criando alianças e estratégias, é determinante para que a organização seja reconhecida, valorizada e se mantenha potencialmente ativa em servir a comunidade.

Marcelino Champagnat exigia dos seus Irmãos essa abertura das obras à comunidade. Para que tal acontecesse, era muito rigoroso em aceitar pedidos de novas escolas que não oferecessem as condições necessárias para um bom desempenho docente, tais como: segurança, higiene, boa iluminação, pátio para as crianças brincarem e, especialmente, a valorização dos recursos humanos, respeitando as necessidades básicas de ser humano. Isso fundamentado no testemunho de ação do Fundador, é um potencial que vem conferindo êxito às escolas e obras sociais às quais a sociedade vem dando crédito.

Além dessas exigências, Marcelino Champagnat era um grande empreendedor. Não media esforços, e nenhuma dificuldade o impedia de persistir nos seus intentos. Motivava seus colaboradores a vencer o desânimo e dedicar toda sua energia na consecução das metas traçadas. Para valorizar essas

atitudes de Champagnat, Cotta (1996, p. 122) dá testemunho nesse sentido, com esta afirmação:

O Padre Champagnat não se deixava impressionar pelo falar dos homens e jamais tomou por regra de seu proceder os princípios da prudência humana. Quando empreendia uma obra, considerava apenas se Deus a queria. Quando disso tinha certeza, não se importava nem com obstáculos, nem com a falta de recursos.

Todas as obras fundadas por Marcelino Champagnat caracterizavam-se por um trabalho pioneiro, naquela região e época, de ter como alvo de seu projeto educativo e evangelizador as crianças, adolescentes e jovens mais necessitados. Marcava presença ativa, entusiasmada e transformadora na realidade em que atuava. Com toda a simplicidade, irradiava uma presença fraterna que animava e se abria a todos, sem distinção, embora com certa preferência para aqueles que, sem dúvida, nunca são os preferidos. Essa presença e a mensagem de São Marcelino Champagnat conservam hoje plena vigência. Importa torná-las mais dinâmicas e mais significativas.

Ferrarini (2003, p. 41) sublinha que, ao fundar a Sociedade dos Irmãos de Maria, Champagnat pensou sobremaneira na juventude desvalida e também em outras situações de abandono: mendigos, pobres e órfãos. Acentua que o Estatuto do Instituto, aprovado pelo Conselho Real de Instrução Pública na sessão de 28 de fevereiro de 1834, comprova a intenção: “O fim da Associação dos Irmãos de Maria é ainda dirigir orfanatos ou casas de acolhimento para jovens”.

Champagnat sempre exortou os Irmãos a estarem atentos aos clamores e às necessidades das pessoas e que as ajudassem a serem bons cristãos e virtuosos cidadãos. Sempre se mostrou defensor dos menos favorecidos, uma espécie de porta-voz, lutando para conscientizar a sociedade, os governos, sobre a urgente necessidade da prática dos valores da justiça, da solidariedade, da responsabilidade social que lhes competia assumir, para melhoria da qualidade de vida de todos.

2) Impacto das mudanças culturais que ocorrem no mundo sobre a educação, afetando os seres humanos em todas as suas dimensões, com ênfase especificamente na cultura orientada para os jovens, e as mudanças sociais e políticas daqueles países em que o Instituto está presente.

3) Num passado recente, crianças e jovens eram, em certo sentido, 'sujeitos passivos' da educação. Eles iam à escola para receber orientações, valores, formação religiosa e conhecimentos que os preparariam para a vida. E tudo isso enfatizava certos aspectos da organização escolar e a maneira de agir das pessoas que se dedicavam à educação. Hoje, novos conceitos de educação e relações interpessoais requerem dos educadores um especial talento para penetrar no mundo dos jovens, caminhar lado a lado, saber tratá-los e respeitá-los como seus amigos, motivá-los e acompanhá-los enquanto buscam pessoalmente aquilo a que são chamados. Por isso, o educador deve orgulhar-se de sua missão que não será substituída por nenhuma tecnologia. O educador simplesmente é insubstituível pelo brilho dos seus olhos, ternura e afeto que dispensa ao aluno e, sobretudo, pelo exemplo de vida, sua lição mais preciosa.

4) Ainda pode-se acrescentar outro aspecto: a pluralidade educacional que existe no Instituto. O fato de ele estar presente em 80 países implica diversidade no planejamento educacional, idiosincrasias locais, conviver ecumenicamente com outras religiões, enfrentar intolerância ou exclusão religiosa, liberdade para desenvolver o currículo, e financiamento público para a educação. Vivendo nessa gama de situações de todas as geografias, não nos apequena diante daqueles que tentam fazer-nos reféns de suas ideologias que, em vez de asas para voar, põem correntes aos nossos pés. A nenhum de nós é dado o direito de transformar a cátedra em espaço de conversão ideológica, porque é ofensa à liberdade de consciência. E mais, educação não pode representar confrontos, mas sim, construção de pontes que unem territórios.

Champagnat, homem de visão e de futuro, já dava sinais de melhores e novos métodos aplicados à educação, tendo em vista atingir o maior número possível de crianças e jovens. Dentro dessa visão, dizia: "Todas as dioceses do mundo entram em nossos planos", e seu olhar não se restringia unicamente à realidade local específica, mas sim, ultrapassava fronteiras.

Dizem que, na Educação, deve-se ter uma visão da "parte ao todo e do todo à parte". Em 1820, o Fundador Marista, no seu contexto histórico, aplicava o "pensar global/agir local, pensar local/agir global". É o que definem Morin e Kern (2003, p. 160) nos seus ideais num projeto que se espalha pelo mundo.

Tudo isso com consequências para a Missão educativa marista. Talvez nos tenha faltado criatividade para promover iniciativas que nos permitiriam estar

com as crianças e os jovens em “novos contextos culturais” nos quais eles vivem. Temos estado algumas vezes, bastante passivos diante da discriminação ou da falta de assistência financeira de certos governos em relação à escola católica, e apoiamos escolas que atendem primeiramente estudantes de classe média e oriundos de famílias economicamente estáveis.

Além disso, abandonamos iniciativas de desenvolver outras possibilidades, favorecendo a criação de novas formas de presença na pastoral da educação para estudantes que carecem de recursos ou que estão às margens da sociedade. Numa sociedade de má distribuição de renda e na ausência da ética dos políticos, estes são incapazes de refletir sobre os anseios da população mais necessitada, especialmente crianças e jovens.

Com as novas tecnologias educacionais e pesquisas no campo da educação, ainda existe muita resistência às novas descobertas metodológicas. As instituições educativas, especialmente as confessionais, são uma fonte segura na definição de princípios e valores, complementando a missão da família e da sociedade que valoriza a educação na sua dimensão cultural e religiosa. Essa sociedade que convive com a pluralidade religiosa, muitas vezes confunde valores com fanatismos. Cresce o número de pessoas coerentes que buscam o sagrado. As instituições religiosas que atuam no mundo da Educação ainda necessitam de ações e projetos que caracterizem mais fortemente a identidade confessional. E muitas vezes são vistas como morosas e tradicionais para resolver conflitos entre os seus propósitos e os desejos, não usando uma linguagem apropriada ao entendimento dos seus educandos.

A diversidade de países, culturas e sistemas educacionais nos quais a Instituição Marista está presente, tem-nos conduzido a uma maior descentralização. Apesar disso, é possível identificar os elementos fundamentais que caracterizam o nosso estilo marista de educação.

Somos convidados a olhar para o futuro com audácia e esperança, dispostos a empreender novos projetos educacionais, dentro ou fora do sistema escolar. Mas sempre voltados para os menos favorecidos em que a presença e proximidade, devidas a eles, levam os educadores a ouvir, questionar, investigar e olhar para o nosso mundo através dos olhos da juventude.

Dessa maneira o educador marista deve abrir-se para a solidariedade universal, rompendo paradigmas, sem preocupar-se com o sensacionalismo,

buscando maneiras de resgatar o valor da dignidade da pessoa humana e colaborar com outros grupos, sejam eclesiais, humanitários ou governamentais, ou com organizações mais diretamente envolvidas com a dignidade e os direitos da criança.

Para atender a esses apelos, os educadores maristas, Irmãos e leigos precisam caminhar juntos para atender aos veementes apelos de tantas crianças e jovens que precisam da nossa ajuda. Caminhar juntos com paciência e habilidade para superar os erros que podemos cometer, porque todos nós temos que aprender como realizar nossa 'parceria na Missão', para que ela desabroche. Ajudar-nos uns aos outros, para crescer no espírito educativo que herdamos de São Marcelino Champagnat. Essa obra foi fundada por uma pessoa de sonhos que, nós hoje precisamos continuar.

Para concluir, podemos citar Seán D. Sammon, (2008, p. 20) Superior Geral dos Irmãos Maristas (2002/2009), que na sua circular Corações Novos para um Mundo Novo diz que "precisamos estar atentos aos movimentos contemporâneos e, de modo especial, analisar os valores que neles se manifestam. Qualquer omissão de nossa parte nesse sentido pode nos atrelar ao passado no preciso momento em que um mundo novo se anuncia".

1.3. COMO A INSTITUIÇÃO MARISTA SELECIONA SEUS COLABORADORES PARA ATINGIR SUAS METAS?

Os parceiros leigos na 'Escola Marista' ocupam posições de destaque na instituição, assumindo responsabilidades educacionais, de animação e/ou administração.

A instituição investe muito neles, esperando um retorno satisfatório, tanto administrativo quanto técnico pedagógico na pluralidade educacional que existe no Instituto Marista.

Por longos anos essas necessidades eram supridas pelos próprios membros da instituição. Com a expansão das obras, foi necessária a participação dos leigos. Com isso, cada obra procurou sanar essa demanda, associando ao seu quadro as pessoas mais qualificadas intelectual e profissionalmente.

Ultimamente com a globalização, os modernos meios de comunicação social, e especialmente a formação em nível superior de elevado número de

profissionais, essa escolha tornou-se mais acessível, porém mais exigente. Cada unidade administrativa possui critérios próprios para a seleção de pessoas leigas para os seus quadros. Em muitos casos a administração superior interfere na indicação e escolha para o preenchimento de certos cargos quando se trata de funções de maior relevância.

Para a contratação, costumeiramente exige-se o “Curriculum Vitae”. Porém, este nem sempre espelha a realidade do candidato. Parte-se então para as entrevistas com vários setores: direção, vice-direção, coordenação pedagógica e psicológica. E, às vezes, faz-se necessário informações de empregos anteriores. Devido à nobreza da Missão Educativa Marista, toda pessoa precisa ter as melhores qualidades para satisfazer e contagiar as exigências do educando. Isso, às vezes, do candidato melhor preparo, exigindo-lhe mais testes, entre eles, ministrar aulas, sendo observada sua postura como educador, que abrange uma série de questões, tais como: dignidade, liderança, respeito, afeição, afabilidade, empatia, maneira de expressar-se, tonalidade e melodia da voz, modo de trajar-se, se possui vícios, e especialmente o domínio dos conteúdos. Ele precisa ‘ser’ docente e não ‘estar’ docente. Deve sair da zona do conforto, porque a escola é o lugar para encontrar os diferentes. E fora da sala de aula, há o relacionamento com os alunos, colegas de profissão, saber trabalhar em equipe, sua cooperação com as coordenações e direção. Entre tantas exigências, precisa estar disponível e disposto a qualificar-se sempre mais, participando de aprimoramentos, reuniões e de tudo quanto a instituição oferece para o seu aperfeiçoamento.

Aqui vale citar Paulo Freire que diz no seu livro *Pedagogia da Autonomia*:

O professor que não leve a sério sua formação, que não estude, que não se esforce para estar à altura de sua tarefa não tem força moral para coordenar as atividades de sua classe” (2008 p. 91/92). [...] como professor não me é possível ajudar o educando a superar sua ignorância se não supero permanentemente a minha (2008 p. 95). [...] é importante que os alunos percebam o esforço que faz o professor procurando sua coerência (p. 103).

A esses conceitos de Paulo Freire (p. 103) podemos acrescentar que:

A docência, ao ser desenvolvida sem conhecimento dos saberes que lhes são inerentes, leva a equívocos conceituais e à fragilização do ensino. Nesses casos, o professor ensina sem clareza sobre o que é ser professor e, conseqüentemente, corre o risco de agir com autoritarismo, pela insegurança causada pela ausência de identidade profissional.

Herbert Kohl, no livro *Motivación y Personalidad*, de Abraham H. Maslow, (1962, p. 384), referindo-se às atitudes autoritárias do professor, afirma que “este deve renunciar ao seu papel autoritário e falar aos alunos como a iguais e se deixar levar pelos seus interesses. Pesquisas mostram que as crianças aprendem melhor quando os adultos são criativos, espontâneos e que as ajudam”.

E Maslow em Lowry (1979, p. 18) diz que “a educação criativa pode preparar as pessoas para o desconhecido”. E, ainda, o mesmo autor (p.187), relata que “um dos fins da educação deveria ser ensinar que a vida é valiosa”.

A instituição marista oferece boas condições para a formação dos seus colaboradores, dando assim a melhor resposta para a educação. O candidato apto a seguir a nobre missão de educador deve estar disposto a abraçar uma série de exigências que o qualificam para integrar a equipe de educadores maristas que se dedicam de corpo e alma na educação de crianças e jovens.

Essas exigências talvez possam causar estranheza num candidato a um cargo na educação, causando-lhe mal-estar. Diria que essas exigências são fatores de tranquilidade e bem-estar para quem se integra num grupo de educadores maristas. A educação marista levada a sério é motivo de grandes alegrias. Porque a filosofia legada por Champagnat aos seus sucessores exige que ele sejam capazes e que tenham as virtudes e qualidades necessárias para bem educar uma criança e um jovem, ainda mais se tratando dos menos favorecidos. Com estes, o professor precisa desnudar-se da sua arrogância, porque esta não é sinal de competência e nem competência é causa de arrogância. Precisa revestir-se de simplicidade que não diminui em nada seu saber. A vida é constante aprendizagem. É preciso identificar-se com os humildes e mais necessitados, para torná-los mais gente. E lembrar-se sempre que a moldura mais bonita da competência é a humildade. Assim os favorecidos serão uns eternos agradecidos. Marcelino Champagnat, desde o início de sua obra, sempre dizia: “Para bem educar as crianças, é preciso antes de tudo amá-las, e amá-las todas igualmente”. É de um autor desconhecido o conselho: “Ensina à criança o caminho que deve andar, e, ainda, quando for velha, não se desviará dele”.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Mal-Estar e Bem-Estar Docente.

2.1. AS EMOÇÕES DOS PROFESSORES

“As emoções estão no coração do ensino”, afirma Andy Hargreaves (2004, p. 97). O exercício da docência está baseado principalmente nas relações interpessoais com alunos e colegas. Esse relacionamento é quase diário ou podemos dizer, quase permanente. Daí alegria, afeto, irritação, ansiedade, preocupação, tristeza, frustração, esgotamento, etc., são os parceiros diários e os que lhe dão menos satisfação no seu dia a dia. Essas emoções acompanham e ocupam os docentes em qualquer época da história. Daí a importância da boa formação do professor, tanto em nível intelectual, pedagógico e social, quanto no que se refere a um bom relacionamento interpessoal. Essas exigências são cada vez maiores, ainda mais nos tempos modernos em que a sociedade e a família sofreram profundas transformações que afetaram significativamente as relações professor/aluno. Como descreve Hargreaves, (2003, p. 98), “o professor está permanentemente em situação paradoxal”.

Essas situações causadas pelas rápidas transformações na sociedade, da qual o docente também participa, se associam a outras de maior relevância, tais como a violência, a marginalização, os maus-tratos e o uso de estimulantes que degradam qualquer ser humano. A isso também se agregam os sistemas educacionais em constante reformulação nos seus mais variados aspectos, obrigando os professores a reagir e adaptar-se às novas formas de trabalho, que conseqüentemente afetam o seu emocional. A tudo isso se junta ainda que o professor muitas vezes precisa assumir e resolver problemas, resultado da irresponsabilidade de autoridade *de número significativo de pais, de colegas sem dom para ensinar e de uma sociedade permissiva que aceita tudo*, tornando-se conselheiro, psicólogo, orientador e mediador em situações que afligem os educandos. A toda essa carga somam-se ainda as situações pessoais de cada professor, tais como: prever o seu estado de plenitude de suas funções biológicas, adulez, e a instabilidade de emprego, tratando-se de instituição particular. Esta é sem dúvida uma das maiores apreensões dos docentes nessas instituições. Às vezes um grande profissional de sucesso torna-se vítima dessa

situação. Quando há motivos justos num agradecimento pelos serviços prestados, o atingido quase sempre assimila essa demissão, mantendo um bom relacionamento com a instituição. Porém, havendo interesses escusos num afastamento, quando entram em jogo a liderança, sucesso, concorrência, poder e arrogância, o profissional atingido cria barreiras insuperáveis. Porque muitas vezes é substituído, não por alguém de capacidade de trabalho, mas por amizade ou por essa cultura de “quem indica” e outros fatores similares. Nas instituições particulares, quando há limitações na gestão e, diria até, corrupção nos dirigentes, esses são fatos corriqueiros, e a instituição está fadada a desaparecer. Nessas situações a educação é afetada profundamente, estremecem as relações interpessoais, e pessoas são atingidas na sua autoestima, gerando motivos de muito Mal-Estar na Instituição. Onde quer que estejamos como professores, dirigentes, coordenadores e orientadores, seremos referência, e o exemplo será sempre nossa lição mais bela. Onde isso não acontecer, podemos ter aprendizagem, mas não educação.

