

O Bem-estar Docente Percebido - a Importância da Supervisão e Orientação Pedagógica

Relatório de final apresentado para a obtenção do grau de Mestre na Área da Supervisão e Orientação Pedagógica

Maria Violante Rosa Domingues

Orientadora:

Professora Doutora Sónia Galinha

Índice

Resumo.....	4
Abstract.....	5
Introdução.....	6
Parte I – Fundamentação Teórica.....	10
1 – O bem-estar na carreira docente.....	11
1.1 –O bem –estare o mal-estar na profissão docente.....	11
1.2 – Fatores de satisfação e de insatisfação profissional nos docentes.....	25
2 – A supervisão e a orientação pedagógica.....	43
2.1 – O relacionamento privilegiado com os docentes.....	43
2.2 – O estabelecimento de relações profissionais e pessoais adequadas.....	45
Parte II – Trabalho Empírico.....	50
1 – O estudo investigativo.....	51
1.1 Metodologia.....	51
1.2 – Locus de pesquisa.....	51
1.3 - Amostra.....	55
1.4 – Instrumentos	55
1.5- Procedimento.....	56
2 -Apresentação dos resultados.....	57
3-Interpretação dos resultados,,,.....	66
4- Discussão dos dados e conclusões.....	74
Referências Bibliográficas	
Anexos	

Índice dos quadros

Quadro I- A distribuição do corpo docente (2013/2014) Fonte: Projeto Educativo do Agrupamento

Quadro II - A distribuição dos professores por nível e tipo de ensino(2013/2014) Fonte: Projeto Educativo do Agrupamento

Titulo

O Bem-estar Docente Percebido – a Importância da Supervisão e Orientação Pedagógica

Resumo

Neste estudo pretendemos analisar e fomentar a importância da supervisão e da orientação pedagógica em relação ao bem-estar docente percebido tendo como dois grandes objetivos: i) discutir as influências associadas ao bem-estar docente percebido; ii) promover a supervisão e a orientação pedagógica, em trabalho multidisciplinar. Para o efeito, foram verificados fatores e ambientes promotores e condicionadores do bem-estar docente percebido (segundo Carol Ryff), percebidos pelos docentes inquiridos. Tratando-se de um estudo de natureza qualitativa por meio da aplicação de entrevistas semiestruturadas a seis professores docentes do 2º e 3º ciclo do Ensino Básico de um Agrupamento de Escolas na zona centro do país, procedeu-se à análise de conteúdo das mesmas onde se observa a influência positiva do gosto pela profissão, o relacionamento com os alunos e colegas e a inovação. Destacamos os fatores motivacionais intrínsecos.

Palavras-chave: Bem-estar docente percebido; Supervisão Pedagógica

Title

The Perceptive Teacher's Welfare – the Importance of the Pedagogical Supervision and Orientation

Abstract

This study aims to analyse and encourage the importance of the pedagogical supervision and orientation in relation to the perceptive teacher's welfare, having two main objectives: i) discussing the factors related to the perceptive teacher's welfare , i) promoting the pedagogical supervision and orientation in work /tasks involving several subjects . For this purpose , factors as well as «contexts» promoting and conditioning the welfare of the perceptive teacher were checked again (according to Carol Ryff), perceived by the inquired teachers. Being a study of qualitative nature through the application of semi-structured interviews to six teachers of the earlier years of the secondary in schools of the central area of the country, an analysis of their content was carried out and one could notice the positive influence of the love for the profession/ job, the relationship with the students and the colleagues and the innovation. One highlights the intrinsic motivating factors.

Keywords : Perceptive teacher's welfare ; Pedagogical Supervision

Introdução

Introdução

Nos últimos anos, as alterações políticas, legislativas, as relações laborais, sociais e económicas têm influenciado a vida das escolas, e sobretudo os docentes, enquanto pessoas e profissionais.

Assim, os professores defrontam-se hoje com a precariedade e degradação das suas condições de trabalho. Estas devem-se, por um lado, à evolução demográfica, e, por outro, ao poder que orienta políticas que se afastam da responsabilização, por parte do estado, por funções sociais.

Cabe ao professor colocar ao serviço do aluno ferramentas que lhe permitam aprender ao longo da vida e integrar-se profissionalmente num mundo em mudança social e económica, rápida e constante. Atualmente, na verdade, exige-se do professor cada vez mais desempenhos dentro e fora da escola: desde o estabelecimento de uma relação pedagógica, conhecimentos curriculares, relativamente às matérias que leciona, saberes didáticos e pedagógicos que formam o aluno como pessoa, com ênfase na socialização, apoio pedagógico, psicopedagógico, educação para a cidadania, entre outros, como vários autores revisitados afirmam.

No entanto, as situações descritas potenciam uma forte desmotivação dos professores. Para ser professor, uma profissão com características muito particulares, mais do que querer ser professor, é necessário gostar de ser professor, partilhando a fundamentação também de autores revisitados.

Ou seja, é importante que o professor se sinta bem no seu papel de ensinar, independentemente das condições que o levaram a exercer esta profissão: ser ou não a sua primeira escolha profissional ou o desejo de mudar de profissão, se tal fosse possível. Entre os fatores ambientais podemos distinguir alguns em que o professor pode atuar de outros que dependem da tutela: por exemplo, os problemas de relacionamento entre os professores são suscetíveis de alteração para serem

ultrapassáveis, enquanto os problemas decorrentes de aspetos legislativos, sociais e económicos melhoram muito lentamente, segundo autores revisitados.

Certos aspetos legais do sistema educativo que os professores questionam atualmente dificilmente serão alterados. Os fatores sociais e económicos envolventes da educação são muito importantes e atualmente estão sujeitos a mudanças muito rápidas e profundas, alterando a forma de a sociedade ver o professor e o que lhe é solicitado.

Tal como Pérez (2009), quando se refere a competências relacionais de um coach (docente), apercebermo-nos daquilo que sentimos é importante; contudo, devemos esclarecer que não se produz consciência nem mudanças sem dor. Todo o processo de crescimento pessoal comporta um certo nível de sofrimento, porque tomar consciência, dar um nome aos sentimentos e analisar as nossas atitudes e sentimentos assemelha-se a um “parto emocional”.

Assim, o professor deverá ter capacidade para se adaptar às exigências postas no seu trabalho, pela sociedade, pelas famílias e pelos alunos, que se alteram cada vez mais rapidamente, sendo que, em termos históricos, essas mudanças nunca foram tão rápidas nem profundas, pelo que o professor sente cada vez mais dificuldade em gerir-la.