Em algumas instituições particulares, de reduzido número de membros, foi necessário recorrer a profissionais oriundos de outras fontes, relegando, às vezes, a segundo e terceiro planos os seus membros natos, que ainda poderiam ser muito úteis nas mais variadas situações. E, por outra, as instituições não investiram o suficiente na capacitação dos seus membros, para suprir as próprias necessidades, sendo obrigados a recorrer a terceiros que, muitas vezes, não comungam com a mesma filosofia, sendo necessários grandes investimentos na sua formação.

A instituição marista trabalha muito nessa linha, na Educação dos Professores para o Bem-Estar e sua formação na filosofia de Marcelino Champagnat. Porque o educador marista é uma pessoa em meio aos jovens e que se preocupa com eles. Daí a necessidade de ter uma visão abrangente, um grande zelo e boa formação para viver com e por todos, na sua caminhada de educador.

Em vista de tudo isso, são bem-vindos o estudo e a pesquisa para evitar o mal-estar, não só nas instituições educacionais, mas em todos os setores da atividade humana.

Por isso, parabenizamos os iniciadores desse estudo. Podemos citar: Álvaro Marchesi e Carlos Hué Garcia, da Espanha, e Saul Neves de Jesus, em

Portugal, e, especialmente os brasileiros Juan José Mouriño Mosquera e Claus Dieter Stobäus, entusiastas e batalhadores por essa nobre causa. A esses podemos acrescentar Bettina Steren dos Santos e um grupo de mestrandos 2009/2010, cuja Dissertação versa sobre esse assunto, sendo orientador, o Doutor Juan José Mouriño Mosquera. Dessa forma, muitas pessoas estão sendo influenciadas, especialmente gestores educacionais e especialistas em educação.

Entre os autores citados acima, Álvaro Marchesi, no seu livro: “O Bem-Estar dos Professores”, competências, emoções e valores entre as suas várias colocações, diz: “O bem-estar emocional é uma condição necessária para a boa prática educativa. É preciso sentir-se bem para educar bem” (2008, p.121), e “[...] a maioria dos professores considera que nem a sociedade nem a própria administração educacional dão a eles o devido valor” (2008, p. 123).

Saul Neves de Jesus, um mestre em educação, tem um importante trabalho sobre o Bem-Estar e Mal-Estar docente. É um dos arautos no assunto. Tem vários livros e artigos publicados (ver referências) em que trata desse tema. Um dos questionários aplicados nesta pesquisa é de sua autoria e se intitula: “Instrumento para avaliação das variáveis que constituem indicadores do Bem-Estar e Mal-Estar docente. Os resultados encontram-se nesta pesquisa.

Carlos Hué é psicólogo, Doutor em Ciências da Educação, atua na Universidade de Zaragoza, Espanha. É autor do livro: “Bienestar docente y pensamiento emocional” (2008). Diz ele que “o bem-estar docente é algo primordial”. Trata do mal-estar docente e da necessidade de transformá-lo em bem-estar. A prática do do que propõe pode contribuir na melhoria da educação e do bem-estar do professor e da sociedade em geral. Abre um caminho de esperança e um futuro promissor do bem-estar docente para uma educação efetiva.

Juan José Mouriño Mosquera, Claus Dieter Stobäus e sua equipe contribuíram sobremaneira nesse assunto com estudos, pesquisas e publicações. São um grande referencial na PUCRS, no estado do Rio Grande do Sul, Brasil e, como não dizer, nos grandes centros culturais do ocidente. Seus livros e artigos publicados, conferências, palestras e aulas, são um referencial, não só quanto ao bem-estar e mal-estar docente, mas em muitas outras áreas do saber.

Um grupo de mestrandos foi influenciado e incentivado a desenvolver e pesquisar, aprofundando mais e mais esse tema. Com suas vivências, observações e pesquisas, certamente contribuirão para enriquecer esse estudo.

O assunto abordado acima não é a única fonte de estudo realizado sobre o bem-estar e mal-estar docente. Várias entidades ligadas ao exercício da docência têm estudos e pesquisas a respeito. Uma delas coordenada pelo psicólogo Wilson Campos e dirigida pelo Sindicato dos Professores das Escolas Particulares do Rio Grande do Sul (SINPRO/RS), delineou um quadro preocupante quanto ao bem-estar docente.

2.2. PROMOVER O BEM-ESTAR DOS DOCENTES

A formação inicial e continuada ou permanente de professores deve visar à apropriação dos saberes que os leva a uma prática crítico-reflexiva na vida cotidiana da escola. Jamais devem cair na tentação da acomodação. Mesmo assim, com seu idealismo e disposição na nobre missão de educador, estão assediados de todos os lados por opressões, especialmente ligadas a estruturas e instituições sociais. Dentro dessas estruturas, as opressões podem ser exercidas por indivíduos, sistemas, instituições que, ao privilegiar o seu interesse próprio, egoísta, consciente ou inconscientemente, espoliam a identidade e vocação humana de realização plena.

O sistema de opressão que aparece em primeiro lugar é a 'família'. Isso faz com que muitos alunos, ao fugirem da opressão que sofrem no seio de suas famílias, encontrem na escola um lugar para ser e estar. A escola não pode assumir o papel da família. Mas, ao constatar situações de opressão familiar vividas pelos alunos, ela deve comprometer-se com o direito à liberdade e à vida digna do aluno. Se o aluno for vítima dessas situações, é obrigação da escola denunciar aos órgãos competentes tais situações. A escola deve estar preparada para essas ocorrências.

Os professores, não na sua totalidade, mas especialmente os que trabalham nas periferias, locais de maior vulnerabilidade, precisam estar atentos aos alunos, vendo a situação e realidade de cada um (se já não a conhece). Esse ser humano que tem à frente está à procura de um ombro, de apoio, conforto e conhecimento. É preciso saber se está agasalhado, se comeu de manhã, se

trouxe o material de aula (se o possui), se sua casa não está submersa, se seu pai é alcoólatra, drogado ou preso, se teve a mãe assassinada, se é vítima da violência sexual...Essas crianças estão à margem da sociedade, mas dentro da sala de aula, na frente de um educador. Estão com défices de aprendizagem devido à fome e à falta de carinho. Aí está o aluno real e não o aluno idealizado.

O trabalho com as famílias dos educandos atendidos nas unidades sociais promove a inclusão social, respeita a diversidade cultural e religiosa, cultiva a autoestima, fortalece a autonomia, a consciência crítica e os vínculos relacionais entre a Unidade e as famílias, considerando a interação com a rede local. (PSE, 2006, p. 18, PLANO SÓCIO EDUCATIVO (PSE). Equipe Pedagógica. Almirante Tamandaré, 2006.

A educação é uma questão que diz respeito a todos, aos professores, aos alunos, às famílias e às instituições. Em particular, é fundamental a colaboração dos pais ou responsáveis. É imprescindível “chamar” os pais a cooperar no processo de desenvolvimento e de educação escolar das crianças e jovens, sensibilizando-os para a valorização da escola e do trabalho dos professores junto dos seus filhos.

Essa colaboração com as famílias é indispensável, devendo todos os professores dispor de horários para esse atendimento. A presença dos pais na escola não deve ser só por comportamentos de indisciplina, mas também pelas coisas positivas dos filhos.

A sociedade também é identificada como opressora. As situações de opressão vividas pelos alunos na família e na comunidade são refletidas na escola. No contexto social do aluno e da família, ambas sofrem opressão da sociedade. Daí surge um verdadeiro círculo de opressão, através de agentes, sistemas, instituições e organizações, gerando uma “cultura de opressão”.

A sociedade talvez seja a maior opressão nas instituições de ensino, refletindo-se especialmente nos professores. Só com o respeito, o reconhecimento e o apoio de toda a sociedade será possível revalorizar a profissão docente, restituir o orgulho de ser professor aos que desempenham essa atividade profissional e levar os potenciais professores a desejar exercer essa profissão.

Dentro dessa cultura o aluno carrega uma bagagem de exclusão e rejeição que exige um novo olhar, uma nova reflexão e uma nova proposta pedagógica que implica a necessidade de uma nova matriz epistemológica.

Nessa carga emocional que o aluno já carrega, ao chegar à escola sofre mais opressão pela “superioridade” dos professores sobre os alunos e pelos “conteúdos impostos”. Os professores devem estar conscientes dessa situação, sabendo que “ensinar não é transmitir conhecimento, mas criar as possibilidades para a sua própria produção ou a sua construção” (Freire, Paulo, 1996, p.135). Isso exige do docente uma nova visão do conhecimento, uma atualização permanente. A formação é essencial para assumir essa nova postura de ensinar. Porém, há muita resistência ao novo, procurando apoiar-se no tradicional.

Hadji (2001, p. 42) é muito claro quando adverte sobre esse assunto: “[...] para se construir o novo, não necessariamente temos de abandonar o antigo. O que não se pode aceitar, é que se viva sempre de glórias e conquistas do passado; é preciso abrir caminhos andando, avançar e acompanhar os progressos da humanidade”.

As aprendizagens que irão edificar o ofício de ser professor serão o resultado das relações sociais, familiares em instituições educativas ou em ambientes culturais que constituirão. Nóvoa (1999, p. 6) afirma que: “a natureza do saber pedagógico e a relação dos professores ao saber constituem um capítulo central na história da profissão docente”.

Daí, a proximidade entre professor e aluno é fundamental para a aprendizagem do aluno. Essa aprendizagem não expõe o professor ou o aluno. Ao contrário, ao existir um relacionamento humano mais próximo e autêntico manifestado no interesse do professor em contribuir com a aprendizagem dos seus alunos e entender o seu mundo, o ambiente escolar se torna mais natural e os alunos sentem-se mais à vontade para contar com o professor na mediação do seu processo de aprendizagem.

Essa relação de professor e aluno vai além de um sentimento de simpatia e ternura. É compromisso e responsabilidade para a promoção do bem comum que se dá em comunhão de atitude. Essa união de atitudes deve transformar-se em valores. Tanto professor como aluno precisam resgatar os valores que ajudam o bom convívio humano, como a solidariedade, o respeito ao diferente, da preservação do planeta, valorização da espiritualidade, sentido da vida, entre

outros, valores considerados vitais nos tempos de hoje. Por isso, ser professor é ser referência. Precisa ter conduta impecável e viver em função da escola. Ele necessita aprender a ser professor e construir a própria identidade.

Para resgatar esses valores, primeiramente os professores devem conscientizar-se dessa realidade. Para que isso aconteça é preciso investir na formação do educador, isto é, garantir sua formação continuada e permanente. Esse é o primeiro passo para que isso aconteça. Porque os professores não são formados para essa perspectiva. Não tendo essa formação, facilmente surge o mal-estar e a desmotivação. E não há receitas universais prontas para a sua resolução. Saul Neves de Jesus, na sua experiência, diz: “A prevenção de muitas situações passa pela formação de professores”. Esse processo de formação é orientado pelo desenvolvimento de qualidades pessoais e interpessoais que possam contribuir para uma prática de ensino personalizado e para o sucesso profissional do professor.

A desatualização dos professores, a velocidade em que novos conhecimentos são produzidos pela sociedade e o acesso desses conhecimentos através da internet e tantas outras facilidades do mundo de hoje, criam nos professores certa insegurança diante de seus alunos. A insegurança vivida pelos professores pode levá-los a comprometer-se com teorias e práticas que já não respondem ao mundo contemporâneo. Deve deixar de ser detentor do conhecimento, um saber dito único. Atualmente, ainda responsável pelo ato educativo, o professor é o mediador do conhecimento, aquele que deve oportunizar o aprendizado e, além de perceber e acolher a heterogeneidade deve atender as necessidades individuais, oportunizar e promover o aprendizado a todos. ‘O professor não só precisa ativar os alunos, mas principalmente atiçá-los’. É insuficiente o professor reconhecer o assunto como relevante e significativo; é necessário também o reconhecimento pelo aluno. (Moisés 1994, p. 58).

Para Esteve (1999a, p. 100), “há um autêntico processo histórico de aumento das exigências que se fazem ao professor”.

No cotidiano dos docentes, pode-se observar uma intensidade de atividades, sobrecarga de tarefas, muitas leituras, preparação de aulas, correção de trabalhos e provas e muitas outras atividades que fogem do cotidiano escolar. Essas transformações, segundo Esteve (1999b, p. 31), “supõem um profundo e

exigente desafio pessoal para os professores que se propõem a responder às novas expectativas projetadas sobre eles”.

Para o mesmo autor, assumir essas novas funções que o contexto determina, exige muito controle, equilíbrio e supõe o domínio de uma série de habilidades pessoais que não podem ser reduzidas ao âmbito da apropriação do conhecimento.

Para tanto, o educador deve ser portador de um olhar humanista. Suas práticas educativas diárias devem ter gosto de vida; proposta de vida mais digna, mais saudável e mais humana. Só assim, a práxis docente representará uma identidade percebida pelos alunos, num caminho de construção de saberes, constituindo-o em sua carreira profissional e vida pessoal.

O professor perante todas as situações de desinteresse, de desencanto profissional, estresse, doenças, a má qualidade de ensino, falta de tempo, dúvidas, interrogações e incertezas, pode estar em processo de “burnout”, que são duas palavras do inglês: Burn = que é “queimadura”, Out = que significa “saída”, “fora”; juntas seria algo como “perder o fogo”, “perder a energia” ou “queimar completamente”.

Considerando as exigências feitas aos professores, a demanda técnica e afetiva da sua tarefa é que podemos entender o porquê daquele professor cansado, abatido, sem mais vontade de ensinar, um professor que desistiu.

Quanto às competências dos nossos professores não restam dúvidas, quase sempre fazem mais que as condições de trabalho permitem. Tudo isso gera um ciclo degenerativo da eficácia docente.

O educador é visto pelo seu público como mestre, amigo, pai, conselheiro, quando não como a única pessoa capaz de lhe proporcionar um futuro, sem considerar as cobranças burocráticas da sua tarefa. Tudo isso pode ultrapassar os limites das capacidades físicas e intelectuais do professor, causando-lhe desânimo, apatia e despersonalização. Por isso o Mal-estar docente é doença social que atinge a pessoa e é causada pela falta de apoio da sociedade aos professores. Entre as tantas causas do mal-estar docente, algumas delas têm raízes profundas, que podem ser localizadas na deficiência de:

- carência de tempo suficiente para realizar um trabalho decente;
- posições do Estado e planos de Governo como desencadeadores de uma educação realmente eficiente;

- falta de uma Filosofia de Educação conhecida por todos e por todos trabalhada, analisada, discutida e negociada;

- deficiência em considerar o conhecimento como um real valor que propicia instrumentos para as modificações de um mundo onde há pobreza, ignorância e desconhecimento;

- pouco investimento, que pode traduzir-se na melhoria das condições de trabalho dos professores e dos alunos e, por outro, em salários mais consoantes com as responsabilidades e as habilitações acadêmicas dos professores. O baixo salário é um dos principais fatores para que a profissão docente não seja escolhida pelos potenciais professores mais qualificados em termos acadêmicos e, provavelmente, em termos profissionais. Esses potenciais professores é que poderiam contribuir para a melhoria da qualidade do ensino e o reconhecimento social dessa profissão.

É necessário que aqueles professores mais motivados para a inovação educativa e para um ensino de qualidade tenham reais condições de trabalho que lhes permitam concretizar essa motivação e competência profissional. Assim sendo, cria-se um clima de bem-estar docente, que passa também pela atitude positiva dos professores aos seus alunos, aos seus colegas e, em relação a si próprios, tentando aproveitar as suas qualidades pessoais e relacionais, valorizando os aspectos positivos e os pequenos/grandes sucessos que no dia a dia vão conseguindo alcançar. Isso se reflete no trabalho em equipe, que pode contribuir de forma decisiva para o bem-estar e realização profissional dos professores

Essa síndrome denominada de Burnout, que é um estado intermediário entre completa saúde e a doença manifesta, surge mais entre pessoas em contato direto e excessivo com outros seres humanos, como médicos, enfermeiros, psicólogos, assistentes sociais, agentes penitenciários e também “Professores”. Esse estudo do Burnout foi aprofundado nos inícios de 1970. Seligmann Silva, em seu livro “Destaque mental no trabalho dominado”, descreve um conjunto de respostas que se manifestam basicamente da seguinte forma:

Fatores:

Psicossomáticos: fadiga crônica, dor de cabeça constante, alterações do sono, perda de peso, dores musculares, alterações gastrointestinais;

Comportamentais: uso abusivo de substâncias, tais como cafeína, álcool, fumo e psicofármacos. Incapacidade de relaxar, superficialidade no contato com as pessoas, condutas violentas.

Emocionais: distanciamento afetivo, tédio, impaciências, frustração, dificuldade de concentração e sentimentos depressivos.

Além dos autores já citados que apresentaram várias situações que causam o Burnout, poderíamos citar muitos outros. Cada um apresenta mais e mais fatores desse mal-estar. Porém, o pensamento predominante da maioria é: “o profissional está querendo trabalhar direito”. Mas no Brasil e em outros países, os professores atuam em péssimas condições de trabalho e continuam fazendo de tudo para ensinar seus alunos. Porque sabem da importância do seu trabalho. Em um quadro como este, onde um trabalho tão essencial é feito em condições tão ruins, o profissional acaba se desgastando emocionalmente.