A supervisão pedagógica deverá ter também um papel importante na formação pessoal e profissional dos professores, de modo a fornecer-lhes as ferramentas que lhes permitam, em cada momento, atuar da melhor forma, facilitando-lhes a sua identificação e perceção como professores, com um papel importante a desempenhar, enquanto pessoas e profissionais. Só com bons professores, motivados e bem formados poderemos ultrapassar com sucesso os desafios que se colocam aos mesmos, atualmente.

Tal como a grande maioria dos estudos em ciências da educação este reveste-se de um carácter qualitativo. Tem como base a recolha de dados qualitativos, num estudo exploratório que desenvolveremos numa escola básica dos 2º e 3º ciclos. O local de estudo deste trabalho foi escolhido por conveniência. Assim, metodologicamente, o nosso trabalho é fruto da análise das perceções de um grupo de professores de uma escola básica do 2º e 3º ciclos acerca de bem-estar docente e da importância da supervisão e orientação pedagógica.

Depois dos procedimentos de legitimação do estudo e das garantias de confidencialidade, sigilo e utilização dos dados na investigação, procedemos à recolha de dados e análise de conteúdo do inquérito por entrevista, correspondendo a pessoas com posições diferentes na escola: coordenação e professores sem cargos administrativos ou pedagógicos.

Os dados recolhidos, qualitativos, foram posteriormente interpretados, analisados e categorizados. Dessas categorias de análise a que chegarmos procedemos a interpretação, análise, até à discussão e apresentação dos resultados na segunda parte do nosso trabalho. A segunda parte do trabalho destina-se ainda à discussão das conclusões a que chegámos neste estudo. Serão apresentadas também algumas pistas para futuras investigações.

A validade do estudo está muito relacionada com a qualidade dos inquéritos por entrevista e participação dos entrevistados. O estudo conta com uma área de estudo restrita, por razões de conveniência, o que será uma limitação. O número de inquéritos por entrevista semiestruturada é reduzido, o que condiciona os resultados a sua generalização.

Parte I – Fundamentação Teórica

Parte I – Fundamentação Teórica

1 – O bem-estar na carreira docente

1.1. - O bem –estar e o mal-estar na profissão docente

Neste capítulo serão abordados alguns conceitos importantes para esta investigação. Os professores têm de se adaptar a alterações sociais, económicas, laborais e legislativas relevantes e continuadas, o que constitui um problema acrescido.

Sobre a opção e linha do estudo, podemos referir que escolhemos uma abordagem positiva. Pretendemos identificar as condições mais adequadas para a promoção do bem-estar e realização profissional dos professores, salientando as estratégias de coping, o coaching e as competências de resiliência (Jesus e Pereira, 1994; Latack, 1986; Tavares e Albuquerque, 1998; citin Pinto e Silva, 2005) que estão a ter cada vez maior destaque numa psicologia positivista. O Modelo de Carol Ryff – Bem – estar Psicológico que assenta no Eudemonismo Aristotélico – assenta os seus pressupostos num trabalho promotor do lazer no sentido da auto-realização e do florescimento humano.

Segundo Ryff (Ryff&Keys, 1995), vindo duma corrente humanista, o estudo do bem-estar teve início no final dos anos 50, em ciência se pretendia conhecer as variáveis que influenciavam a qualidade de vida, para se poder monitorar mudanças sociais e implantação de políticas sociais.

No final da década de 80, com os estudos de Carol Ryff, da PennsylvaniaStateUniversity, contemporânea de Martin Seligman, e diretora do InstituteonAging, o estudo do bem-estar conheceu um avanço significativo. Partindo do conceito aristotélico de eudemonismo, Ryff(Ryff&Keys, 1995) propôs o uso do termo Bem-Estar Psicológico (BEP) para fazer referência ao ajustamento psicológico na

tentativa de obter a auto-realização pessoal, por meio da procura do desenvolvimento do ser.

Para um nível de Bem-estar adequado é necessário que o indivíduo reconheça manter em nível elevado da sua satisfação com a vida, uma alta frequência de experiências emocionais positivas e uma baixa frequência de experiências emocionais negativas (Galinha, 2010).

Este modelo do Bem-estar Psicológico compreende seis dimensões associadas a diferentes desafios que os indivíduos encontram. Segundo o referido modelo, as pessoas tentam sentir-se bem consigo mesmas, ainda que tenham consciência de suas limitações (autoaceitação); procuram desenvolver e manter relações interpessoais calorosas e confiáveis (relações positivas com os outros); visam controlar seu ambiente de modo a conseguir a satisfação de suas necessidades e desejos (domínio do ambiente); procuram desenvolver a autodeterminação e a autoridade pessoal (autonomia); tentam dar um sentido a seus esforços e desafios (propósito na vida) e procuram aproveitar ao máximo seus talentos e as capacidades (desenvolvimento pessoal). É sobre estes domínios que o profissional durante o trabalho socioeducativo deverá estar atento, na sua relação com os participantes na ação (Ryff & Keys, 1995).

Por estudos expostos, verifica-se que nem todos os professores apresentam stresse, lidando de forma adequada com as várias exigências da profissão (Kelchtermans, 1999), embora haja evidências de que as exigências sobre os professores estão a aumentar, tal como o número de professores com mal-estar.

Uma questão pertinente que se coloca é quando é que essas alterações conduzem ao stresse? Conforme Serra (2011) refere, por vezes surgem ocorrências que saem da rotina costumada e que exigem uma nova adaptação. Quando são semelhantes a circunstâncias antigas que o indivíduo ultrapassou com êxito, o caso não passa de um pequeno sobressalto adaptativo e ocasional. Nessa altura o indivíduo tende a aplicar estratégias semelhantes às adotadas anteriormente, que deram resultados favoráveis e o problema fica, assim, resolvido.

Mas muitas vezes as novas situações são mais exigentes ou o indivíduo percebe que estas são exigentes demais para si. Serra (2011) afirma que o indivíduo, em certa altura, não sabe o que deve fazer, sente-se sem aptidões para

ultrapassar as dificuldades que lhe surgem e igualmente sem recursos, pessoais ou sociais a que possa recorrer para resolver o seu problema. Estão reunidas as condições para se instalar o stresse.

Serra (2011) esclarece que alguém se sente em stresse quando desenvolve a percepção de não ter controlo sobre um acontecimento: com que se defronta; que é considerado importante para si e perante o qual sente que as exigências que lhe cria ultrapassam as suas aptidões, recursos pessoais e sociais.

Para os professores, corresponder às exigências da sociedade relativamente aos seus novos papéis, com mais responsabilidades à medida que se altera o conceito de família, tal como o conhecíamos, com as alterações das competências exigíveis aos alunos na saída para o mercado de trabalho, o que se traduz em mudanças na ação daqueles, que decorrem dos ajustamentos sociais, económicos e legislativos. Muitas vezes, os alunos “transportam” de casa, do contexto familiar, situações problemáticas que transferem para os seus colegas e professores, tornando-se mais difícil gerir o trabalho nessas condições, sobretudo quando as turmas são grandes, o professor tem um elevado número de turmas, onde estão integrados alunos com necessidades educativas especiais, num horário desajustado, integrado em condições de trabalho que tendem a ser cada vez mais difíceis, sendo que também faz parte da ação do professor a gestão de problemas de relacionamento entre os alunos.

Investigações recentemente realizadas têm permitido verificar que os níveis de stresse são mais elevados nos professores do que noutros profissionais, conforme observou Kyacou (1987) cit. por Jesus in Pinto e Silva (2005), a partir de uma extensa revisão da literatura. O estudo de Milstein e Farkas (1985), Travers e Cooper (1993), é sintetizado por Martinez (1989), na seguinte frase: “teaching is a high-stress occupation” (Pinto e Silva, 2005).

Em estudos de investigadores do Instituto de Prevenção do Stresse e Saúde Ocupacional (IPSSO) onde participaram 2108 professores portugueses, verificou-se que um em cada três professores sentem que a sua profissão é stressante e um em cada seis encontram-se em estado de exaustão emocional (Cardoso e Araújo, 2000, cit in Jesus in Pinto e Silva, 2005).

Verifica-se que Esteve (1992, cit in Jesus in Pinto e Silva 2005) considera o stresse um indicador de mal-estar docente. Este conceito (Jesus, cit in Pinto e Silva, 2005),

pretende descrever os efeitos negativos das condições da profissão docente sobre a personalidade do professor, integrando os conceitos de insatisfação, desinvestimento, desresponsabilização, desejo de abandonar a profissão, absentismo, esgotamento, ansiedade, stresse, neurose e depressão. Diversas investigações têm permitido verificar que, tal como em relação ao stresse, também relativamente a outros indicadores de mal estar docente os níveis são bastante elevados e inclusivamente, tem-se verificado que é maior na profissão docente do que noutras atividades profissionais (Heus e Diekstra, 1999; Kyriacou, 1987; Punch e Tuettmann, 1990 cit in Pinto e Silva, 2005).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT,1981), num relatório sobre “Emprego e Condições de Trabalho dos Professores” considerou-a como “profissão de risco físico e mental”. À mesma conclusão chegaram Alvarez, Blanco, Aguado, Ruíz, Cabaco e Bernabé (1993): “la enseñanza ocuparía el lugar de cabecera entre los sectores laborales de alto riesgo” Pinto e Silva (2005).

Relativamente ao conceito de stresse, no nosso dia a dia ouvimo-lo com o sentido de que tanto é algo de “traumático” que do meio externo ou interno nos atinge, como é o conjunto das consequências provocadas no organismo pelo dito agente, como é ainda algo indefinido e indicador de um mal-estar físico, mental, social e até moral (Cardoso,1999). Conforme Serra (1999), Pinto, Silva (2005), o stresse tem as suas raízes na vida dos nossos dias. Continuando a citar Cardoso (1999), “o stresse é um estado de combate “corpo a corpo” entre o que eu tenho vindo a ser – a minha individualidade, sempre em formação, sempre incompleta, sempre em devir – e o meio (externo e interno) que me quer outro e sujeita a novas exigências, desafios e ameaças, tensões, sobrecargas e obstáculos”. Concluimos então, tal como Costa (1999), que todos estamos em stresse (caso contrário, estávamos mortos. O que todos sentimos com maior frequência são as consequências físicas e psíquicas, pessoais e sociais que provocam sofrimento e, muitas vezes, doenças. O que nós realmente podemos ter são doenças em consequência do stresse.

Em Cardoso (1999) verificamos que Hans Selye foi à física buscar o termo stresse, onde significava pressão e tração, para o utilizar na fisiologia, quase com o mesmo sentido, e na psicologia com o de adversidade. O termo que se mantém e conhecemos hoje é stresse, um anglicismo que utilizamos por dificuldade de tradução. Refere-se a um corpo “ameaçado”, submetido a tensão, com a corda “esticada”, prestes a rebentar, com a iminente deformação, com o ter de “existir” como não era, ou seja,

com o ter de “ser” não sendo. O autor começou por utilizar o termo stresse referindo-se às exigências e acontecimentos externos, mas “já nos anos 30 do século XX o passou a conotar com a resposta inespecífica do organismo aos mesmos, com a sensação subjetiva de tensão e estímulos desafiantes ou ameaçadores, nas vertentes fisiológica, intelectual e bem como emocional.

No nosso trabalho consideraremos agentes indutores do stresse as exigências e acontecimentos externos e stresseo diálogo/confronto. Podemos dizer, tal com Costa (1999) o “corpo a corpo” entre o organismo as exigências do meio. Em Costa (1999) encontramos dobrar, forçar, encurvar: forças de tensão, solicitação, compressão, pressão – como analogias mecânicas para o que era, à partida, uma função adaptativa do organismo às exigências circundantes – aos acontecimentos de vida ou acidentes – seja a de se adaptar ou integrar, de se alertar, de lutar ou fugir.

Os agentes indutores de stresse não são apenas a velocidade, aglomeração, falta de tempo, tráfego, ruído, catástrofes, poluentes urbanos, ou seja, fatores externos, mas a humilhação, a opressão, a restrição da liberdade, contribuem muito consideravelmente para o sofrimento e stresse (Cardoso, 1999).

Lazarus e Cohen, cit in Cardoso (1999) referem três ordens de fatores indutores do stresse: fatores de fundo, cumulativos e de consequências variáveis consoante os recursos individuais, por exemplo os fatores laborais; fatores pessoais, a que todos estamos sujeitos, como o luto, isolamento, frustração e conflito, cataclismos, fatores inevitáveis que podem ser causa da perturbação pós-stresse traumático, doença da guerra, do holocausto ou da catástrofe, com as suas fases de choque (que pode ir da paralisia ao pânico), retração e revivência, de resolução imprevisível, por vezes sem reabilitação.