Quais as causas que podem contribuir para que professores sofram de Burnout?

O desencanto dos professores, doenças a que estão sujeitos, a má qualidade do ensino e o papel das instituições, são alguns dos problemas enfrentados na prática docente que podem contribuir para o Burnout.

Outros autores, como: Burke e Greenglass (*apud* NUNES, 2000), em suas pesquisas constataram que o Burnout dá-se também na burocracia do trabalho: reduzidas possibilidades de ascensão profissional, falta de participação direta na gestão e planejamento do trabalho, pouca compensação econômica, ambiguidade, conflito de papéis e sobrecarga de atividade.

Segundo Maria Lúcia Nunes, no livro “Burnout na carreira acadêmica”, as maiores fontes de Burnout em docentes são a pouca motivação do aluno, a falta de infraestrutura para o ensino, as pressões de tempo e prazos curtos, o baixo reconhecimento, prestígio e apoio social, o conflito com os colegas, violência nas instituições escolares, as rápidas mudanças nos currículos e a adaptação de programas escolares numa sociedade em constante e rápida transformação, e principalmente o esgotamento docente e acúmulo de exigências sobre o professor. A história pessoal e profissional dos docentes muitas vezes está na origem desse mal-estar.

A profissão docente é contestada no seu todo. Não precisamos ser excessivamente “inteligentes” para notar que há um desencanto pessoal e

coletivo de não se entender o valor do magistério e seu coerente desempenho profissional. A família e a sociedade praticamente têm abandonado as suas funções socializadoras, carregando as instituições escolares com mais encargos, o que torna mais complicado a já difícil tarefa de educar. A imagem do professor é uma imagem torrada. Esteve (1984) alerta que os conflitos dos professores não são gratuitos, nem caprichosos. Há necessidade urgente de restauração social e principalmente psicológica dos docentes.

Aqui vale trazer o testemunho de um grupo de estudantes brasileiros gaúchos, de procedência teuta, que visitaram várias escolas particulares e públicas na Alemanha, e emitiram a seguinte opinião: “O ensino público e o privado se equivalem”. O que mais chamou a atenção foi: “o respeito que os alunos têm pelos professores. O professor é uma figura valorizada, respeitada, não só dentro da sala de aula, mas também pela sociedade e com um salário digno”.

Se na Alemanha, na Coreia do Sul, na Escócia, na Finlândia, na Irlanda e em muitos outros países o ensino e a profissão docente ocupam o seu devido espaço, no Brasil e em outras partes do mundo ouvimos dizer:

- no final do dia, o professor está arrasado;
- tenho medo de dizer não a um aluno; não sei como vai reagir;
- é gritaria, xingamento, agressão verbal o tempo todo;
- quando o limite falta, a indisciplina comparece;
- violência na escola leva professores a rever carreira;
- difícil mesmo é lidar com jovens que, além de não acatar a autoridade, desafiam e agridem;
- alguém tem de dar limites, alguém tem de dizer chega;
- vou desistir da profissão;
- não posso mais ensinar; e
- não quero mais ensinar.

Bardo (1979, p. 252) assim descreve esse tipo de docente:

O professor queimado é um fenômeno demasiado familiar para qualquer adulto que trabalhe na atual escola. Os sintomas incluem um alto grau de absentismo, falta de compromisso, um anormal desejo de férias, baixa autoestima, incapacidade em levar a sério a escola e frequentes conflitos com alunos e colegas.

O esgotamento é uma clara consequência do mal-estar docente, que leva a desânimo, desencanto e desesperança.

Em pesquisa recente, coordenada pelo psicólogo Wilson Campos e dirigida pelo Sindicato dos Professores das Escolas Particulares do Rio Grande do Sul (SINPRO/RS), delineou-se um quadro preocupante quanto ao bem-estar docente: sobrecarga de trabalho (cerca de 25% dos professores trabalham mais de 40 horas semanais), assédio moral e trabalho sob pressão (provindos principalmente dos alunos e dos chefes), um alto índice de uso de medicamentos, presença constante de sentimentos de ansiedade, tristeza, depressão, esgotamento físico e mental e ainda a convivência com a violência.

E agora: o que fazer? É evidente que o quadro não é nada animador e que não há receitas prontas e nem truque que dê jeito na educação. Podemos reagir? Não só podemos, mas devemos. Um país que deseja educação de qualidade precisa mostrar-se capaz de gerir aqueles que nele habitam. Esse país, onde falta ética e moral, precisa de gestores, sejam públicos ou de livre iniciativa, que atuem como maestros nos estabelecimentos de ensino, na condução harmoniosa do progresso da nação, e não como cabos eleitorais, de muita garganta e pouco cérebro e coração.

Conferindo algumas estatísticas, os estudantes brasileiros obtiveram o 48º lugar em leitura, entre 56 países, e o 53º e o 52º postos, entre 57 países, em matemática e ciência, respectivamente. Urge a recuperação desses valores e cifras tão fundamentais à vida na sociedade. É preciso que mostremos nossa indignação. Chega de passar a mão por cima de tudo. Alguém tem de dar limites, alguém tem de dizer chega! Que tipo de sociedade estamos formando? Educadores, direções, educandos, família e sociedade, precisamos nos unir para dar um basta para certo grupo de cidadãos que, de inteligência rasa, nem sequer têm noção da realidade de uma sala de aula e seus diversos matizes.

Precisamos arrancar das Escolas a horda de profissionais ignorantes que conduzem a obsoleta educação nacional. Queremos que os colégios ensinem melhor e exijam mais, em lugar de facilitar tão absurdamente e despejar tanta gente despreparada no mundo. Os docentes querem trabalhar direito, na sua grande maioria. Mas sem abdicar do pedestal da sua nobre missão de educador. Todos devem valorizar o trabalho docente pelo saber e pela competência. Os docentes têm que fazer a diferença. Lutar por relevância social, isto é,

consciência do real poder do professor, como cidadão e profissional. Juntos, educadores, família, escola e instituições públicas e privadas precisam, estar conscientes do papel que devem desempenhar na formação do cidadão sério, honesto, ético, realizado e feliz. E é a escola esse foco irradiador do conhecimento. Porque, as ideias triunfam por seu próprio valor e não pelo fanatismo que imprimem a elas.

Perante esses grandes males que os docentes estão sofrendo, apesar de tudo isso, vemos em muitos deles, talvez a maioria, grande dedicação à sua nobre missão de educador. Possuem um espírito animado e inovador. Nem mesmo o maior educador do Brasil dá todas as aulas de cada dia perfeitas, durante o ano letivo inteiro. Acidentes, coisas ruins, vão acontecer na sua escola. O educador de sucesso, porém, não permite que esses acontecimentos o abalem, pensa em uma alternativa e segue em frente. Perante essa avassaladora onda de informações disponíveis, e as sofisticadas tecnologias a seu dispor, nada é capaz de substituir o brilho do olho do professor. Esse brilho é a certeza que cativa, entusiasmo e alimenta os seus alunos. O professor, não abrindo mão da sacralidade de sua missão, recupera o respeito da sociedade, e a reconstrução de sua autoridade passa pela restauração da dimensão sublime da missão docente. Assim, professor e sociedade reconhecem que a escola é a fiel depositária dos valores sagrados da humanidade

O professor ornado desses valores não se deixa abater tão facilmente pelos desafios que o rodeiam. Na maioria das vezes sente-se blindado nas situações adversas. E aproveita todos os momentos para novas aprendizagens.

Tem-se notado no início deste século uma mudança paradigmática: os estudos estão mudando seu enfoque do mal-estar para o bem-estar docente. Ainda nos últimos anos do século passado observou-se um maior cuidado em alguns aspectos relacionados aos docentes, tais como autoestima, valorização profissional, apreço, reconhecimento, apoio pessoal, cooperação e aceitação social, conforme Hargreaves (1998), em detrimento dos aspectos negativos.

3. METODOLOGIA

Nesta seção, o foco foi posto na caracterização da pesquisa, no seu campo de investigação, nos sujeitos que participaram dela e nos instrumentos para a coleta de dados, na realização da coleta e como estes foram analisados. Como a pesquisa está dentro do 'projeto guarda-chuva', já aprovado no Comitê de ética (ver Apêndice 1), utilizamos o mesmo Termo de consentimento Livre e Esclarecido- TCLE, que foi preenchido no momento de coleta de dados.

3.1. PROBLEMA DE PESQUISA

A presente pesquisa teve como objetivo fazer um levantamento de como estão os professores no Colégio Marista PIO XII, de Novo Hamburgo-RS, no seu BEM-ESTAR e MAL-ESTAR. Isso foi feito no primeiro semestre de 2010, com vinte sete professores.

3.2. INSTRUMENTOS PARA A COLETA DE DADOS

Para esta coleta de dados foi utilizado o Questionário. Antônio Carlos Gil (2002) aponta que constitui o meio mais rápido e barato de obtenção de informações, além de não exigir treinamento de pessoal e garantir o anonimato.

Destaca-se que a elaboração de um questionário consiste, basicamente, em traduzir os objetivos específicos da pesquisa em itens bem redigidos, não existindo normas rígidas a respeito da elaboração do questionário.

Enfatizam-se algumas regras práticas, citadas por Gil (2002), para elaboração do questionário:

- as questões devem ser preferencialmente fechadas, mas com alternativas suficientemente exaustivas, para abrigar a ampla gama de respostas possíveis;
- devem ser incluídas apenas as perguntas relacionadas ao problema proposto;
- as perguntas devem ser formuladas de maneira clara, concreta e precisa;
- as perguntas devem possibilitar uma única interpretação;
- as perguntas não devem sugerir respostas;

-deve ser evitada a inclusão, nas perguntas, de palavras estereotipadas, bem como a menção de personalidades de destaque, que podem influenciar as respostas, tanto em sentido positivo quanto negativo;

- o questionário deve conter instruções acerca do correto preenchimento das questões, preferencialmente com caracteres gráficos diferenciados.

Para a pesquisa, no caso sobre bem-estar e mal-estar, o autor Chiavenato (2006) apresenta algumas tendências que podem redundar em benefícios para a instituição:

1ª – Participação ativa da direção e equipes nas decisões, administração participativa e democrática. Assim toda a equipe e o corpo docente estão se debruçando juntos na busca de meios alternativos de desenvolvimento de conhecimentos, habilidades, capacidade, atitudes e procedimentos que convenham para o bom andamento da escola e às aspirações e características de cada pessoa.

2ª – Aprimoramento pessoal como parte da melhoria da qualidade de vida das pessoas. Chiavenato (2006) observou que a qualidade de vida das pessoas pode ser incrivelmente aumentada através de sua constante capacitação e por meio de seu crescente desenvolvimento profissional. Pessoas treinadas e habilitadas trabalham com mais facilidade e confiabilidade e, conseqüentemente, com mais prazer e felicidade. Sem falar na qualidade e produtividade, como resultado.

3ª – Ênfase em técnicas grupais e solidárias. O mesmo autor Chiavenato (2006) assinala que as direções das escolas estão privilegiando o trabalho em conjunto e a atividade grupal. Estão ajudando as pessoas a aprenderem a melhor conviver socialmente em grupos e equipes multifuncionais.

4ª – Utilização de mecanismos de motivação e de realização pessoal. Chiavenato (2006) novamente considera extremamente importantes os processos de desenvolvimento pessoal, como um investimento pessoal de grande destaque e como um meio eficaz para o alcance de objetivos pessoais. A conscientização da importância do desenvolvimento pessoal e gerencial é aspecto comum nos dias de hoje. Muitas escolas estimulam os seus professores, equipes e funcionários a aprenderem sempre e a valorizarem o conhecimento. Para ele, isso faz com que as pessoas, em todos os níveis da organização, se interessem vivamente em participar dos programas de aperfeiçoamento.

5ª – Busca incessante da excelência.

Tudo dentro do colégio pode ser melhorado continuamente. O sucesso do colégio não significa o ponto de chegada, mas o de partida. A excelência está constituindo o padrão básico de referência para essa mentalidade de mudança e de inovação.

Se as direções das escolas trabalharem nessa linha, como cita Chiavenato (2006), aumenta e melhora a autoestima no corpo docente e conseqüentemente no discente, diminuindo o mal-estar e, em contrapartida, aumentando o bem-estar.

A partir dessas tendências foram aplicados os seguintes questionários, gentilmente cedidos por Stobäus e Mosquera para usar nesta pesquisa.

1º - Instrumentos para avaliação das variáveis que constituem indicadores do bem-estar e mal-estar docente, gentilmente cedido por Jesus (1997), conforme Apêndice 5.

Como os docentes se manifestam em relação ao bem-estar e mal-estar?

2º - Questionário de Autorrealização, baseado nas ideias de Maslow, gentilmente cedido por Mosquera e Stobäus, conforme Apêndice 3.

Como os docentes se caracterizam em relação à autorrealização?

3º - Questionário de autoimagem e autoestima, gentilmente cedido por Stobäus (1983), conforme Apêndice 4.

Como os docentes podem ser caracterizados quanto à sua autoimagem e autoestima?

3.3. PROCEDIMENTOS PARA COLETA DE DADOS

Para esta coleta de dados, no primeiro encontro com cada professor, foram apresentados e esclarecidos os objetivos e a pesquisa, sendo colhida a assinatura no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. A partir desses primeiros contatos deu-se o início, efetivamente, ao processo de pesquisa, com a aplicação dos três Questionários.

A seguir faremos a análise das suas respostas.

ANÁLISE DOS RESULTADOS DAS APLICAÇÕES DOS QUESTIONÁRIOS

Parte inicial, respostas dos professores

Idade: _____ Tempo de serviço: _____ Estado civil: _____
Situação profissional: _____
Escola onde exerce: _____
Disciplina que ministra: _____

Os 27 professores que responderam aos três questionários compõem uma equipe relativamente nova em idades. Nove estão entre os vinte e trinta anos, e nove também entre os trinta e quarenta. Isso significa que boa parte da equipe está recém-formada, e outros ainda em cursos de especialização. Outros cinco, entre quarenta e cinquenta anos, com amplo lastro de conhecimentos. E quatro nos cinquenta a sessenta anos, que são referência em educação.

Em toda instituição há muita rotatividade tendo como objetivo a qualidade das funções que a sociedade exige cada vez mais. Por isso, dos 27 professores, quinze estão há menos de dez anos no colégio. Entre dez e vinte anos, são sete, e mais de vinte somente cinco. Desse total, treze são solteiros, dez casados e quatro em outra situação. Nos dias de hoje a educação está praticamente nas mãos do sexo feminino, especialmente na educação infantil, fundamental e ensino médio. No colégio marista PIO XII não é diferente; são vinte mulheres e sete homens.

Autorrealização tem muita relação com a autoimagem e autoestima. Quando estas estão bem, a alteração na autorrealização é uma consequência. Maslow, (1991) pressupõe que todos os seres humanos possuem certas satisfações que seriam necessidades básicas que variam, na sua intensidade, de pessoa para pessoa e que independem culturalmente. Ele classifica essas necessidades em seis áreas, conforme anexo do resultado da pesquisa.

E a respeito dessas, Mosquera (1985) diz que Maslow entendeu que são as necessidades básicas os fatores determinantes ou os organizadores ativos do comportamento humano no decorrer da vida. Isso também foi muito bem captado no questionário de Autorrealização, em que os 27 professores do Colégio Marista PIO XII se manifestaram.

Tabela 1 - APLICAÇÃO DO QUESTIONÁRIO DE
AUTORREALIZAÇÃO DE MASLOW

Sujeitos	Área 1	Área 2	Área 3	Área 4	Área 5	Área 6
1	18	13	12	14	14	13
2	13	17	6	12	22	14
3	17	12	9	14	18	14
4	18	18	10	8	13	17
5	14	14	13	15	13	15
6	16	21	4	14	13	16
7	17	21	3	12	13	18
8	17	16	7	10	18	16
9	23	15	15	12	7	12
10	13	20	9	12	17	13
11	14	17	11	11	17	14
12	19	14	11	12	16	12
13	24	12	3	9	21	15
14	23	16	10	10	10	15
15	19	20	5	3	21	16
16	26	16	8	7	10	17
17	22	24	12	9	12	5
18	22	15	8	6	11	22
19	15	9	10	14	15	21
20	17	24	9	4	19	11
21	25	20	3	2	15	19
22	20	19	4	6	21	14
23	27	15	1	6	17	18
24	23	16	7	10	17	11
25	13	17	10	12	20	12
26	20	14	10	10	12	18
27	19	12	14	10	15	14
Total	514	439	221	262	407	398
Média	19	16,2	8,1	9,7	15	14,7 Soma: 82,7

Autor: Urbano Kehl

Analisando os dados pesquisados sobre a autorrealização de Maslow, nas seis áreas, constatamos que as necessidades físico-biológicas, na **Área 1**, na maioria dos professores do Colégio Marista PIO XII, não estão plenamente satisfeitas. Entre elas podemos destacar as seguintes: mais descanso, melhor saúde e mais atividade física. Sentem falta de satisfação dessas necessidades, por estarem muito preocupados em ter mais desenvolvimento e aperfeiçoamento intelectual, ser economicamente independentes e mais autônomos.

E falando em mais atividade física, que é muito abrangente, é de conhecimento que a prevalência do sedentarismo em nossa sociedade é elevada. Em relação a estes professores, não é diferente. A carga horária de trabalho que muitos acabam adotando, pode causar a impossibilidade de reservar tempo para esse fim. A saúde é a instância mais importante entre todos os seres humanos. O que nos conduz a entender que essa dimensão requer uma larga atenção e cuidado pessoal. Ultimamente, tem-se estudado e discutido a inatividade física, e um aparecimento de diversos distúrbios crônico-degenerativos, que comprometem uma melhor qualidade de vida, destacando que os hábitos sedentários aumentam significativamente o risco de morbidade, assim como é reconhecido que menores riscos de morte prematura e aumento da longevidade também podem acompanhar o estilo de vida fisicamente mais ativo.

As evidências não ficam somente na função orgânica do corpo, mas destacam-se em outras áreas, como na função cognitiva, na melhoria de estados de humor, uma vez que o corpo não pode ser visto de forma fragmentada. As implicações que envolvem o estado geral de saúde da pessoa podem ter repercussões em todo o seu organismo, sejam elas positivas ou negativas.

O exercício físico é conhecido por promover diversas alterações, incluindo benefícios cardiorrespiratórios e diminuição do risco de doenças crônico-degenerativas. Recentemente outro elemento está ganhando notoriedade: trata-se da melhoria na função cognitiva. Diversos estudos têm demonstrado que o exercício físico melhora e protege, sugerindo que pessoas não sedentárias apresentam menores riscos de serem acometidas por desordens mentais em relação às sedentárias.

Antunes (2006, p. 110) diz que:

[...] o exercício físico pode interferir na performance cognitiva por diversos motivos: a) em função do aumento dos níveis dos neurotransmissores e por mudanças em estruturas cerebrais; b) pela melhora cognitiva observada em indivíduos com prejuízo mental; c) na melhora limitada obtida por indivíduos idosos, em função de uma menor flexibilidade mental/atencional quando comparado com um grupo jovem.

Recomendam-se para a obtenção dos benefícios para a melhoria do funcionamento do organismo e conseqüentemente melhora no estado de saúde geral, as atividades do tipo aeróbicas, como a caminhada, o ciclismo e a natação. Elas estimulam o coração, a circulação sanguínea e a respiração, ajudam na

diminuição da gordura corporal, contribuem para diminuir a fadiga mental e melhorar a disposição para o trabalho em geral e especialmente para a atividade docente.

Área 2, necessidades de segurança: não satisfeitas com respeito à segurança e proteção, temos uma situação melhor que a anterior. As pessoas se sentem mais seguras, mas gostariam ter mais amigos, mais conhecimentos, independência, mais saúde, liderança, aposentadoria maior, relacionamento com maior número de pessoas.

Área 3, necessidades de relacionamento temos a melhor média de satisfação. Poucos sentem alguma falta nesta área. O que mais gostariam é ter mais amizades, relacionamentos, liderança, autoconfiança e amor. Para o bom relacionamento existente nesta área 3, atribui-se a boa convivência entre professores, coordenações e direção. Isto é motivado pelo ambiente acolhedor que a instituição oferece. E também pelos momentos de celebração e convivência (aniversários, datas importantes, eventos e principalmente confraternizações [almoços, jantares e café colonial] e a espiritualização no início de cada turno. A espiritualidade/religiosidade auxilia no sentido da busca de uma melhor qualidade de vida. Nela o indivíduo acredita, segue e pratica uma religião. Isto dá às pessoas valores que sustentam e que formam a base de seu estilo de vida e de comportamento. Também podemos citar o bom relacionamento entre direção, coordenações e corpo docente, auxiliares e corpo discente. Não existe uma fiscalização e cobrança rigorosa sobre os colaboradores, mas um acompanhamento e orientação afetiva. Isso tudo leva a um bom relacionamento.

Área 4, necessidades de respeito: não satisfeitas as relativas à obtenção de autorrespeito e apreciação dos outros. Nota-se um profundo respeito entre os mesmos e com as pessoas com as quais se relacionam. Alguns gostariam realizar mais, não ferir os sentimentos dos outros e ter menos discordância das suas opiniões.

Área 5, necessidades de independência: não satisfeitas quanto à autonomia. Existe alguma preocupação em ter o próprio negócio, ser mais independente, mais reserva econômica, aposentadoria melhor, emprego fixo e seguro. E por falar em emprego, nas instituições particulares é uma preocupação constante: A maioria dos docentes pesquisados sente-se inseguro.

Área 6, Necessidades de autorrealização: necessidades não satisfeitas relativas à obtenção de autorrealização: Alguns gostariam ter mais e melhores conhecimentos e habilidades. A instituição onde foi realizada a pesquisa oferece boas oportunidades para a autorrealização.

Tabela 2. APLICAÇÃO DO QUESTIONÁRIO DE AUTOIMAGEM E AUTOESTIMA

AUTO-IMAGEM e AUTO-ESTIMA	
1	214
2	188
3	211
4	184
5	180
6	175
7	174
8	177
9	191
10	206
11	204
12	193
13	189
14	164
15	148
16	189
17	181
18	202
19	214
20	151
21	165
22	174
23	215
24	192
25	204
26	194
27	187
TOTAL	5.066

5.066 dividido por 27 média de 187,62

Autor: Urbano Kehl

Tabela 2A- Resultado da aplicação do QUESTIONÁRIO DE AUTOIMAGEM E AUTOESTIMA

	sim	quase sempre	algumas vezes	quase nunca	não
1-Gostaria de saber jogar futebol melhor/fazer mais atividade física?	15	2	3	-	5
2-Tenho problemas de saúde?	2	-	2	4	14
3-Considero satisfatória minha situação financeira?	7	3	6	2	3
4-Gostaria de ter mais êxito profissional?	9	6	7	-	2
5-Gostaria de ter saúde diferente?	3	-	6	4	9
6-Gostaria de estudar mais?	14	3	7	-	-
7-Preocupo-me com minha situação financeira?	11	5	8	-	-
8-Considero-me profissionalmente realizado?	15	4	3	1	-
9-Sinto-me, profissionalmente, inferior aos meus colegas?	1	-	3	3	15
10-Gosto de aprender?	25	1	-	-	-
11-Sei encontrar soluções para os problemas que aparecem?	15	7	2	-	-
12-Tenho boa memória?	15	5	1	1	-
13-Tenho facilidade de criar ideias?	15	7	2	-	-
14-Considero-me uma pessoa feliz?	20	5	1	-	-
15-Tenho curiosidades em conhecer coisas novas?	22	3	1	-	-
16-Tenho planos para o futuro?	23	-	1	1	-
17-Sinto conflitos interiores?	4	2	9	1	5
18-Considero-me uma pessoa realizada na vida?	15	5	3	-	1
19-Gostaria de ser mais inteligente?	12	1	2	2	3
20-Fico tenso e preocupado quando encontro problemas?	5	1	11	1	3
21-Gostaria de ter memória melhor?	6	-	6	2	6
22-O meu passado deveria ter sido diferente?	2	-	3	3	13
23-Canso-me facilmente?	1	1	3	2	13
24-Consegui, até agora, realizar o que pretendia na vida?	13	5	2	-	4
25-Preocupo-me muito comigo mesmo?	6	2	6	2	3
26-Interesso-me pelos outros?	20	3	3	-	-
27-Aceito a minha vida como ela é?	14	6	3	-	1
28-Tenho boas relações com as pessoas mais íntimas?	19	6	-	1	-
29-Penso que os outros não têm consideração comigo?	-	1	8	5	13
30-Relaciono-me bem com meus parentes?	20	5	2	-	-
31-Parece-me que os outros têm vida melhor que a minha?	-	2	4	8	13
32-Sinto-me abandonado pelos meus amigos?	-	-	2	3	21
33-Sou dependente dos outros nas minhas necessidades econômicas?	3	-	9	4	10
34-Sinto segurança em minhas atitudes?	14	10	1	-	2
35-Considero-me uma pessoa tolerante?	10	10	2	3	1
36-Tenho senso de humor?	18	6	1	1	1
37-Tenho dúvidas sobre que atitude tomar?	-	-	14	7	4
38-Aceito opiniões diferentes da minha?	14	6	5	1	1
39-Sou uma pessoa triste?	-	-	1	5	20
40-Acuso os outros de erro que eu cometo?	4	-	7	5	11
41-Sinto-me magoado quando os outros me criticam?	10	2	8	4	2
42-Sou uma pessoa medrosa?	-	-	2	5	20
43-As opiniões dos outros têm influência sobre mim?	3	-	14	6	3
44-Tenho certeza sobre o que está certo e errado?	6	6	7	5	3
45-Sou uma pessoa submissa?	1	2	5	9	9
46-As convenções sociais me afetam?	2	-	7	7	9
47-Sinto que os outros me evitam?	1	-	1	4	21
48-Tenho medo da morte?	3	-	3	3	15
49-Considero-me uma pessoa satisfeita?	21	2	1	1	1
50-Se pudesse começar tudo de novo, gostaria de ter uma vida diferente?	7	-	-	1	19
Soma	466	135	208	117	299
Média	17,25	5	7,70	4,33	11,07

Autor: Urbano Kehl

Tabela 3 - AVALIAÇÃO DAS VARIÁVEIS QUE CONSTITUEM INDICADORES DE BEM-ESTAR e MAL-ESTAR DOCENTE, através da aplicação do Questionário de Autoimagem e Autoestima

No estudo e análise dos dados referentes à aplicação do questionário de Autoimagem e Autoestima, de Stobäus (1983), constatou-se um alto nível de bem-estar entre os professores do Colégio Marista Pio XII. A soma geral dos pontos foi 5.066, que dá uma média geral de 187,62 (entre o mínimo de 50 pontos e o máximo de 250 pontos). O menor foi 149 (sujeito 15), o maior foi 215 (sujeito 23). Essa distribuição indica que os professores estão se sentindo muito bem fisicamente (autoimagem) e com isso sua autoestima encontra-se em bom nível. Muito próximo aos dados dos fatores orgânicos estão os fatores sociais, socioeconômico, família e realização profissional.

Os entrevistados manifestam grande satisfação nessas quatro áreas, embora cada qual aspira por vencimentos maiores, já que a satisfação financeira é fulcro de um bem-estar. Os aspectos intelectuais merecem destaque especial de satisfação, o item 10 (gosto de aprender) deu 88%. E o item 15 (tenho curiosidade em conhecer coisas novas) com 85%. Essas situações conduzem ao sucesso profissional, e conseqüentemente ao aperfeiçoamento e realização pessoal no seu mais amplo sentido, tornando-se um docente feliz.

O aspecto emocional é um reflexo dos anteriores. Especialmente quanto à felicidade pessoal e bem-estar social. Por exemplo, na questão 49 (considero-me uma pessoa feliz) é de 74. E quanto à integridade moral aparecem pequenas dúvidas, mas sem maior influência e que podem ser superadas. Nas questões 20, 37 e 43, algumas vezes, e 48 sente-se seguro.

Todos estes porcentuais podem alterar levemente, devido a algum docente não ter respondido a todas as questões. Não afeta significativamente.

A que se atribui esta boa AUTOIMAGEM e AUTOESTIMA dos professores do Colégio Marista PIO XII? Podemos citar alguns fatores importantes:

- escolha e seleção bastante rigorosa dos seus colaboradores;
- o colégio lhes proporciona durante o período escolar, e principalmente no início do ano letivo, jornadas de formação;
- as reuniões mensais e conselhos de classe para tratar os assuntos do dia a dia;

- a equipe diretiva sempre atenta para auxiliar nas suas necessidades;
- participação voluntária dos docentes nas diversas atividades extracurriculares; e

- boa parte dos alunos de procedência bem estruturada, boa formação familiar e pais muito presentes na escola e no acompanhamento da caminhada do filho(a) na escola. Esta presença e acompanhamento do educando tranquiliza e apoia o professor na sua atividade.

Outras oportunidades também são oferecidas em nível de Rede das Escolas Maristas do Rio Grande do Sul, cursos de aperfeiçoamento, especializações, congressos e palestras. Tudo isso são fatores que contribuem imensamente para o bem-estar dos docentes. Embora os docentes sejam remunerados de acordo com o mercado de trabalho e pagamento em dia, ainda existe a preocupação bastante acentuada na melhoria salarial (todos querem esta melhoria), mas que não afeta a autoimagem e autoestima.

Nesta situação confortável que a maioria dos professores do Colégio Marista PIO XII se encontra, há planos para um futuro melhor. Porque a construção do bem-estar docente deve ser alvo de formação contínua e permanente, no decorrer de toda a trajetória acadêmica. Todas as tecnologias a seu dispor contribuem para o seu aperfeiçoamento e sucesso como professor.

Resultados da aplicação do INSTRUMENTO PARA AVALIAÇÃO DAS VARIÁVEIS QUE CONSTITUEM INDICADORES DO MAL-ESTAR E BEM-ESTAR, de Jesus ().

1 - Que profissão gostaria de exercer:

- neste momento: Professor 20

- daqui a cinco anos: Outras 6

2 - Indique o grau em que deseja continuar a exercer a profissão docente:

(1) pouco; (12) moderadamente; (13) muito.

3 - Coloque uma cruz na alínea que melhor expressa os seus objetivos profissionais:

Os números entre parênteses manifestam quantos desejam e gostariam.

(3) se pudesse, gostaria de exercer outra atividade profissional que não a de professor;

(6) gostaria, para já, de exercer a atividade profissional de professor, embora mais tarde possa vir a preferir outra profissão;

(17) quero ser professor durante todo o meu percurso profissional.

Deve indicar a frequência com que utiliza cada comportamento, atitude e/ou estratégia seguintes. Cada um dos algarismos significa o seguinte: 1. Nunca; 2. Poucas vezes; 3. Algumas vezes; 4. Frequentes vezes; 5. Muitas vezes; 6. Quase sempre; 7. Sempre.

- 4) Encorajo os alunos quando eles revelam progressos na aprendizagem.
- 5) Dinamizo e/ou participo em atividades extracurriculares.
- 6) Todos os anos aperfeiçoio pessoalmente os conteúdos programáticos.
- 7) Elogio os alunos quando se revelam empenhados nas tarefas.
- 8) Na preparação das aulas pesquiso diversos materiais sobre o tema em causa.
- 9) Estou disponível para dialogar com os alunos fora da sala de aula.
- 10) Quando solicitado, mostro-me disponível para colaborar com os alunos em iniciativas que estes pretendem levar a cabo.
- 11) Diversifico as estratégias de ensino (trabalhos de grupo, debates, etc.).
- 12) Nas aulas abordo outros temas, direta ou indiretamente, relacionados com os conteúdos programáticos.
- 13) Oriento os alunos para atividades de estudo a desenvolver fora de sala de aula.
- 14) Apresento a utilidade prática dos conteúdos programáticos que estou a ensinar.

	1 Nunca	2 Poucas vezes	3 Algumas vezes	4 Frequentes vezes	5 Muitas vezes	6 Quase sempre	7 Sempre
Questões	-	-	-	-	-	-	-
4	-	-	1	2	1	3	20
5	-	-	-	3	5	9	8
6	-	-	-	3	-	6	18
7	-	-	-	-	1	3	22
8	-	-	-	1	3	8	14
9	-	1	-	1	3	3	19
10	-	-	-	-	3	8	16
11	-	1	-	1	4	6	13
12	-	-	-	1	4	8	13
13	-	2	1	3	5	7	8
14	-	-	-	1	5	7	13
TOTAL	0	4X2	2X3	6X4	34X5	68X6	164X7
		8	6	24	170	408	1148

Total= 1764: 7 = 252

Encontra a seguir sete objetivos que muitos professores possuem. Uns objetivos podem ser considerados mais importantes que outros. Deve indicar o grau de importância que cada objetivo tem para você. Cada um dos algarismos

significa o seguinte: 1. Nada importante; 2. Pouco Importante; 3. Moderadamente importante; 4. Muito importante; 5. Imprescindível.

Como professor(a) pra mim é importante...

- 15) Ter um bom relacionamento com os alunos.
- 16) Que os alunos aprendam.
- 17) Ajudar os alunos.
- 18) Ser recordado(a) pelos alunos de forma agradável.
- 19) Contribuir para a formação plena dos alunos.
- 20) Levar os alunos a gostar da matéria.
- 21) Que os alunos se sintam realizados.

	1 Nada importante	2 Pouco Importante	3 Moderadamente importante	4 Muito importante	5 Imprescindível
Questões	-	-	-	-	-
15	-	-	-	7	19
16	-	-	-	-	25
17	-	-	1	8	16
18	-	1	6	12	10
19	-	-	-	6	20
20	-	1	-	14	11
21	-	-	-	13	14
TOTAL	0	2X2	7X3	60X4	115X5
	0	4	21	240	575

Total: 840 : 5= 168

Indique o grau em que concorda ou discorda de cada afirmação. Cada um dos algarismos significa o seguinte: 1. Discordo totalmente; 2. Discordo bastante; 3. Discordo um pouco; 4. Não discordo, nem concordo; 5. Concordo moderadamente; 6. Concordo bastante; 7. Concordo totalmente.