Neste trabalho consideramos essencial dar atenção, tal como Cardoso (1999), aos agentes dos meios físico, cultural e humano (e das relações hierárquicas e horizontais – “a solidão coletiva” das cidades é um exemplo paradoxal), mas sou especialmente sensível aos agentes “internos”, não só os fisiológicos (como a fome, o ódio ou a dor), mas também e sobretudo os relacionados com a segurança, a autoestima, a autorregulação e a necessidade de amor e pertença, sendo igualmente importantes os conflitos, como os de afirmação/culpa, dependência/agressão, timidez/exibição, necessidade de amor/chefia, desejo/norma (os sociólogos franceses falam mesmo na doença dos 3M - mal-pagos, mal-alojados e mal-amados).

Mouzzi e Magoun (1949, cit in Serra, 2011) descobriram a existência no encéfalo de um “sistema de alarme “ ou de ativação geral. Esta e outras descobertas posteriores possibilitaram a atual compreensão da resposta biológica do stresse, conhecendo o papel desempenhado pelas vias aferentes que transportam a informação para o cérebro, a análise que é feita à informação, a gênese das emoções e a sua repercussão sobre os processos vegetativos, imunitários e comportamento em geral.

Uma outra perspectiva decorre das pesquisas de Richard Lazarus e colaboradores, na década de 60 do século XX. Através de estudos destes autores sobre as emoções, concluíram, nomeadamente, que os fatores cognitivos antecedentes, segundo os quais dada situação-estímulo é avaliada psicologicamente, são os determinantes das respostas emocionais subsequentes (Serra, 2011). Estes autores extraíram dois pressupostos importantes, sendo um deles, o de que não há nenhuma situação que, em valor absoluto, possa ser reconhecida como indutora de stresse e o outro, o de que o fator decisivo que leva o indivíduo a sentir-se ou não em stresse está dependente da avaliação que faz da circunstância (Serra, 2011).

Este tipo de investigação teve impacto e contribuiu muito para a constituição de abordagens terapêuticas, modificando as perspectivas anteriores. Brown(1993) cit in Serra (2011) refere, neste sentido, que por meados dos anos 70 se tornou necessário distinguir entre os acontecimentos de vida e os fatores de vulnerabilidade que modificam a resposta de um indivíduo perante os mesmos. Neste sentido, a vulnerabilidade corresponde a um aumento do risco de alguém reagir negativamente a acontecimentos de vida. Para o referido autor há uma interação entre o acontecimento de vida, o fator de vulnerabilidade, conforme Serra (2011), não podemos deixar de salientar a importância do apoio social.

Segundo o mesmo autor, estudos revelam que as pessoas que pertencem ou têm a percepção de pertencer a uma rede social forte, que lhes presta auxílio quando atravessam necessidades ou passam por acontecimentos penosos, sentem de forma menos intensas as situações de stresse”.

Um outro grupo de cientistas contribuiu para a construção de um novo modelo, com a introdução de novos termos – alostase, estados alostáticos e sobrecarga

alostática – utilizados quando o termo homeostase, único utilizado nestas descobertas, não conseguir descrevê-las.

Os professores parecem apresentar uma maior frequência de casos psiquiátricos do que outros grupos profissionais (Esteve, 1992, cit in Pinto e Silva, 2005). Apresentam também, de forma significativa, uma menor satisfação profissional (Travers e Cooper, 1993, cit in Pinto e Silva, 2005).

Numa investigação realizada por Prick (1989), em que participaram professores de vários países da Europa (Holanda, Áustria, Bélgica, Alemanha, Espanha, Portugal) verificou-se que, em qualquer faixa etária, os sujeitos que anteriormente haviam exercido a profissão docente apresentam um maior grau de satisfação na profissão que exercem no presente do que aqueles que continuam na docência, o que traduz a menor satisfação dos professores, comparativamente aos que exercem outra atividade profissional. Nesta última investigação os professores portugueses são os que manifestam um menor índice de satisfação profissional (Prick, 1989, cit in Pinto, Silva, 2005).

Sendo a motivação profissional dos professores um fator relevante, Cruz, Dias, Sanches, Ruivo, Pereira e Tavares, 1988, verificaram que 63% dos portugueses ingressaram na profissão docente por vocação ou de acordo com uma escolha inicial. Por outro lado, Hamon e Rotman, em estudo de 1984, verificaram que 89% dos professores franceses ingressaram na profissão por vocação, primeira escolha. A investigação de Jesus (1996), cit in Pinto e Silva (2005) aponta para uma baixa motivação dos professores portugueses para a profissão docente. Assim, concluiu que 40,6% dos potenciais professores e 49,3% dos professores desejam exercer a profissão docente durante todo o percurso profissional.

Conforme Pinto e Silva (2005), salientamos que o mal-estar docente é um fenómeno dos nossos dias, quer pelo aumento brusco da percentagem de professores com sintomas de mal-estar nos últimos anos, quer pelo facto de no passado os professores não apresentarem índices mais elevados de insatisfação, stresse ou exaustão do que outros profissionais. O mal-estar docente é um fenómeno da sociedade atual, estando interligada com as mudanças sociais que ocorreram nas últimas décadas, com implicações no comportamento dos alunos na escola (Jesus, em Pinto e Silva, 2005).

Conforme Nóvoa (1991) cit in Pinto e Silva (2005), as consequências da situação de mal-estar que atinge os professores estão à vista de todos: desmotivação pessoal e elevados índices de absentismo e abandono. No entanto, este problema merece uma reflexão cuidada por parte de todos, em particular dos que se preocupam com questões relacionadas com a educação escolar, pois sabemos que esta afeta não apenas os professores, mas a sociedade no seu todo, na sua necessidade de organização, mudança e coesão social.

A literatura revisitada permite-nos perguntar: verificando-se que os níveis de stresse dos professores portugueses não eram superiores aos dos outros grupos profissionais, por que razão terão aumentado atualmente? Os fatores explicativos estarão decerto nos estilos de vida dos países desenvolvidos, atualmente, bem como na situação profissional dos professores.

Considerando um plano de análise mais macroscópica (Abreu, 1994), ocorreram algumas alterações socioeducativas ocorridas nas últimas décadas que permitem compreender esta situação (Jesus, Abreu, Esteve e Lens, 1996; Lens e Jesus, 1999, citin Pinto e Silva, 2005). Destacaremos então a massificação do ensino, o excessivo aumento do controle político sobre o trabalho dos professores, das alterações ocorridas na estrutura e dinâmica das famílias, do acelerado desenvolvimento tecnológico e das ideias veiculadas pelos media.