- 22) Dar aulas proporciona-me um sentimento de realização.
- 23) Sinto uma grande satisfação pessoal quando dou aulas.
- 24) Dar aulas aumenta os meus sentimentos de autoestima.
- 25) Dar aulas contribui para o meu desenvolvimento pessoal.
- 26) Quando um aluno obtém melhores resultados que os habituais, normalmente é porque encontro modos de ensinar melhor esse aluno.
- 27) Quando realmente tento, consigo ter êxito mesmo com os alunos com mais dificuldade.
- 28) Quando os meus alunos melhoram no rendimento, normalmente é porque encontro processos de ensinar melhor.
- 29) Se um aluno domina rapidamente um novo conceito na minha disciplina, pode ser devido aos meus conhecimentos e métodos de ensino.
- 30) Se um aluno não consegue recordar o que foi tratado na aula anterior, sei como fazer para que ele possa memorizar melhor na próxima aula.

31) Se um aluno não consegue fazer determinado trabalho, eu sou capaz de avaliar até que ponto a matéria em questão ultrapassava o nível razoável de dificuldade.

32) Para ter sucesso nas aulas, preciso me empenhar.

33) De um modo geral penso que tenho influencia sobre a forma como as minhas aulas decorrem.

34) Por mais que me esforce, o meu valor como professor passa muitas vezes despercebido para os alunos.

35) Em vez de confiar na sorte, o melhor é preparar as aulas para que elas corram bem.

36) É difícil saber se os alunos realmente gostam ou não de mim como professor(a).

37) Se me esforçar bastante, consigo que os alunos deixem de estar desmotivados para a aprendizagem.

38) Quanto mais me empenhar, mais os alunos aprenderão.

39) Não vale a pena tentar agradar aos alunos porque, se eles tiverem que gostar de mim como professor(a), gostam mesmo.

	1 Discordo totalmente	2 Discordo bastante	3 Discordo um pouco	4 Não discordo, nem concordo	5 Concordo moderadamente	6 Concordo bastante	7 Concordo totalmente
Questões	-	-	-	-	-	-	-
22	-	-	3	-	2	8	15
23	-	-	1	-	3	8	13
24	-	1	-	2	5	7	11
25	1	-	-	1	3	7	14
26	-	1	1	2	5	12	5
27	1	1	2	1	6	11	3
28	-	-	1	1	7	13	4
29	1	-	1	5	6	11	2
30	-	1	-	1	4	15	5
31	1	-	-	2	5	11	6
32	-	1	2	-	3	6	15
33	16	5	1	1	2	1	1
34	10	6	1	3	2	1	3
35	2	1	-	1	2	2	18
36	11	6	2	4	2	1	2
37	4	1	1	-	2	9	13
38	4	2	-	-	1	5	10
39	11	3	2	3	3	1	3

TOTAL	58X1	29X2	16X3	27X4	63X5	130X6	139X7
	58	58	48	108	315	780	973

Total: 2340 : 7 = 334,2

As atividades desenvolvidas no domínio profissional permitem-lhe alcançar resultados desejados (sucessos), mas também não desejados (fracassos). Encontra a seguir uma lista de possíveis causas de sucessos e/ou fracassos como professor(a). Indique o grau em que considera que cada causa explica os resultados que tem obtido, tendo em conta que os algarismos significam o seguinte: 1. Discordo totalmente; 2. Discordo bastante; 3. Discordo um pouco; 4. Não discordo, nem concordo; 5. Concordo moderadamente; 6. Concordo bastante; 7. Concordo totalmente.

Os meus sucessos no processo de ensino-aprendizagem (por exemplo: disciplina, interesse e sucesso escolar dos alunos) são causados...

	1 Discordo totalmente	2 Discordo bastante	3 Discordo um pouco	4 Não discordo, nem concordo	5 Concordo moderadamente	6 Concordo bastante	7 Concordo totalmente
Questões	-	-	-	-	-	-	-
40	-	-	-	4	3	11	8
41	-	-	-	1	5	15	5
42	-	-	-	-	6	10	10
43	-	-	-	1	5	12	8
44	1	-	-	5	6	7	7
TOTAL	1X1	-	-	11X4	25X5	55X6	38X2
	1	-	-	44	125	330	7

Total: 576 : 7 = 82,2

Os meus fracassos no processo de ensino-aprendizagem (por exemplo: indisciplina, desinteresse e insucesso escolar dos alunos) são causados...

- 45) Pelas minhas características pessoais em nível pedagógico.
- 46) Pelas minhas atitudes em certos momentos.
- 47) Pela minha falta de competência profissional.
- 48) Pelo meu não empenhamento nalgumas situações.
- 49) Pelo não reconhecimento do meu empenho por parte dos alunos.

	1 Discordo totalmente	2 Discordo bastante	3 Discordo um pouco	4 Não discordo, nem concordo	5 Concordo moderadamente	6 Concordo bastante	7 Concordo totalmente
Questões	-	-	-	-	-	-	-
45	7	5	3	3	2	4	2
46	6	5	4	1	4	4	2
47	15	3	1	-	3	4	-
48	14	1	2	3	3	3	-
49	13	4	1	3	2	3	-
TOTAL	55X1	18X2	11X3	10X4	14X5	18X6	4X7
	55	36	33	40	70	108	28

Total: 370 : 7 = 52,8

Indique o grau em que considera como fator de mal-estar ocupacional (isto é, insatisfação, esgotamento, ansiedade ou estresse profissional) cada uma das situações abaixo referidas, tendo em conta que cada um dos algarismos significa o seguinte: 1. Nada *estressante*; 2. Pouco *estressante*; 3. Moderadamente *estressante*; 4. Muito *estressante*; 5. Extremamente *estressante*.

- 50) Tentar motivar alunos que não querem aprender.
 51) Ter alunos que falam constantemente durante a aula.
 52) Ter que dizer sempre as mesmas coisas aos alunos.
 53) Sentir que alguns alunos mais indisciplinados me tiram muito do meu tempo, não permitindo desenvolver trabalho com os outros alunos.
 54) Sentir que não tenho um controle adequado dos meus alunos.

	1 Nada estressante	2 Pouco estressante	3 Moderadamente estressante	4 Muito estressante	5 Extremamente estressante
Questões	-	-	-	-	-
50	4	6	7	9	-
51	1	3	11	6	5
52	6	-	7	8	5
53	-	2	7	12	5
54	1	-	11	9	2
TOTAL	12X1	14X2	43X3	44X4	17X5
	12	28	144	176	85

Total: 445 : 5 = 89

Indique a frequência em que na sua prática profissional ocorre cada uma das situações abaixo referidas, tendo em conta que cada um dos algarismos

significa o seguinte: 1. Nunca; 2. Uma a três vezes por ano; 3. Uma a três vezes por mês; 4. Uma a três vezes por semana; 5. Todos os dias.

- 55) Tentar motivar alunos que não querem aprender.
 56) Ter alunos que falam constantemente durante a aula.
 57) Ter que dizer sempre as mesmas coisas aos meus alunos.
 58) Sentir que alguns alunos mais indisciplinados me tiram muito do meu tempo, não me permitindo desenvolver trabalho com os outros alunos.
 59) Sentir que não tenho um controle adequado dos meus alunos.
 60) Eu sinto-me emocionalmente esgotado(a) por causa do meu trabalho.
 61) Eu sinto-me esgotado(a) no fim de um dia de trabalho.
 62) Eu sinto-me fatigado(a) quando acordo de manhã e tenho que aguentar outro dia de trabalho.
 63) Trabalhar com pessoas todo o dia é realmente um esforço para mim.
 64) Eu sinto um mal-estar por causa do meu trabalho.
 65) Eu sinto que estou a trabalhar demasiado na minha profissão.
 66) Trabalhar diretamente com pessoas causa-me muito estresse.
 67) Eu sinto que estou no fim dos meus recursos.

	1 Nunca	2 Uma a três vezes por ano	3 Uma a três vezes por mês	4 Uma a três vezes por semana	5 Todos os dias
Questões	-	-	-	-	-
55	1	2	4	4	14
56	1	-	3	1	20
57	1	1	5	6	10
58	2	3	-	12	4
59	7	8	5	2	1
60	10	8	3	5	1
61	6	6	7	4	3
62	12	5	5	4	-
63	19	4	2	-	1
64	19	2	4	1	-
65	15	5	3	2	1
66	16	7	1	1	1
67	18	5	2	1	-
TOTAL	127X1	56X2	44X3	43X4	56X5
	127	112	132	172	280

Total: 823 : 5 = 164,6

Indique o grau em que concorda ou discorda de cada afirmação. Cada um dos algarismos significa o seguinte: 1. Discordo totalmente; 2. Discordo bastante; 3. Discordo um pouco; 4. Não discordo, nem concordo; 5. Concordo moderadamente; 6. Concordo bastante; 7. Concordo totalmente.

- 68) Eu sinto-me emocionalmente esgotado(a) por causa do meu trabalho.
 69) Eu sinto-me esgotado(a) no fim de um dia de trabalho.
 70) Eu sinto-me fatigado(a) quando acordo de manhã e tenho que aguentar outro dia de trabalho.
 71) Trabalhar com pessoas todo o dia é realmente um esforço para mim.
 72) Eu sinto mal-estar por causa do meu trabalho.
 73) Eu sinto que estou a trabalhar demasiado na minha profissão.
 74) Trabalhar diretamente com pessoas causa-me muito estresse.
 75) Eu sinto que estou no fim dos meus recursos.

	1 Discordo totalmente	2 Discordo bastante	3 Discordo um pouco	4 Não discordo, nem concordo	5 Concordo moderadamente	6 Concordo bastante	7 Concordo totalmente
Questões	-	-	-	-	-	-	-
68	16	3	1	-	2	3	1
69	12	3	2	1	4	2	2
70	16	3	2	-	5	-	-
71	16	7	-	2	-	-	1
72	16	3	-	2	3	-	1
73	13	5	2	2	1	2	1
74	16	5	2	1	1	1	-
75	22	2	-	2	-	1	-
TOTAL	127X1	31X2	9X3	10X4	16X5	8X6	6X7
	127	62	27	40	80	48	42

Total: 426 : 7 = 60,8

Encontra a seguir algumas frases que representam ideias que muitos professores possuem. Indique o grau em que concorda ou discorda de cada afirmação. Cada um dos algarismos significa o seguinte: 1. Discordo muito; 2. Discordo; 3. Concordo; 4. Concordo muito.

- 76) Eu luto muito para ser um(a) professor(a) perfeito(a).
 77) Eu evito tomar decisões na escola.
 78) Como professor(a) devo ter o poder de fazer da minha turma aquilo que quero.
 79) Para mim, é da máxima importância que os alunos me aproveem.
 80) É mais fácil evitar problemas ou dificuldades que podem ocorrer no dia a dia que confrontar-me com elas.
 81) Sinto-me muitas vezes incapaz de resolver por mim próprio(a) os problemas e dificuldades da escola.
 82) É quase impossível que os professores modifiquem a forma como lidam com os problemas na sala de aula.
 83) Quando alguma coisa na escola me perturba, tenho pouca capacidade para controlar meus sentimentos.
 84) Preocupo-me muito com o nível de aprovação social que tenho das outras pessoas.

85) Fico muito perturbado(a) quando os outros professores não se comportam como profissionais.

86) Os alunos não devem ser frustrados.

87) Na escola geralmente “consulto” outra pessoa antes de tomar uma decisão final acerca do modo de lidar com um problema.

88) Parece que me preocupo demasiado com as dificuldades que os alunos têm.

89) Fico extremamente perturbado(a) com os pais que deviam tomar maior responsabilidade pelo desenvolvimento dos seus filhos.

90) Preocupo-me demasiado com o nível de sucesso que terei futuramente.

91) Quando tenho um conflito com um aluno tenho tendência a evitar discuti-lo, esperando que ele se resolva.

92) Para mim, é da máxima importância ter o controle contínuo dos meus alunos.

	1 Discordo muito	2 Discordo	3 Concordo	4 Concordo muito
Questões	-	-	-	-
76	2	7	12	5
77	6	19	1	-
78	5	16	5	1
79	-	7	15	4
80	4	11	8	3
81	8	10	7	-
82	10	13	1	1
83	12	13	1	-
84	6	15	6	-
85	3	6	12	5
86	4	8	8	5
87	1	3	14	8
88	-	7	13	7
89	-	2	15	7
90	2	10	14	4
91	7	12	3	1
92	-	8	15	4
TOTAL	70X1	167X2	145X3	55X4
	70	334	435	220

Total: 1059 ; 4 = 264,7

As pessoas podem lidar com o mal-estar profissional de diversas formas. Indique o grau em que utiliza cada uma das estratégias referidas quando sente mal-estar por causa de situações do seu trabalho, tendo em conta que cada um dos algarismos significa o seguinte: 1. Quase nunca; 2. Poucas vezes; 3. Algumas vezes; 4. Muitas vezes; 5. Quase sempre.

- 93) Tentar ser muito organizado(a) para poder gerir as situações.
 94) Falar com outras pessoas envolvidas.
 95) Colocar atenção redobrada no planeamento e no horário, para não cometer erros.
 96) Tentar pensar em mim como um(a) vencedor(a), como alguém que chega sempre de cabeça erguida.
 97) Tentar trabalhar mais depressa e eficazmente.
 98) Dizer a mim próprio(a) que posso provavelmente trabalhar as coisas à minha maneira.
 99) Fazer relaxamento.

	1 Quase nunca	2 Poucas vezes	3 Algumas vezes	4 Muitas vezes	5 Quase sempre
Questões	-	-	-	-	-
93	1	1	6	8	10
94	1	-	5	12	8
95	1	-	5	9	12
96	2	3	3	10	8
97	3	-	6	13	4
98	3	5	7	7	4
99	6	3	4	8	4
TOTAL	17X1	12X2	36X3	67X4	50X5
	17	24	108	268	250

Total: $667 : 5 = 133,4$

Durante a sua prática profissional tem tido oportunidade de se confrontar com diversas situações, nomeadamente aquelas que envolvem a relação com os alunos. Com base nas suas experiências profissionais durante este ano letivo, indique o grau de sucesso alcançado na realização de alguns de seus objetivos profissionais no domínio do relacionamento com os alunos, numa escala que vai de 1 (mal sucedido) a 5 (bem sucedido).

- 100) Ter um bom relacionamento com os alunos.
 101) Levar os alunos a aprender.
 102) Ajudar os alunos.
 103) Ser recordado(a) pelos alunos de forma agradável.
 104) Contribuir para a formação plena dos alunos.
 105) Levar os alunos a gostar da matéria.
 106) Controlar o comportamento dos alunos na sala de aula.

	1	2	3	4	5
Questões	-	-	-	-	-
100	-	-	-	10	16
101	-	-	1	5	20
102	-	-	-	3	22
103	-	-	2	8	14
104	-	1	-	8	15
105	-	-	3	11	11
106	-	-	4	8	15
TOTAL	0	1X2	10X3	53X4	113X5
	0	2	30	212	565

Total: $809 : 5 = 161,8$

Deve indicar a influência que cada um dos seguintes fatores teve na escolha do curso superior frequentado. Cada um dos algarismos significa o seguinte: 1. Nenhuma; 2. Pouca; 3. Alguma; 4. Bastante; 5. Muita.

107) Querer ser professor(a).

108) Querer preparar-se para se professor(a).

	1 Nenhuma	2 Pouca	3 Alguma	4 Bastante	5 Muita
Questões	-	-	-	-	-
107	-	1	4	5	16
108	2	2	3	7	12
TOTAL	2X1	3X2	7X3	12X4	28X5
	2	6	21	48	140

Total: $217 : 5 = 43,4$

Deve indicar a influência que cada um dos seguintes fatores teve na escolha da profissão docente. Cada um dos algarismos significa o seguinte: 1. Nenhuma; 2. Pouca; 3. Alguma; 4. Bastante; 5. Muita.

109) Sentir-me vocacionado para professor.

110) A falta de outras alternativas profissionais.

111) Gostar de ensinar os conhecimentos que possuo.

112) Gostar de me relacionar com jovens.

113) Contribuir para o desenvolvimento dos jovens.

	1 Nenhuma	2 Pouca	3 Alguma	4 Bastante	5 Muita
Questões	-	-	-	-	-
109	1	-	2	8	15
110	18	7	-	-	1
111	-	-	2	10	15
112	-	-	2	11	13
113	-	-	1	10	14
TOTAL	19X1	7X2	7X3	39X4	58X5
	19	14	21	156	290

Total: 500 : 5= 100

AVALIAÇÃO DAS VARIÁVEIS QUE CONSTITUEM INDICADORES DE BEM-ESTAR e MAL-ESTAR DOCENTE.

Primeiramente os professores expressaram seus objetivos profissionais. A maioria deseja ser professor. 17 têm firmemente este desejo. E 6 exerceriam outra profissão conforme a oportunidade. E somente 3 desejam trocar de profissão. Aí está a explicação para o BEM-ESTAR geral do corpo docente na sua grande maioria, conforme foi expressado no questionário de Jesus.

E quanto à profissão que gostariam de exercer neste momento, 20 se manifestaram para esta nobre missão de educador. E daqui a cinco anos, 16. Este percentual é muito expressivo, talvez pensando na situação atual que a classe está passando. Isso explica o desejo de alguns poderem trocar de atividade conforme a oportunidade. E um pequeno número gostaria de exercer outra função.

A maioria dos professores gostaria exercer a profissão docente com muita intensidade, são treze, e moderadamente 12. E sem vontade 1. Esta análise se reflete nas questões 4 a 14 em que o professor se esforça para encorajar, dinamizar, aperfeiçoar, estimular, debater e disponibilizar todos os recursos, meios e técnicas necessárias para o bom desempenho da função. Prova é que dos 27, 22 disseram que elogiam os alunos sempre, e 20 quase sempre.

O que chamou atenção é que somente 8 professores participam de atividades extracurriculares, mas orientam os alunos para atividades fora da sala de aula.

Confrontando e avaliando as informações dos professores com referência à pesquisa sobre o mal-estar e bem-estar docente, constatamos que dos itens 4 a 14 em que o assunto é sobre a dinamicidade, apoio, incentivo e dar sabor ao saber dos alunos, temos uma percentagem muito grande, em que os professores usam sempre ou quase sempre estas técnicas. Podemos citar o item 7 que diz: “elogio os alunos quando se revelam empenhados nas tarefas. Deu média de 77,7%. Outros 74% e 72,5%.

Média geral de sempre, é: 55,2%.

COMO PROFESSOR(A) PARA MIM É IMPORTANTE...

Nas questões de 15 a 21, a 16 teve 100% de indicação, que diz: “é importante que os alunos aprendam”. A percentagem total é de 62,9%. Ainda dentro do mesmo assunto, porém referindo-se aos docentes como eles se sentem em relação ao sucesso do aluno, este resultado é devido ao sucesso dos professores e sua satisfação na profissão. Salientou-se muito a humildade e simplicidade dos docentes, havendo concordância e discordância. A questão 22 tem 55% de concordância total. Esta se reflete na questão 35 em que o professor se sente bem quando prepara bem as aulas, que deu 66%. Os docentes discordam em 55% que sua influência não tem nada a ver com o sucesso das aulas.

OS MEUS SUCESSOS NO PROCESSO DE ENSINO-APRENDIZAGEM (DISCIPLINA, INTERESSE E SUCESSO ESCOLAR DOS ALUNOS) SÃO CAUSADOS...

Especialmente pelas atitudes, competências, empenhos, características pessoais e pelo reconhecimento dos alunos, 55% dos docentes concordam totalmente. Novamente transparecem aqui a sua sensibilidade e hombridade em não atribuir a si mesmos os sucessos.

OS MEUS FRACASSOS NO ENSINO-APRENDIZAGEM (indisciplina, desinteresse e insucesso escolar dos alunos) SÃO CAUSADOS...

Há uma discordância quase geral quanto aos cinco itens citados. O maior índice da discordância é 55%. Somente quatro professores reconhecem o fracasso como pessoal. Os demais o atribuem a outros fatores.

O mal-estar educacional, isto é: insatisfação, esgotamento, ansiedade ou estresse profissional é causado por alunos desinteressados, indisciplinados que dificultam o ensino-aprendizagem é moderadamente estressante e muito estressante. .

Nos itens anteriores constatamos que os mesmos desafios não influem muito na prática profissional, mesmo havendo muitos desafios diários dos discentes. Nas questões 55 a 67, nas quatro primeiras há uma forte incidência de alunos problemáticos, sendo que a questão 56, alunos que falam constantemente durante a aula, 74%, acontece todos os dias. Nos itens 59 a 67 qual é a incidência em que o docente se sente esgotado, cansado, trabalho excessivo, mal-estar, quase nunca acontece. Nas questões 63 e 64, 70% dos docentes nunca se deixam afetar por fatores negativos do dia a dia na sua função docente. E 66% nunca admitem que estejam no fim dos seus recursos.

Nas questões 68 a 75 os professores são solicitados a indicar o grau em que concordam ou discordam de como se encontram no seu trabalho diário. Discordam totalmente 81%.

Cada profissional e ainda mais na docência tem suas ideias e conceitos. A seguir, nos itens 76 a 92 ele é convidado a concordar ou discordar sobre essas ideias.

Discordam 56,2% e concordam 48,8%.

As pessoas podem lidar com o mal-estar profissional de diversas formas. Quando sente mal-estar por causa de situações do seu trabalho, em que grau utiliza as estratégias que são apresentadas? Nos sete itens 93 a 99 em que são apresentadas algumas estratégias, ele as usa muitas vezes 22%, e quase sempre 17%.

Nos itens 100 a 106 o profissional teve oportunidades de se confrontar com diversas situações em relação aos seus alunos. Com base nas próprias experiências tem alcançado realizações em alguns dos seus objetivos profissionais no domínio do relacionamento com os alunos. No nº 102, 81,4% bem sucedido. E no 101, 74%.

Nos itens 107 e 108, o que influenciou na escolha do curso superior frequentado.

Querer ser professor/a e querer preparar-me para ser professor/a foi bastante alta, 59,2% para a primeira e 44,4% para a segunda.

Finalizando este estudo, os professores devem indicar a influência que cada um dos seguintes fatores teve na escolha da profissão docente.

109 - sentir-se vocacionado, influenciou muito: 56,2%

110 – falta de outras alternativas profissionais, nenhuma influência: 66%.

111 – gostar de ensinar os conhecimento que tem, influenciou muito: 56,2%

112 – gostar de me relacionar com os jovens, muito: 48,1% e bastante: 40,7%.

113 -- contribuir para o desenvolvimento dos jovens, muito: 51,8% e bastante: 37%.

A integridade moral aparece com pequenas dúvidas, mas sem maior influência, e que podem ser superadas. Por exemplo, nas questões 20, 37 e 43, algumas vezes e 48% sente-se inseguro.

Todos estes percentuais podem alterar levemente, devido a alguns docentes não terem respondido a todas as questões. Não afeta significativamente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao término deste estudo sobre o BEM-ESTAR e MAL-ESTAR queremos apresentar algumas considerações acerca do tema analisado. Não são conclusões prontas e nem definitivas. Este estudo é a expressão duma experiência de cinco décadas vividas no ambiente escolar nas suas mais variadas formas, como docente ou discente no ensino, tanto público como particular. Foram experiências de valor inestimável devido aos mais variados ambientes, tanto de localização e bem estar material quanto de vivências e relacionamentos humanos. Este período todo foi coroado com uma oportunidade ímpar que foi o Mestrado em Educação na Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul 2009/2010. Período em que Doutores e Mestres brilhantes em Educação indicaram novos caminhos, mostraram novos horizontes e alinhavaram muitos conceitos e ideias, talvez já carcomidos e gastos pelo tempo. Mas o que perpassou em todas as aulas, debates, opiniões, foi a sublime missão do educador, tão ameaçada e maltratada nos tempos atuais. E sofrendo isto na própria carne nos motivou a fazer um estudo sobre o MAL-ESTAR e BEM-ESTAR dos docentes nos dias de hoje. Será uma pequena parcela de contribuição, pois já temos estudos e trabalhos bem desenvolvidos de especialistas no assunto, já citados anteriormente.

As vivências durante longo período e, ultimamente, as ocorrências lastimáveis acontecidas em ambientes escolares motivaram-nos ainda mais a enveredar neste assunto.

O trabalho realizado, tanto teórico quanto prático (as pesquisas), não traz conclusões prontas e definitivas, mas sim, indicadores de caminhos, encaminhamentos e possibilidades, do que é um processo, um aprender a aprender para todos os envolvidos: pesquisador e pesquisados, papéis que se revezam continuamente. E é isso que consideramos essencial: aprender com as vivências, com o objetivo da partilha, somar, avançar em conjunto, construir ciência para reconquistar e reconstruir a realidade que estamos vivendo. Precisamos é dar vida à escola para que ela possa realizar a sua missão da melhor forma possível. Para que haja escola é preciso professores. Mas professores cômicos da sua nobre missão de dar sabor ao saber.

Entendemos que este estudo traz reflexões que pretendem provocar novos questionamentos a respeito da realidade dos professores.

Os três questionários respondidos por 27 professores do Colégio Marista PIO XII, de Novo Hamburgo, mostraram como se sentem nessa escola em relação ao BEM-ESTAR e MAL-ESTAR. Pelos dados coletados, pudemos desenvolver uma compreensão maior sobre o processo de desenvolvimento pessoal e profissional para avançar do mal-estar para o bem-estar docente. Constatamos que a maioria está num nível de BEM-ESTAR acentuado, não havendo grandes preocupações de MAL-ESTAR.

Em posse dos dados, fomos motivadosa que este estudo não significa a conclusão final desse assunto do BEM-ESTAR e MAL-ESTAR, pelo contrário, serve de embasamento para um futuro aprimoramento e redimensionamento de pesquisas que tenham as questões de BEM-ESTAR docente como temática central.

Através dos relatos dos professores, a interpretação deles e as referências de literatura pesquisada, foi possível identificar, analisar e interpretar questões que consideramos relevantes, pois além de sustentarem essa investigação, apontaram elementos consideráveis sobre o processo de construção do BEM-ESTAR docente.

Devido ao alto nível de BEM-ESTAR dos professores, estes não são influenciados pela falta de motivação para o estudo dos alunos e as dificuldades que na aprendizagem. Estes problemas são facilmente superados pelas boas relações existentes entre eles. Não somente entre eles, mas também com toda a equipe diretiva, os alunos, pais e seus familiares e também com os antigos alunos. Com todos esses relacionamentos, os docentes se sentem melhores fisicamente, apresentando mais disposição para o trabalho, embora alguns gostariam de dispor de mais tempo para um espaço regular de atividades físicas.

Além desse bem-estar alguns manifestam preocupação quanto ao futuro. Sentem-se inseguros com referência ao emprego em instituição particular, ao salário, embora seja pago de acordo com o mercado de trabalho, e quanto a se estabelecer por conta.

No questionário de Autorrealização de Maslow (1991), na área 1, necessidades físicas, notou-se num grupo de professores, 19%, que ainda não resolveram plenamente essas necessidades, que afetam não só a área

educacional, mas todos os setores da atividade humana. O colégio marista PIO XII oferece aos seus professores espaços para a prática esportiva que atende em parte a essas necessidades. Todos aspiram por mais oportunidades, não só os professores, mas a sociedade em geral.

Na área 2, necessidades de segurança, o índice de necessidades não resolvidas é de 16%. Estas não se referem somente à segurança física, mas principalmente numa carência muito grande de convivência e relacionamento social. Este é um mal estar geral na sociedade. Na escola é devido a uma carga horária excessivamente alta, devendo exercer também atividades em várias instituições.

Nas áreas 3 e 4, necessidades de relacionamento e de respeito, a autorrealização e autoestima estão bem contemplados. E nas áreas 5 e 6, necessidades de independência e autorrealização, 15 e 14,7% respectivamente. A maioria deseja ter um emprego estável. Pelas vivências do passar dos anos tem-se observado que em todos os finais de ano há um ambiente de muita intranquilidade no corpo docente e auxiliares da instituição, esperando serem chamados para os agradecimentos pelos serviços prestados. Sugerimos aos gestores que encontrem meios e fórmulas mais amenas para esses procedimentos.

No questionário dos indicadores de Autoimagem e Autoestima (1983) constatou-se um bom nível de BEM-ESTAR entre os professores, colaboradores e toda a equipe administrativa. Sugerimos a todos, especialmente à equipe diretiva, que continuem com atitudes para manter e melhorar esse bom momento. E que as famílias sejam sempre atraídas para a escola com momentos de cultura, de formação e informação, lazer e diversão. Que os alunos tenham mais espaço na escola, fora do período normal de aula, para atividades extracurriculares. Essas atividades no colégio favorecem o BEM-ESTAR geral e são fonte de captação de novos alunos, o grande esforço da maioria das instituições particulares de ensino.

No questionário do BEM-ESTAR e MAL-ESTAR docente (de Jesus), notou-se um bom nível de BEM-ESTAR. Isso prova que os professores estão empenhados na sua nobre missão de educadores. Em todas as áreas pesquisadas sentimos firmeza e capacidade nas suas funções. Com um corpo docente qualificado e equipe diretiva competente e colaboradores dedicados só

pode haver um ambiente de BEM-ESTAR. Foi o que constatamos no colégio marista PIO XII de Novo Hamburgo.

Essas conclusões destacam a importância de os docentes se sentirem bem nas suas dimensões física, social, afetiva, cognitiva e espiritual para a construção de seu bem-estar.

Nesta construção também merece destaque a gestão da equipe diretiva interagindo com todos. Aí entram as qualidades pessoais do gestor líder e seus colaboradores diretos cujo testemunho deve traduzir a filosofia e os princípios da organização marista no seu modo de ser e proceder. Assim, frente à comunidade educativa vai se construindo a organização como um efeito cascata quando se fomenta que todos cresçam e participem. Graças a isso os docentes do Colégio Marista PIO XII sentem-se apoiados, valorizados e incentivados a estarem em contínuo processo de inovação. Aqui vale citar o excerto do livro *Missão Educativa Marista: um projeto para o nosso tempo* (2003, p. 66) que traz um desafio inquietante a todos que atuam na organização marista, alertando que são chamados a exercer não só função profissional, mas sobremaneira, a liderança para evangelizar.

São desafiados a serem pessoas de visão, a viver o núcleo dos valores maristas e a guiar outros a vivê-los. Mais do que qualquer um, representam Marcelino Champagnat para a comunidade educativa, conduzindo-a com confiança e otimismo, animados pela espiritualidade apostólica marista. Nesse procedimento os colaboradores estão motivados a obter e manter um clima organizacional.

O amor e dedicação pelo que se faz é a mais marcante característica pela conquista do reconhecimento, respeito e admiração que se reflete no seu desempenho profissional. Esse sentimento de amar é que transparece no jeito de ser, de se relacionar e de tratar as pessoas. Isto é uma característica não só do Colégio Marista Pio XII, onde foi constatado este BEM-ESTAR, mas de toda a Província Marista do Rio Grande do Sul e Brasil, e até diria do mundo, porque a Instituição Educativa Marista está presente nos cinco continentes e em 79 países, num multiculturalismo, regida pela mesma filosofia e princípios educativos forjados no amor e que têm por grande missão transformar o mundo pela educação usando o tempero do amor. Ela atende 500 mil crianças, adolescentes e jovens, com 4 mil Irmãos e 40 mil leigas e leigos a serviço da missão.

Tudo isso revela uma autoestima saudável, é a forma de se manifestar amor pelo que se faz, é a maneira de se demonstrar respeito por si e pelos outros num espírito de família. Tudo que fizermos para nosso desenvolvimento pessoal e profissional refletir-se-á no nosso desempenho e, conseqüentemente, na própria organização.

Por fim, ao constatar este alto índice de bem-estar, de autoimagem e autoestima elevadas dos docentes do Colégio Marista PIO XII, nos sentimos entusiasmados para que esta pesquisa sirva como referência para melhorar o trabalho, alargar horizontes através da aquisição e aplicação de novos conhecimentos e novas técnicas.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, Ronaldo Conde. **O Rebelde Esquecido**. Tempo, Vida e Obra de Manoel Bomfim. Rio de Janeiro: Topbooks Editora e Distribuidora de Livros, 1999.
- ASSMANN, Hugo. **Reencantar a Educação**. 10. ed. São Paulo: Forense Universitária, 2001.
- BARDO, Pamela. The pain of teacher burnout: a case history. **Phi Delta Kappa**, v. 61, n.4, p. 252- 254, 1979.
- BAUMAN, Zygmunt. **O mal-estar na pós-modernidade**. São Paulo: Jorge Zahar, 1999.
- BECKER, Fernando. **Educação e Construção do Conhecimento**. Porto Alegre: Artmed, 2001.
- CADERNOS MARISTAS – **Informações, estudos, documentos**. Roma: Casa Generalizia dei Fratelli Maristi, 1990-1994.
- CHAMPAGNAT, Marcelino. **Cartas**. Traduzido por Irmão Sulpício e Irmão Ireneu Martim. São Paulo: SIMAR, 1997.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos**. Rio de Janeiro: Campus, 2000.
- CODO, Wanderley (org.). **Educação: carinho e trabalho**. Petrópolis/RJ. 1999.
- COTTA, Gildo. **Princípios Educativos de Marcelino Champagnat**. São Paulo: FTD, 1996.
- DELORS, Jacques (org.). **Educação: um tesouro a descobrir**. 8. ed. São Paulo: Cortez; Brasília, DF: MEC: UNESCO, 2003.
- _____. **La alegría y la felicidad**. In: FERNÁNDEZ-ABASCAL, Enrique G. (coord). **Emoções positivas**. Madrid: Pirâmide, 2008.
- DEMO, Pedro. **Desafios Modernos da Educação**. 8. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1999.
- ESTEVE, José M. **Mudanças sociais e a função docente**. In: NÓVOA, A. (Org). **Profissão professor**. 2. Ed. Porto: Porto, 1999.
- _____. **El malestar docente**. Barcelona: Editora Paidós, 1994.
- _____. **Professores em conflicto**. Madrid: Narcea, 1984.
- ESTEVE, José M., FRANCO S., VERA J. **Los profesores ante El cambio social**. México: Anthropos, 1995.
- EDUCAÇÃO EM REVISTA. Ano VII, n. 43, abr./maio 2004.
- FAZENDA, Ivani et al. (Org.). **Metodologia da pesquisa educacional**. 8. ed. São Paulo: Cortez, 2002
- FERRARINI, Ir. Sebastião. **O Coração de um Camponês**. 3. ed. São Paulo: FTD, 2003.
- FREIRE, Paulo. **Pedagogia do Oprimido**. 3. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1975.