Segundo os autores, estas mudanças, que começaram na década anterior, agravaram-se com os efeitos da política económica e financeira mais controladora e austera devido à crise, falta de investimento na educação, em que a educação, a grande aposta no futuro, nas novas gerações, termina nos discursos políticos pré-eleitorais.

O exercício da profissão docente torna-se cada vez mais difícil, ficando mais longe os objetivos da educação escolar na atualidade, no que diz respeito à qualidade do processo de ensino e aprendizagem e à abertura de horizontes para os jovens, competências mantidas tradicionalmente na escola, de acordo com os autores.

Procurando sistematizar as principais mudanças ocorridas que afetam, de forma direta ou indireta, o trabalho do professor, Esteve (1991;1992,) cit in Silva e Pinto, (2005) destaca, além do aumento das exigências relativas ao trabalho do professor, alterações do papel de outros agentes educativos, com desresponsabilização de

outros agentes de socialização, dos quais destacamos a família, salientando-se mais uma vez os efeitos devastadores da crise na capacidade das famílias em garantir a educação dos seus filhos, o desenvolvimento de fontes de informação alternativas à escola, na época da internet e redes sociais, a rutura do consenso social sobre a educação, o aumento das contradições no exercício da docência, a mudança de expectativas em relação ao sistema educativo que deixou de ser a garantia de trabalho e de uma vida boa, com valorização social, a modificação do apoio social ao sistema educativo, consubstanciada nos cortes significativos na educação, a menor valorização social do professor a par das da desvalorização das competências académicas, a mudança dos conteúdos curriculares, a que juntamos também algumas dificuldades nas famílias para adquirir materiais e livros escolares, que dificilmente passarão para outros elementos da família, por sucessivas alterações curriculares e legislativas, as mudanças nas relações entre o professor e o aluno, a fragmentação do professor, evidente atualmente na necessidade de corresponder às diretrizes impostas pelos cortes orçamentais na educação, as deficientes condições de trabalho e escassez de recursos materiais, sendo por vezes caótica a disponibilização de recursos informáticos, sendo insuficientes e desatualizados, não correspondendo às exigências que se colocam atualmente aos professores, num sistema educativo muito centralizado.

Os fatores mais importantes e que afetam mais o trabalho do professor prendem-se, então, com o relacionamento professor-alunos e quantidade e qualidade de recursos materiais disponibilizados para o professor, de acordo com os estudos revisitados.

Neste âmbito, uma investigação realizada com professores portugueses (Jesus, Abreu, Santos e Pereira, 1992), cit in Pinto e Silva, 2005) mostrou que, além das situações que traduzem indisciplina dos alunos, falta de controlo e excessivo tempo para alguns alunos com problemas de indisciplina, também as relações de trabalho com os colegas podem ser um forte fator de stresse dos professores. A sobrecarga de trabalho, o número excessivo de alunos por turma, verificando-se atualmente um retrocesso quando há possibilidade de formar turmas com maior número de alunos, fazem com que o professor fique cada vez com menos tempo para si próprio e para preparar as atividades com os seus alunos devido ao aumento da burocracia na escola.

Resultados de estudos efetuados noutros países (Dunham, 1992, em Pinto e Silva, 2005) apontam a gestão da indisciplina dos alunos como fator mais frequente de stresse no professor.

Na verdade, alguns destes aspetos afetam mais uns professores do que outros, o que se relaciona com a perceção subjetiva que cada professor faz da situação, bem como da frequência e gravidade com que acontecem na sua vida profissional.

Assim, dependendo, então, da gravidade e do tempo de exposição, estabelecemos relações entre o stresse e o mal-estar ou burnout, considerado como uma resposta ao stresse profissional prolongado e crónico que pode ocorrer quando as capacidades ou competências de resiliência e as estratégias de coping utilizadas pelo sujeito se revelam inadequadas ou insuficientes (Lens e Jesus, 1999; Pinto e Silva e Lima, 2000; Schwarzer e Greenglass, 1999, cit in Pinto e Silva, 2005).

O professor pode apresentar um conjunto de sintomas de burnout devido à dificuldade em fazer face às exigências que lhe são colocadas pela sua profissão, excedendo a sua capacidade de resposta. Conforme Pinto e Silva (2005) são o resultado de um processo designado como Síndrome de Adaptação Geral citando Selye (1956), em que se podem distinguir três etapas: primeiro, as exigências profissionais excedem os recursos adaptativos do professor, provocando stresse (alerta); depois, o professor, ao tentar corresponder a essas exigências, aumenta o seu esforço (resistência); finalmente, surgem os sintomas que caracterizam o mal-estar (exaustão).

Assim, o mal-estar constitui a última fase de um processo de confronto com exigências profissionais que ultrapassam os recursos adaptativos do professor (Dunham, 1992; Esteve, 1997; Gold, 1989; Stephenson, 1990; cit in Pinto e Silva, 2005).

Mas que relações existem entre o stresse e o mal estar? Em Pinto, Silva (2005) verifica-se que, enquanto o stresse pode ter efeitos positivos ou negativos, o burn out é sempre negativo, sendo o resultado, não apenas do stresse em si, mas da falta de um sistema de suporte ou de uma adequada forma de lidar com o stresse. Podemos afirmar que a continuação do stresse pode levar ao mal-estar, embora o mal estar não seja um resultado inevitável do stresse (Martinez, 1989, cit in Pinto e Silva, 2005).

Esta ideia da contribuição do stresse para o desenvolvimento do mal-estar também é defendida na conceção de Maslach e Jackson (1991), segundo a qual o mal-estar traduz uma resposta inadequada ao stresse emocional crónico tendendo o sujeito a percecionar incapacidade para fazer face às exigências, podendo levar ao esgotamento físico e emocional, à despersonalização e à falta de realização pessoal no seu trabalho, citado in Pinto e Silva, (2005).

Maslach estudou o conceito de burn out em situações profissionais caracterizadas por relações interpessoais intensas, dando um contributo importante para a sua avaliação e concetualização, ao permitir a realização de investigações comparáveis entre si, cit in Pinto e Silva (2005). No entanto, este conceito havia sido inicialmente proposto por Freudenberg (1974) para traduzir a frustração do sujeito pelo não alcance dos resultados para os quais se empenhou bastante, cito in Pinto e Silva (2005). Considerando esta perspetiva, qualquer sujeito pode sentir stresse, mas o burnout apenas atinge aqueles que apresentam ideais elevados, motivação e investimento pessoal e que depois se sentem mais reconhecidos e defraudados no alcance dos seus objetivos (Maslach, 1999), continuando a citar as mesmas autoras.