- _____. **Pedagogia da Autonomia**. 3.ed.. São Paulo: Paz e Terra, 1996.
- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- HADJI, Charles. **Pensar e Agir a Educação: da inteligência do desenvolvimento ao desenvolvimento da inteligência**. Porto Alegre: Artmed, 2001.
- HARGREAVES, Andy. **A Escola como Organização Aprendiz: buscando uma educação de qualidade**. Traduzido por Regina Garcez. 2, ed. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 2000.
- _____. **O ensino na sociedade do conhecimento: educação na era da insegurança**. Traduzido por Roberto Cataldo Costa. Porto Alegre: Artmed. 2004.
- HUË, Carlos. **Bienestar docente y pensamiento emocional**. Madrid: Wolters Kluwer, 2008.
- INSTITUTO DOS IRMÃOS MARISTAS. **Constituições e Estatutos**. Edição Especial Comemorativa do Centenário da Presença Marista no Brasil: 1897-1997. São Paulo: Loyola, 1997.
- INSTITUTO DOS IRMÃOS MARISTAS DAS ESCOLAS OU PEQUENOS IRMÃOS DE MARIA. **Normas**. Recife: Tipografia Maristas, s.d.
- INSTITUTO DOS IRMÃOS MARISTAS DAS ESCOLAS. **Atas do XX Capítulo Geral**. Roma: Casa Geral, 2002.
- L'INSTITUT DES FRÈRES MARISTES DES ÉCOLES ou PETITS FRÈRES DE MARIE. **Guide des Écoles : a l'usage des Petits Frères de Marie**. Quatrième édition. Paris, Tournai, Rome: S.Siège et La Sacrée Congrégation des Rites, 1932.
- _____. **Règles Communes de L'Institut des Petits Frères de Marie**. Saint-Genis-Laval : Économat Général, 1947.
- MISSÃO EDUCATIVA MARISTA : **um projeto para o nosso tempo**. Comissão Interprovincial de Educação Marista (1995-1998). 3.ed. São Paulo: SIMAR, 2003.
- JESUS, Saul Neves de. **Bem-estar dos professores: estratégias para realização e desenvolvimento profissional**. Coimbra: Edição do autor, 1997.
- _____. **A motivação para a profissão docente**. Portugal: Estante Editora, 1996.
- _____. **Bem-estar dos professores**. Porto: Porto Editora, 1999.
- _____. **Perspectivas para o bem-estar docente: uma lição de síntese**. Cadernos do Centro de Recursos de Informação e Apoio Pedagógico-Criap. ASA Editores, maio 2002.
- _____. Pistas para o bem-estar dos professores. **Educação**. Porto Alegre: PUCRS, ano XXIV, n. 43, p. 13-132, 2001.
- _____. **Professores sem stress**. Porto Alegre: Mediação, 2007.
- _____. O mal-estar na docência: causas e consequências. **Educação**, PUCRS, ano XIX, n. 31, p. 139-146, 1996.
- _____. **Influência do professor sobre os alunos**. Porto: ASA, 1996.

_____. **Como prevenir e resolver o stress dos professores e a indisciplina dos alunos?** Lisboa: Cadernos do Centro de Recursos de Informação e Apoio Pedagógico-Criap. ASA Editores, maio 1999.

_____. **Motivação e formação de professores.** Coimbra: Quarteto, 2000c.

_____. **Impacto da formação contínua no bem-estar dos professores.** In: Educação. Porto Alegre, ano XXVI, n.49,p. 93-98. maio, 2003.

LÜDKE, Menga; ANDRÉ, Marli E. D. A. **Pesquisa em Educação: abordagens qualitativas.** São Paulo: EPU, 1986.

MARCHESI, Álvaro. **O Bem-Estar dos Professores.** Competências, Emoções e Valores. Porto Alegre: Artmed, 2008.

MASLOW, Abraham H. **Motivación y Personalidad.** Madrid: Díaz de Santos, 1991.

MELLO, Guiomar N. de. **Educação escolar brasileira: o que trouxemos do século XX?** Porto Alegre, Artes Médicas, 2004.

MINGUET, Pilar A. **A construção do conhecimento em educação.** Porto Alegre: Artes Médicas, 1998.

MORCHEL, Hélio. **75 anos de presença Marista em Novo Hamburgo.** Porto Alegre: EDIPUCRS, 1990.

MOSQUERA, Juan José Mouriño. **O professor como pessoa.** Porto Alegre: Sulina, 1978. 2.ed.

Projeto Pedagógico: Marco Referencial. Brasília: CISBRASIL/CIB, 2005.

MOSQUERA, Juan José Mouriño; STOBÄUS, Claus Dieter e SANTOS, Bettina Steren dos. Grupo de pesquisa mal-estar e bem-estar na Docência. **Educação,** Porto Alegre: PUCRS, ano XXX, n. especial, p. 259-272, 2007.

MOSQUERA, Juan José Mouriño; STOBÄUS, Claus Dieter. O Malestar na docência: causas e conseqüências. **Educação,** Porto Alegre: PUCRS, n. 31, p. 139- 146, 1996.

MOSQUERA, Juan José Mouriño; STOBÄUS, Claus Dieter. Afetividade: a manifestação de sentimentos na educação. **Educação,** Porto Alegre, ano XXIX, n. 1, v. 58, p. 123-133, jan./abr. 2006.

MISSÃO EDUCATIVA MARISTA; **um projeto para o nosso tempo.** Comissão Interprovincial de educação Marista (1995 – 1998). 3. ed. São Paulo: SIMAR, 2003.

NÓVOA, A. O passado e o presente dos professores. In NÓVOA, A. (Ed.). **Profissão professor.** Porto: Porto Editora, 1991, p. 9-32.

NUNES, Maria Lucia Tiellet, TEIXEIRA, Rita Petrarca. Burnout na carreira acadêmica. **Educação,** Porto Alegre: PUCRS, n.41, p.147-164, 2000.

PUJOL, Josep M^a Escorihuela. BARRIO, Juan J. Moral. LLANSANA, Lluís Serra. **O Educador Marista.** EdiPUCRS. 2008. 2^a Edição. 2008. Porto Alegre/RS.

ROGERS, Carl R. **Tornar-se Pessoa.** Martins Fontes. São Paulo 2001.

SAMMON, Seán D. Corações Novos para um Mundo Novo. **Circulares do Superior Geral dos Irmãos Maristas**, v. XXXI, n. 4, 8 de set. 2008 (CNMN, 2008, p. 20).

SANTOS, O. S. A. **Ninguém morre de trabalhar: o mito do stress**. São Paulo: IBCT, 1998.

SESTER, Frère Paul. **Marcelino Champagnat: cartas**. Traduzido por Ir. Sulpício José e Ir. Ireneu Martim. Ed. Brasileira. São Paulo: Simar, 1997.

SILVA, E. Seligmann. **Desgaste mental no trabalho dominado**. Rio de Janeiro: Editora UFRJ/ Cortez, 1994.

SISSON DE CASTRO, Marta Luz. **Metodologia da Pesquisa Qualitativa: Revendo as Ideias de Egon Guba**. In: ENGERS, Maria Emília Amaral (org). **Paradigmas e Metodologias de Pesquisa em Educação: notas para reflexão**. Porto Alegre; EDIPUCRS, 1994.

SNYDERS, C. R. e LOPEZ, Shane L. **Psicologia Positiva: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

STOBÄUS, Claus Dieter, MOSQUERA, Juan José Mouriño e Santos, Bettina Steren dos. Grupo de pesquisa mal-estar na docência. **Educação**, Porto Alegre: PUCRS, ano XXX, n. especial, p. 259-272, 2007.

TIMM, Edgar Z. **O bem-estar na docência: dimensionando o cuidado de si**. 2006. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade e Educação da PUCRS, Porto Alegre, 2006.

TRIVIÑOS, A. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

ZABALZA, Antoni. **A prática educativa: como ensinar**. Porto Alegre: Artmed, 1998.

APÊNDICES

APÊNDICE 1



Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

OF.CEP-702/09

Porto Alegre, 15 de junho de 2009

Senhor Pesquisador,

O Comitê de Ética em Pesquisa da PUCRS apreciou e aprovou seu protocolo de pesquisa registro CEP 08/04486 intitulado "**Formação do Professor: do mal-estar ao bem-estar na docência**".

Salientamos que seu estudo pode ser iniciado a partir da data.

Os relatórios parciais e final deverão ser encaminhados ao CEP.

Atenciosamente,

Prof. Dr. José Roberto Goldim
Coordenador do CEP-PUCRS

Ilmo. Sr.
Prof. Claus Dieter Stobäus
Faculdade de Educação
Nesta Universidade

PUCRS

Campus Central
Av. Ipiranga, 6690 - 3º andar - CEP: 90610-970
Sala 314 - Fone Fax: (51) 3320-3345
E-mail: cep@pucrs.br
www.pucrs.br/prppg/cep

APÊNDICE 2



Of. nº 015/2010

Novo Hamburgo, 24 de maio de 2010.

Prezado Senhor:

Em resposta ao ofício recebido, a direção do Colégio Marista PIO XII autoriza o mestrando Urbano Kehl, do programa de Pós-graduação em educação, da Faculdade de Educação - PUCRS, a realizar pesquisa junto aos professores deste estabelecimento, no transcorrer do primeiro semestre de 2010.

Cordiais saudações.



Paulo Ricardo Griebler,
Diretor.

Ilmo. Sr. Coordenador
Programa de Pós-Graduação em Educação – Mestrado
Faculdade de Educação
PUCRS – Porto Alegre - RS

Colégio Marista PIO XII
Av. Nicolau Becker, 182 Vila Rosa – 93510-060
Novo Hamburgo RS – Fone (51) 3584-8000
WWW.maristas.org.br pioxii@maristas.org.br

APÊNDICE 3

QUESTIONÁRIO DE AUTO-REALIZAÇÃO DE MASLOW

SEMESTRE: _____

SEXO: _____

DATA DE NASCIMENTO: _____

DATA: _____

Instruções para Responder

Leia as primeiras três afirmativas (A, B, C) e decida até que ponto concorda com cada uma.

Dê exatamente três pontos ao conjunto de três afirmativas. Quanto mais pontos você der a cada afirmativa, tanto mais você concorda com ela.

Ex.: 1. Suponha que você concorda com a afirmativa A mas não com qualquer das outras, então você vai distribuir seus pontos desta forma:

Afirmativa A Afirmativa B Afirmativa C					
A	B	C			
3	0	0			

Ex.: 2. Suponha que você concorda um pouco com a afirmativa B, discorda da afirmativa C e não discorda totalmente da afirmativa A, então você vai distribuir os três pontos desta maneira:

Afirmativa A Afirmativa B Afirmativa C					
A	B		C		
1	2		0		

Ou se você concorda ou discorda de todas as afirmativas:

	A		B		C
	1		1		1

1.

- A. Gostaria de poder ter melhores refeições.
 B. Gostaria de poder pagar uma apólice de seguro mais alta.
 C. Gostaria de ter mais amigos.

A	B	C			
---	---	---	--	--	--

2.

- A. Gostaria de poder contar com maior segurança em minha velhice.
 B. Gostaria de poder contar com mais gente para conversar.
 C. Gostaria de poder aumentar meus conhecimentos.

	A	B			C
--	---	---	--	--	---

3.

- A. Gostaria que meu trabalho tivesse mais prestígio.
 B. Gostaria de ter meu próprio negócio.
 C. Gostaria de poder realizar plenamente minhas potencialidades.

			A	B	C
--	--	--	---	---	---

4.

- A. Gostaria que meu futuro estivesse mais assegurado.
 B. Gostaria que mais gente tivesse um bom conceito de mim.
 C. Gostaria de poder atingir a maioria de meus objetivos.

	A		B		C
--	---	--	---	--	---

5.

- A. Gostaria de poder descansar mais
 B. Gostaria de poder encontrar mais gente.
 C. Gostaria de ser mais independente do que sou.

A		B		C	
---	--	---	--	---	--

6.

- A. Gostaria de ter melhor saúde.
 B. Gostaria de não ser tão só como sou.
 C. Gostaria de poder pensar independentemente.

A		B		C	
---	--	---	--	---	--

7.

- A. Gostaria de conhecer uma forma segura de sair de minha situação atual.
 B. Gostaria de ser mais respeitado(a).
 C. Gostaria de me desenvolver mais do que já fiz.

	A		B		C
--	---	--	---	--	---

8.

- A. Gostaria de estar em melhores condições físicas.
 B. Gostaria de ter mais gente para orientar e dirigir.
 C. Gostaria de ter a liberdade de realizar o que sei que posso.

A			B		C
---	--	--	---	--	---

9.

- A. Gostaria de poder mudar meu peso.
 B. Gostaria de trabalhar para mim mesmo.
 C. Gostaria de ser muito mais habilidoso em diversas áreas.

A				B	C
---	--	--	--	---	---

10.

- A. Gostaria de poder planejar melhor para um futuro seguro.
 B. Gostaria de poder agradar às pessoas.
 C. Gostaria que reconhecessem mais as coisas boas que faço.

	A	B	C		
--	---	---	---	--	--

11.

- A. Gostaria de ter mais amigos que me escutassem.
 B. Gostaria de questionar mais as coisas que me contam.
 C. Gostaria de poder aprender mais.

		A		B	C
--	--	---	--	---	---

12.

- A. Gostaria de ter mais tempo para relaxar.
 B. Gostaria de ter mais certeza de conforto na velhice.
 C. Gostaria de me destacar mais nas conversações.

A	B		C		
---	---	--	---	--	--

13.

- A. Gostaria de poder instruir-me mais.
 B. Gostaria de conhecer mais gente.
 C. Gostaria de pensar mais por mim mesmo.

	A	B		C	
--	---	---	--	---	--

14.

- A. Gostaria de poder dormir mais.
 B. Gostaria de associar-me com mais líderes comunitários.
 C. Gostaria de poder ter mais controle na determinação do que devo fazer.

A			B	C	
---	--	--	---	---	--

15.

- A. Gostaria de conhecer formas melhores de atrair atenção
 B. Gostaria de atrair mais atenção dos outros.
 C. Gostaria de obter mais bons conselhos sobre o que eu deveria fazer.

		A	B	C	
--	--	---	---	---	--

16.

- A. Gostaria de poder ter mais auto-confiança.
 B. Gostaria de ter mais amigos íntimos.
 C. Gostaria de ter móveis mais confortáveis.

		A	B		C
--	--	---	---	--	---

17.

- A. Gostaria de poder tomar mais decisões importantes.
 B. Gostaria de ter muito mais dinheiro economizado.
 C. Gostaria de poder ter um lugar mais confortável para trabalhar.

	A			B	C
--	---	--	--	---	---

18.

- A. Gostaria de ser mais decidido(a).
 B. Gostaria de ter mais amigos entre aqueles com quem trabalho.
 C. Gostaria de vir a ter uma aposentadoria maior.

	A		B	C	
--	---	--	---	---	--

19.

- A. Gostaria de poder realizar todos meus objetivos pessoais.
 B. Gostaria de não aceitar tão prontamente decisões dos outros.
 C. Gostaria de poder evitar ferir os sentimentos dos outros.

A	B		C		
---	---	--	---	--	--

20.

- A. Gostaria de poder explicar menos por que faço as coisas.
 B. Gostaria que houvesse mais segurança ao viajar.
 C. Gostaria de poder ir ao médico mais frequentemente.

	A			B	C
--	---	--	--	---	---

21.

- A. Gostaria de poder me aperfeiçoar continuamente.
 B. Gostaria que as outras pessoas fizessem o que lhes peço.
 C. Gostaria de fazer mais exercícios.

A	B				C
---	---	--	--	--	---

22.

- A. Gostaria de poder gastar menos tempo e esforço em coisas sem importância.
 B. Gostaria que as pessoas não discordassem tanto de mim.
 C. Gostaria de conhecer mais gente fora do trabalho.

A		B	C		
---	--	---	---	--	--

23.

- A. Gostaria de poder fazer mais coisas que valem a pena.
 B. Gostaria de ter mais autoridade.
 C. Gostaria de ser mais cauteloso(a).

A		B		C	
---	--	---	--	---	--

24.

- A. Gostaria de poder desenvolver-me no mais amplo sentido.
 B. Gostaria de ter mais influência sobre os outros.
 C. Gostaria de praticar mais esportes.

A		B			C
---	--	---	--	--	---

25.

- A. Gostaria de poder fazer bem todas as tarefas.
 B. Gostaria de ter uma personalidade mais interessante.
 C. Gostaria de poder fazer algo por minha saúde.

A			B		C
---	--	--	---	--	---

26.

- A. Gostaria de poder orgulhar-me mais do trabalho que faço.
 B. Gostaria de ter um emprego mais fixo e seguro.
 C. Gostaria de poder melhorar as condições físicas de trabalho.

A				B	C
---	--	--	--	---	---

27.

- A. Gostaria de ser economicamente independente.
 B. Gostaria de ter mais orgulho de mim mesmo e do que faço e sei.
 C. Gostaria de poder conversar sobre mais tópicos de interesse dos outros.

	A	B	C		
--	---	---	---	--	--

28.

- A. Gostaria de poder tomar mais minhas próprias decisões.
 B. Gostaria de ser mais importante.
 C. Gostaria de ter mais diretivas para decidir o que fazer.