Conforme Farber 1999, a chave para compreender o burn out são os sentimentos de inconsequência, isto é, os sentimentos de que o investimento pessoal é desproporcionado face ao reconhecimento percebido, sentindo que dão mais do que recebem (Pinto, Silva, 2005). Por isso, muitos professores começam a diminuir o seu esforço e investimento psicológico na atividade docente, na tentativa de manterem o equilíbrio entre aquilo que percecionam receber, traduzindo as situações de wornout, ficando afetivamente mais desligados da relação com os alunos (Stephenson, 1990, cit in Pinto e Silva).

Algumas conclusões de investigações não apontam para níveis de mal-estar nos professores superiores aos de outros profissionais nem mostraram que os professores portugueses apresentam níveis de stresse mais elevados do que os de outros países. Em Pinto e Silva (2005), cit in Lima (2000), verificamos que as médias obtidas por professores portugueses em três escalas de burn out são próximas das médias obtidas noutras investigações realizadas com professores doutros países da Europa.

Na sua investigação Cardoso e Araújo (2000), cit in Pinto e Silva (2005) concluíram que um terço dos professores portugueses percecionam a sua profissão

como stressante. O desafio que se coloca é salientar que dois terços dos professores portugueses não têm essa percepção.

Pretendemos que os novos professores sejam confrontados com boas práticas, boas experiências, que servirão como referenciais para a construção do seu percurso profissional com motivação e bem-estar profissional.

Nesta perspetiva, Dunham (1992) in Silva e Pinto (2005) identificou diversos aspetos positivos na profissão docente: a diversidade de tarefas, a interação com os alunos, a preparação e implementação de novos métodos de ensino e de tópicos não utilizados anteriormente, oportunidade de realizar o trabalho à sua maneira na sala de aula, a imprevisibilidade do quotidiano, o processo de tentar encontrar soluções para os problemas, a investigação sobre os temas a ensinar, a preparação das aulas, os desafios e o trabalho com os colegas.

Jesus, citin Pinto e Silva (2005) acrescenta o reconhecimento que alguns alunos e encarregados de educação revelam pelo trabalho do professor, o interesse manifestado por aqueles durante as aulas, a participação em projetos de investigação com outros professores e as oportunidades para atualização e aprendizagem através da participação em congressos e ações de formação. Acrescentamos ainda a oportunidade de trabalhar com colegas de outros níveis e ciclos de ensino (não pelos motivos economicistas que estão na base dos agrupamentos de escolas) para uma transição dos alunos entre os vários níveis de ensino e ciclos no agrupamento, e outros profissionais que atualmente estão nalgumas escolas: psicólogos, terapeuta da fala, terapeutas ocupacionais, fisioterapeutas, entre outros. Esse trabalho dá origem, por vezes, a conflitos de interesses ou de papéis, mas no entanto o contributo desses profissionais nas escolas é enriquecedor. A participação dos professores na referenciação de crianças e jovens em risco, uma visão da realidade pouco digna de um país europeu, mas em tempo de crise há situações dramáticas que estávamos habituados a ver só na televisão, no conforto do nosso sofá; no entanto, elas estão ao nosso lado: vemo-las todos os dias, embora por vezes seja difícil detetá-las porque as pessoas afetadas tentam esconder a sua vivência dramática por carências de toda a ordem e é preciso coragem e determinação para as ajudar a pedir auxílio.

Para Sederberg e Clark (1990) citin Pinto e Silva, (2005) o estudo dos fatores de motivação e bem-estar dos “professores exemplares”, eleitos anualmente nos Estados Unidos pelos colegas e diretores, é outra linha de investigação relevante. Outras linhas de investigação a desenvolver no futuro passarão, certamente, pelo

estudo da relação entre bem-estar dos professores e bem-estar dos alunos (Hascher, Roede e Peetsma, 2000 citados in Pinto e Silva, (2005).

Em Portugal, alguns autores como Jesus (1996;1998) e Jesus, Almeida, Pereira, Salvador e Costa, (2000) cit in Pinto e Silva (2005), procuram salientar os aspetos positivos da profissão docente investigando a motivação e o bem-estar dos professores. No trabalho de 2000 já citado foram analisados fatores de bem-estar em profissionais da educação e saúde, verificando os seus autores que o trabalho em equipa e a formação profissional são dos que mais podem contribuir para o bem-estar na vida profissional, salientando ainda que a harmonia familiar é o principal fator de bem-estar na vida privada.

O conceito de bem-estar docente, tal como o conceito de bem-estar geral, é um conceito subjetivo, relacionado com a avaliação que cada pessoa faz do seu trabalho e da sua vida (Diener e Diener, 1995; Simões, Ferreira, Lima, Pinheiro, Vieira, Matos e Oliveira, 2000 ,Pinto, Silva, 2005). Este conceito, tal como a felicidade, a alegria e o otimismo são do domínio da investigação da Psicologia Positiva (Marujo, Neto e Perloino, 2000,in Pinto e Silva, 2005).

Neste trabalho o conceito de bem-estar docente reflete a motivação e a realização profissional do professor, face a um conjunto de competências de resiliência e de estratégias, nomeadamente de coping, que cada professor desenvolve para corresponder às exigências e dificuldades profissionais. Da sua superação e otimização dependerá o seu funcionamento como professor.

Como salientam Chase, 1985; Esteve, 1984; Reyes, 1990; Vila, 1988; in (Pinto e Silva, 2005), o bem-estar do professor, designadamente a sua motivação, reconhecida neste trabalho como importante indicador de bem-estar, para o seu próprio envolvimento na escola, na sua aprendizagem, satisfação, desenvolvimento e sucesso profissionais.

Neste trabalho salientamos também o bem-estar dos professores como fator determinante do bem-estar do aluno na escola (Abrami, Leventhal e Perry, 1982; Carneiro, 1992; Combs, Blume, Newman e Wass, 1979; Czikszenmihalyi,1982; Deci e Ryan, 1982; Hascher, Roede e Peetsma, 2000; Jesus e Abreu, 1994, Lens e Decruyenaere, 1991; McLaughlin, 1988; Sergiovanni, 1975, in Pinto e Silva (2005).