	A	B		C	
--	---	---	--	---	--

APÊNDICE 4

QUESTIONÁRIO DE AUTOIMAGEM E AUTOESTIMA (STOBÄUS, 1983)

O presente questionário é de caráter individual e sigiloso.
 Gostaríamos de que seus dados fossem preenchidos o mais precisamente possível.
 Marque com um X a alternativa que você considera mais correta. Obrigado

	sim	quase sempre	algumas vezes	quase nunca	não
1- Gostaria de saber jogar futebol melhor/ fazer mais atividade física?					
2- Tenho problemas de saúde?					
3- Considero satisfatória minha situação financeira?					
4- Gostaria de ter maior êxito profissional?					
5- Gostaria de ter saúde diferente?					
6- Gostaria de estudar mais?					
7- Preocupo-me com minha situação financeira?					
8- Considero-me profissionalmente realizado?					
9- Sinto-me, profissionalmente, inferior aos meus colegas?					
10- Gosto de aprender?					
11- Sei encontrar soluções para os problemas que aparecem?					
12- Tenho boa memória?					
13- Tenho facilidade de criar ideias?					
14- Considero-me uma pessoa feliz?					
15- Tenho curiosidades em conhecer coisas novas?					
16- Tenho planos para o futuro?					
17- Sinto conflitos interiores?					
18- Considero-me uma pessoa realizada na vida?					
19- Gostaria de ser mais inteligente?					
20- Fico tenso e preocupado quando encontro problemas?					
21- Gostaria de ter memória melhor?					
22- O meu passado deveria ter sido diferente?					
23- Canso-me facilmente?					
24- Consegui, até agora, realizar o que pretendia na vida?					
25- Preocupo-me muito comigo mesmo?					
26- Interesse-me pelos outros?					
27- Aceito a minha vida como ela é?					
28- Tenho boas relações com as pessoas mais íntimas?					

29-	Penso que os outros não têm consideração comigo?					
30-	Relaciono-me bem com meus parentes?					
31-	Parece-me que os outros têm vida melhor que a minha?					
32-	Sinto-me abandonado pelos meus amigos?					
33-	Sou dependente dos outros nas minhas necessidades econômicas?					
34-	Sinto segurança em minhas atitudes?					
35-	Considero-me uma pessoa tolerante?					
36-	Tenho senso de humor?					
37-	Tenho dúvidas sobre que atitude tomar?					
38-	Aceito opiniões diferentes da minha?					
39-	Sou uma pessoa triste?					
40-	Acuso os outros de erros que eu cometo?					
41-	Sinto-me magoado quando os outros me criticam?					
42-	Sou uma pessoa medrosa?					
43-	As opiniões dos outros têm influência sobre mim?					
44-	Tenho certeza sobre o que está certo ou errado?					
45-	Sou uma pessoa submissa?					
46-	As convenções sociais me afetam?					
47-	Sinto que os outros me evitam?					
48-	Tenho medo da morte?					
49-	Considero-me uma pessoa satisfeita?					
50-	Se pudesse começar tudo de novo, gostaria de ter uma vida diferente?					

APÊNDICE 5

**QUESTIONÁRIO PARA AVALIAÇÃO DAS VARIÁVEIS QUE CONSTITUEM
INDICADORES DO BEM-ESTAR E MAL-ESTAR (JESUS,).**

Idade: _____ Tempo de serviço: _____ Estado civil: _____
 Situação profissional: _____
 Escola onde exerce: _____
 Disciplina que ministra: _____

1) Coloque uma cruz na alínea que melhor expressa os seus objetivos profissionais:

- se pudesse, gostaria de exercer outra atividade profissional que não a de professor;
- gostaria, para já, de exercer a atividade profissional de professor, embora mais tarde possa vir a preferir outra profissão;
- quero ser professor durante todo o meu percurso profissional.

2) Que profissão gostaria de exercer:

- neste momento: _____
 - daqui a cinco anos: _____

3) Indique o grau em que deseja continuar a exercer a profissão docente:

- pouco; moderadamente; muito.

Questões de 4 a 14

Deve indicar a frequência com que utiliza cada comportamento, atitude e/ou estratégia seguintes. Cada um dos algarismos significa o seguinte: **1. Nunca; 2. Poucas vezes; 3. Algumas vezes; 4. Frequentes vezes; 5. Muitas vezes; 6. Quase sempre; 7. Sempre.**

- 4) Encorajo os alunos quando eles revelam progressos na
 aprendizagem.....

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---
- 5) Dinamizo e/ou participo em atividades extracurriculares

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---
- 6) Todos os anos aperfeiçoo pessoalmente os conteúdos
 programáticos

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---
- 7) Elogio os alunos quando se revelam empenhados nas tarefas.....

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

- 8) Na preparação das aulas pesquisa diversos materiais sobre o tema em causa.....

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---
- 9) Estou disponível para dialogar com os alunos fora da sala de aula...

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---
- 10) Quando solicitado, mostro-me disponível para colaborar com os alunos em iniciativas que estes pretendem levar a cabo

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---
- 11) Diversifico as estratégias de ensino (trabalhos de grupo, debates, etc.).....

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---
- 12) Nas aulas abordo outros temas, direta ou indiretamente, relacionados com os conteúdos programáticos

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---
- 13) Oriento os alunos para atividades de estudo a desenvolver fora da sala de aula

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---
- 14) Apresento a utilidade prática dos conteúdos programáticos que estou a ensinar

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Encontra a seguir sete objetivos que muitos professores possuem. Uns objetivos podem ser considerados mais importantes do que outros. Deve indicar o grau de importância que cada objetivo tem para você. Cada um dos algarismos significa o seguinte: **1. Nada Importante; 2. Pouco importante; 3. Moderadamente importante; 4. Muito importante; 5. Imprescindível.**

Como professor(a) para mim é importante...

- 15) Ter um bom relacionamento com os alunos.....

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
- 16) Que os alunos aprendam

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
- 17) Ajudar os alunos.....

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
- 18) Ser recordado(a) pelos alunos de forma agradável

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

19) Contribuir para a formação plena dos alunos

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

20) Levar os alunos a gostar da matéria

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

21) Que os alunos se sintam realizados

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Indique o grau em que concorda ou discorda de cada afirmação. Cada um dos algarismos significa o seguinte: **1. Discordo totalmente; 2. Discordo bastante; 3. Discordo um pouco; 4. Não discordo, nem concordo; 5. Concordo moderadamente; 6. Concordo bastante; 7. Concordo totalmente.**

22) Dar aulas proporciona-me um sentimento de realização

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

23) Sinto uma grande satisfação pessoal quando dou aulas

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

24) Dar aulas aumenta os meus sentimentos de autoestima

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

25) Dar aulas contribui para o meu desenvolvimento pessoal

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

26) Quando um aluno obtém melhores resultados que os habituais, normalmente é porque encontro modos de ensinar melhor esse aluno

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

27) Quando realmente tento, consigo ter êxito mesmo com os alunos com mais dificuldade

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

28) Quando os meus alunos melhoram no rendimento, normalmente é porque encontro processos de ensinar melhor

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

29) Se um aluno domina rapidamente um novo conceito na minha disciplina, pode ser devido aos meus conhecimentos e métodos de ensino

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

- 30) Se um aluno não consegue recordar o que foi tratado na aula anterior, sei como fazer para que ele possa memorizar melhor na próxima aula.....

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---
- 31) Se um aluno não consegue fazer determinado trabalho, eu sou capaz de avaliar até que ponto a matéria em questão ultrapassava o nível razoável de dificuldade.....

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---
- 32) Para ter sucesso nas aulas, preciso de me empenhar.....

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---
- 33) De um modo geral penso que tenho pouca influência sobre a forma como as minhas aulas decorrem.....

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---
- 34) Por mais que me esforce, o meu valor como professor passa muitas vezes despercebido para os alunos

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---
- 35) Em vez de confiar na sorte, o melhor é preparar as aulas para que elas corram bem

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---
- 36) É difícil saber se os alunos realmente gostam ou não de mim como professor(a).....

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---
- 37) Se me esforçar o bastante, consigo que os alunos deixem de estar desmotivados para a aprendizagem.....

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---
- 38) Quanto mais me empenhar, mais os alunos aprenderão.....

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---
- 39) Não vale a pena tentar agradar aos alunos porque, se eles tiverem que gostar de mim como professor(a), gostam mesmo.....

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

As atividades desenvolvidas no domínio profissional permitem-lhe alcançar resultados desejados (sucessos), mas também não desejados (fracassos). Encontra a seguir uma lista de possíveis causas de sucessos e/ou fracassos como professor/a. Indique o grau em que considera que cada causa explica os resultados que tem obtido, tendo em conta que os algarismos significam o seguinte: **1. Discordo totalmente; 2. Discordo bastante; 3. Discordo um pouco; 4. Não discordo, nem concordo; 5. Concordo moderadamente; 6. Concordo bastante; 7. Concordo totalmente.**

Os meus sucessos no processo de ensino-aprendizagem (por exemplo: disciplina, interesse e sucesso escolar dos alunos) são causados...

- 40) Pelas minhas características pessoais em nível pedagógico.....

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---
- 41) Pelas minhas atitudes em certos momentos

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---
- 42) Pela minha competência profissional

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---
- 43) Pelo meu empenhamento nalgumas situações

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---
- 44) Pelo reconhecimento do meu empenho por parte dos alunos

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Os meus fracassos no processo de ensino-aprendizagem (por exemplo: indisciplina, desinteresse e insucesso escolar dos alunos) são causados...

- 45) Pelas minhas características pessoais em nível pedagógico.....

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---
- 46) Pelas minhas atitudes em certos momentos

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---
- 47) Pela minha falta de competência profissional

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---
- 48) Pelo meu não empenhamento nalgumas situações.....

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---
- 49) Pelo não reconhecimento do meu empenho por parte dos alunos.....

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Indique o grau em que considera como fator de mal-estar ocupacional (isto é, insatisfação, esgotamento, ansiedade ou estresse profissional) cada uma das situações abaixo referidas, tendo em conta que cada um dos algarismos significa o seguinte: **1. Nada**

estressante; 2. Pouco estressante; 3. Moderadamente estressante; 4. Muito estressante; 5. Extremamente estressante.

50) Tentar motivar alunos que não querem aprender

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

51) Ter alunos que falam constantemente durante a aula.....

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

52) Ter que dizer sempre as mesmas coisas aos alunos

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

53) Sentir que alguns alunos mais indisciplinados me tiram muito do meu tempo, não permitindo desenvolver trabalho com os outros alunos

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

54) Sentir que não tenho um controle adequado dos meus alunos

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Indique a frequência em que na sua prática profissional ocorre cada uma das situações abaixo referidas, tendo em conta que cada um dos algarismos significa o seguinte: **1. Nunca; 2. Uma a três vezes por ano; 3. Uma a três vezes por mês; 4. Uma a três vezes por semana; 5. Todos os dias.**

55) Tentar motivar alunos que não querem aprender

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

56) Ter alunos que falam constantemente durante a aula.....

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

57) Ter que dizer sempre as mesmas coisas aos meus alunos.....

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

58) Sentir que alguns alunos mais indisciplinados me tiram muito do meu tempo, não me permitindo desenvolver trabalho com os outros alunos

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

59) Sentir que não tenho um controle adequado dos meus alunos

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

60) Eu sinto-me emocionalmente esgotado/a por causa do meu trabalho.....

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

61) Eu sinto-me esgotado/a no fim de um dia de trabalho

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- 62) Eu sinto-me fatigado/a quando acordo de manhã e tenho que agüentar outro dia de trabalho.....

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
- 63) Trabalhar com pessoas todo o dia é realmente um esforço para mim.....

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
- 64) Eu sinto um mal-estar por causa do meu trabalho.....

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
- 65) Eu sinto que estou a trabalhar demasiado na minha profissão

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
- 66) Trabalhar diretamente com pessoas causa-me muito estresse.....

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
- 67) Eu sinto que estou no fim dos meus recursos.....

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Indique o grau em que concorda ou discorda de cada afirmação. Cada um dos algarismos significa o seguinte: **1. Discordo totalmente; 2. Discordo bastante; 3. Discordo um pouco; 4. Não discordo, nem concordo; 5. Concordo moderadamente; 6. Concordo bastante; 7. Concordo totalmente.**

- 68) Eu sinto-me emocionalmente esgotado/a por causa do meu trabalho.....

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---
- 69) Eu sinto-me esgotado/a no fim de um dia de trabalho

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---
- 70) Eu sinto-me fatigado/a quando acordo de manhã e tenho que agüentar outro dia de trabalho

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---
- 71) Trabalhar com pessoas todo o dia é realmente um esforço para mim.....

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---
- 72) Eu sinto um mal-estar por causa do meu trabalho.....

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---
- 73) Eu sinto que estou a trabalhar demasiado na minha profissão

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

74) Trabalhar diretamente com pessoas causa-me muito estresse.....

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

75) Em sinto que estou no fim dos meus recursos

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Encontra a seguir algumas frases que representam ideias que muitos professores possuem. Indique o grau em que concorda ou discorda de cada afirmação. Cada um dos algarismos significa o seguinte: **1. Discordo muito; 2. Discordo; 3. Concordo; 4. Concordo muito.**

76) Eu luto muito para ser um/a professor/a perfeito/a

1	2	3	4
---	---	---	---

77) Eu evito tomar decisões na escola

1	2	3	4
---	---	---	---

78) Como professor/a devo ter o poder de fazer da minha turma aquilo que quero

1	2	3	4
---	---	---	---

79) Para mim, é da máxima importância que os alunos me aprovem

1	2	3	4
---	---	---	---

80) É mais fácil evitar problemas ou dificuldades que podem ocorrer no Dia a dia do que confrontar-me com elas

1	2	3	4
---	---	---	---

81) Sinto-me muitas vezes incapaz de resolver por mim próprio/a os problemas e dificuldades da escola

1	2	3	4
---	---	---	---

82) É quase impossível que os professores modifiquem a forma como lidam com os problemas na sala de aula

1	2	3	4
---	---	---	---

83) Quando alguma coisa na escola me perturba, tenho pouca capacidade para controlar os meus sentimentos

1	2	3	4
---	---	---	---

84) Preocupo-me muito com o nível de aprovação social que tenho das outras pessoas.....

1	2	3	4
---	---	---	---

- 85) Fico muito perturbado/a quando os outros professores não se comportam como profissionais.....

1	2	3	4
---	---	---	---
- 86) Os alunos não devem ser frustrados

1	2	3	4
---	---	---	---
- 87) Na escola geralmente “consulto” outra pessoa antes de tomar uma decisão final acerca do modo de lidar com um problema

1	2	3	4
---	---	---	---
- 88) Parece que me preocupo demasiado com as dificuldades que os alunos têm

1	2	3	4
---	---	---	---
- 89) Fico extremamente perturbado/a com os pais que deviam tomar maior responsabilidade pelo desenvolvimento dos seus filhos

1	2	3	4
---	---	---	---
- 90) Preocupo-me demasiado com o nível de sucesso que terei futuramente

1	2	3	4
---	---	---	---
- 91) Quando tenho um conflito com um aluno tenho tendência a evitar discutirlo, esperando que ele se resolva

1	2	3	4
---	---	---	---
- 92) Para mim, é da máxima importância ter o controle contínuo dos meus alunos

1	2	3	4
---	---	---	---

As pessoas podem lidar com o mal-estar profissional de diversas formas. Indique o grau em que utiliza cada uma das estratégias abaixo referidas quando sente mal-estar por causa de situações do seu trabalho, tendo em conta que cada um dos algarismos significa o seguinte: **1. Quase nunca; 2. Poucas vezes; 3. Algumas vezes; 4. Muitas vezes; 5. Quase sempre.**

- 93) Tentar ser muito organizado/a para poder gerir as situações

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
- 94) Falar com outras pessoas envolvidas

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
- 95) Colocar atenção redobrada no planeamento e no horário, para não cometer erros

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- 96) Tentar pensar em mim como um/a vencedor/a, como alguém que chega sempre de cabeça erguida.....

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
- 97) Tentar trabalhar mais depressa e eficazmente.....

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
- 98) Dizer a mim próprio/a que posso provavelmente trabalhar as coisas à minha maneira

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
- 99) Fazer relaxamento

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Durante a sua prática profissional tem tido oportunidade de se confrontar com diversas situações, nomeadamente aquelas que envolvem a relação com os alunos. Com base nas suas experiências profissionais durante este ano letivo, indique o grau de sucesso alcançado na realização de alguns dos seus objetivos profissionais no domínio do relacionamento com os alunos, numa escala que vai de **1 (malsucedido)** a **5 (bem sucedido)**.

- 100) Ter um bom relacionamento com os alunos

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
- 101) Levar os alunos a aprender

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
- 102) Ajudar os alunos

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
- 103) Ser recordado/a pelos alunos de forma agradável.....

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
- 104) Contribuir para a formação plena dos alunos

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
- 105) Levar os alunos a gostar da matéria.....

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
- 106) Controlar o comportamento dos alunos na sala de aula.....

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Deve indicar a influência que cada um dos seguintes fatores teve na escolha do curso superior frequentado. Cada um dos algarismos significa o seguinte: **1. Nenhuma; 2. Pouca; 3. Alguma; 4. Bastante; 5. Muita.**

- 107) Querer ser professor/a

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

108) Querer preparar-me para ser professor/a.....

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Deve indicar a influência que cada um dos seguintes fatores teve na escolha da profissão docente. Cada um dos algarismos significa o seguinte: **1. Nenhuma; 2. Pouca; 3. Alguma; 4. Bastante; 5. Muita.**

109) Sentir-me vocacionado/a para professor/a

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

110) A falta de outras alternativas profissionais

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

111) Gostar de ensinar os conhecimento que possuo.....

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

112) Gostar de me relacionar com jovens

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

113) Contribuir para o desenvolvimento dos jovens.....

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---