Tal como os referidos autores, defendemos que é fundamental o professor acreditar no seu trabalho e gostar de ensinar. Essa postura é percebida pelo aluno, mesmo pelos mais jovens, o que pode condicionar o seu próprio envolvimento no processo de ensino-aprendizagem, ou seja, tendo em conta os fenómenos de modelação, um professor motivado e realizado tem uma maior probabilidade de ter alunos que também apresentam estas características.

Ao pensarmos em reformas educativas e qualidade de ensino, os professores e quem tem poder e decisão e governação, devemos ter em conta a estreita relação que estes têm com o bem-estar dos professores, tal como assumido neste trabalho (Esteve, 1991; Kaufman, 1984; OCDE, 1992; Popper, 1989; Sacristán, 1991), cit in Pinto e Silva (2005).

Pelo que revisitámos teoricamente e fundamentado por outros autores, se salientarmos ainda aspetos relativos à legislação, muitas vezes esta introduz alterações significativas a que o professor tem de se adaptar, na maior parte das vezes em pouco tempo, ou em períodos cruciais, como o início do ano escolar ou avaliação dos alunos, o que pode constituir um fator de forte pressão sobre si.

1.2. Fatores de satisfação e de insatisfação profissional nos docentes

Conforme Valério (2012) a satisfação é vista por muitos autores como a chave para uma boa organização que condiciona e é condicionada pelo modo como cada indivíduo percebe a sua profissão, nos seus mais variados aspetos, ou seja, quanto mais integrado estiver no seu grupo de trabalho, no qual as suas relações interpessoais sejam estimulantes e onde consiga realizar-se em termos profissionais.

Continuando a citar o mesmo autor, constatamos que a satisfação com o trabalho parece ser um constructo complexo e multidimensional, para qual ainda se verificam muitas ambiguidades terminológicas e concetuais. Na sua pesquisa bibliográfica o autor salienta que Lester (1987) afirmava que atualmente estamos tão próximos dos determinantes da satisfação profissional como há cinquenta anos atrás e Seco afirma que a falta de clarificação teórica, metodológica e até de terminologia agrava a dificuldade inerente à concetualização da satisfação profissional. Assim, o autor refere várias definições de satisfação profissional que apresentaremos seguidamente.

Para Taylor (1967, cit in Valério, 2012), o que satisfaz um indivíduo pode não satisfazer outro e o que o satisfaz hoje pode, amanhã, já não o satisfazer, pelo que, para este autor, a satisfação é algo essencialmente intrínseco. Locke (1976, cit in Valério, 2012), define satisfação profissional como um estado positivo ou sensação agradável resultante de uma percepção individual favorável do trabalho desempenhado. Ferreira Neves e Caetano (2001, cit in Valério 2012) dividiram os conceitos de satisfação no trabalho em dois aspetos. No primeiro refere a satisfação como um estágio emocional, sentimento ou respostas afetivas e no segundo a satisfação como uma atitude generalizada face ao trabalho.

A investigação no âmbito da satisfação profissional tem sido marcada, nas últimas décadas pelo desenvolvimento de várias teorias que tentam compreender os conteúdos e as dinâmicas que estão na base da percepção e experimentação de satisfação no contexto profissional (Seco, 2002, cit in Valério, 2012).

Apresentaremos de seguida alguns modelos teóricos da satisfação profissional. Valério (2012) apresenta três teorias que podem explicar o binómio satisfação/insatisfação: a teoria de Maslow preconizando que a satisfação se atinge através da realização de cinco níveis de necessidades, organizadas hierarquicamente; a teoria de Herzberg, que aponta para fatores internos e externos como determinantes para a satisfação de um indivíduo e ainda a teoria de Miskel que refere que a satisfação depende de fatores motivadores, fatores de higiene e fatores ambientais. Neste trabalho vamos dar particular atenção às duas primeiras, mais importantes na satisfação profissional dos docentes, estando mesmo na base do desenvolvimento do Teacher Job Satisfaction Questionnaire (TJSQ – Questionário de Satisfação Profissional na Atividade Docente).

Relativamente à primeira teoria, em 1943 Maslow formulou o conceito de hierarquia de necessidades que influenciam o comportamento humano, porque o Homem é uma criatura que propaga as suas necessidades no decorrer da vida e à medida que este satisfaz as suas necessidades básicas, outras mais elevadas tomam o predomínio do comportamento (Chiavenato, 2000, cit in Valério, 2012).

Na Teoria da Hierarquia das Necessidades, Maslow parte do pressuposto que os indivíduos são motivados por cinco níveis de necessidades que formam uma hierarquia. São elas: 1- Necessidades fisiológicas, que englobam a necessidade de ar, água, alimentos, etc; 2- Necessidades de segurança, que implica a segurança e proteção de danos físicos e emocionais; 3- Necessidades sociais, que incluem o desejo de pertença, de amizade e de aceitação no grupo; 4- Necessidades de autoestima, que englobam fatores internos, como a autoconfiança, a autonomia, o sentido de realização e de valor pessoal e fatores externos de estima, como o reconhecimento, o prestígio e a atenção por parte dos outros, a reputação; 5- Necessidades de atualização, que abrangem as necessidades de crescimento e de realização pessoal (Seco, 2002, cit in Valério, 2012).

Como citado, Maslow baseou a sua teoria da hierarquia das necessidades humanas em dois patamares: no mais baixo estão representadas as necessidades primárias ou de ordem inferior e no patamar mais elevado encontram-se as necessidades secundárias ou de ordem superior. Relativamente às primeiras, são predominantemente satisfeitas externamente e incluem as necessidades fisiológicas e as de segurança. No que se refere às segundas, são passíveis de serem satisfeitas

interna e externamente e relacionam-se com a identidade psicossocial, incluindo necessidades sociais de autoestima e autoatualização.

Para Maslow, as necessidades de nível superior não se manifestariam enquanto as de nível inferior não se encontrassem satisfeitas. Segundo esta teoria, quando uma necessidade é satisfeita, a que se situa acima na hierarquia emerge, sendo que as necessidades satisfeitas deixam de ser ativadoras do comportamento, ficando esse papel para as necessidades que emergiram (Seco, 2002, cit in Valério 2012).

Para Alcoforado (2000, cit in Valério, 2012) esta teoria postula que qualquer necessidade não satisfeita é motivadora de comportamento e, o contrário, qualquer necessidade satisfeita deixa de o ser de forma dominante.

Chiavenato (1987, cit in Valério 2012) relacionou a teoria de Maslow com as motivações para o trabalho, no qual Valério (2012) acrescentou informação referente ao nível de hierarquia de satisfação.

Valério (2012) refere que, ao nível da profissão docente, as necessidades consideradas de ordem mais elevada são a participação na tomada de decisões, a diversidade de tarefas permitindo o uso de diferentes competências, a expressão da criatividade, a oportunidade para aprender e a autonomia profissional; as necessidades de ordem mais baixa são melhor salário e outros benefícios, a segurança profissional e as boas relações com os colegas (Seco, 2002; Valério, 2012).

Ainda que a designada pirâmide de Maslow evidencie alguma coerência, Locke (1976, cit in Valério 2012) considerou que esta teoria apresentava certas limitações, uma vez que Maslow não demonstrou que a listagem proposta é constituída, de facto, por necessidades, pela confusão entre conceitos diferentes, como é o de valores e necessidades e por não apresentar um significado lógico para o conceito de autoatualização. Seco (2000, cit in Valério, 2012) refere, no entanto, que a teoria das necessidades de Maslow corresponde a uma progressão relativamente rígida, parecendo não reconhecer que as necessidades podem estar a atuar simultaneamente, como fatores motivadores.

Relativamente à segunda teoria que abordaremos neste trabalho, a teoria dos fatores de Herzberg, esta é também conhecida como teoria dos dois fatores. No seu estudo o autor solicitou aos intervenientes que indicassem situações que lhes

provocassem grande satisfação em contexto de trabalho. Verificou que “determinados fatores apareciam consistentemente associados com a satisfação no trabalho e ligados a fatores intrínsecos e outros que apareciam associados ao mal-estar e a fatores extrínsecos.

Tal como Valério (2012), podemos considerar que a teoria de Herzberg em como pontos de estudo os fatores higiênicos e os fatores motivacionais. Os fatores higiênicos podem ser considerados fatores extrínsecos, relacionando-se com o ambiente em que o indivíduo se encontra inserido, salientando-se as políticas de organização em que trabalha, nível de conforto e condições de trabalho, relações interpessoais, grau de satisfação com o salário, nível de segurança relativamente ao emprego. Se estes fatores não estiverem totalmente satisfeitos geram insatisfação, podendo influenciar o comportamento dos trabalhadores (Herzberg, Mausner e Snyderman, 1959 e Seco, 2002, cit in Valério, 2012).

Também os fatores motivacionais, considerados intrínsecos, influenciam o comportamento por se relacionarem com as funções que estes desempenham dentro da organização e o que recebem desta. Os fatores motivacionais estão relacionados com o seu sucesso, reconhecimento, aumento de produtividade derivado do seu trabalho, promoção, avaliação justa e eficaz pelo estabelecimento de objetivos próprios (conforme os autores citados).

Conforme o modelo bidimensional de Herzberg, os fatores conducentes à satisfação profissional são separados e distintos dos que condicionam a insatisfação no trabalho, pelo que a grande novidade desta teoria consiste no postulado da independência entre fatores de satisfação e de insatisfação, ao contrário do consagrado nas teorias tradicionais, que pressupunham uma continuidade entre os dois pólos. Por este facto, para Herzberg o oposto a satisfação é a não satisfação e o oposto da insatisfação é a não insatisfação (Seco, 2002, cit in Valério, 2012).

Este autor refere que vários investigadores apresentam um paralelismo entre a hierarquia de necessidades de Maslow e os fatores higiênicos e motivacionais de Herzberg. Assim, os fatores intrínsecos considerados como responsáveis pela motivação e tendo paralelo com as necessidades mais elevadas da teoria de Maslow, têm um efeito duradouro de satisfação, quando presentes, pelo que os meios para a incentivar consistem na delegação de responsabilidades, permitindo usufruir de alguma margem de liberdade na execução de tarefas e no pleno uso das capacidades.

Continuando a referir o mesmo autor, verifica-se que os fatores extrínsecos estão relacionados com a insatisfação e referem-se ao contexto de trabalho, pelo que quando existem em grau elevado evitam a insatisfação, mas quando são escassos geram insatisfação; estes fatores relacionam-se com as necessidades de níveis inferiores de Maslow e são usados para motivar o desempenho, constituindo o que Herzberg designa por fatores higiénicos, já que são utilizados com caráter preventivo para evitar a insatisfação, ainda que não produzam satisfação (Sequeira, 2009, cit in Valério 2012).

Tal como este autor, podemos dizer que os fatores higiénicos correspondem às necessidades fisiológicas, de segurança e sociais da pirâmide de Maslow, enquanto que os fatores motivacionais correspondem às necessidades de estima e de autoatualização de Maslow.

Locke (1996, cit in Valério, 2012), considera que, apesar da teoria dos dois fatores de Herzberg apresentar alguma lógica, considera que a conceitualização apresentada pelo autor distingue a componente psíquica da física dos indivíduos, errando na perspetivização da motivação com base no mecanismo da redução da tensão e na minimização da existência de diferenças individuais nos fatores de satisfação e insatisfação profissional.

Por outro lado, Santos (1996, cit in Valério, 2012) também refere problemas devidos à conceitualização de Herzberg, tais como problemas metodológicos no esquema de classificação utilizado na análise de conteúdo e não ter tido em consideração o fenómeno de autoatribuição nas entrevistas efetuadas, como mecanismo de defesa do entrevistado.

Não deixaremos de referir ainda a teoria de Miskel, embora menos importante para o nosso trabalho. Conforme Ramos (2004, cit in Valério 2012) a teoria de Miskel constitui uma reformulação da teoria de Herzberg ao incluir, em vez de dois, três tipos de variáveis na origem da satisfação profissional: fatores motivacionais, fatores higiene, fatores ambiente. Em fatores ambiente são consideradas variáveis como salário, possibilidade de promoção, oportunidades de risco, relações com superiores e estatuto. Como fatores higiene são considerados factores como programa político e administrativo, supervisão, condições de trabalho, estimando-se, nesta teoria, que

contribuem mais para a insatisfação profissional. Estes factores são considerados extrínsecos em relação à satisfação /insatisfação profissional, enquanto os fatores motivadores são intrínsecos, em consonância com os fatores internos de Herzberg.

Para estudar os incentivos que podem motivar os professores, alguns autores baseiam-se na teoria de Maslow. Conforme Jesus (1996, cit in Valério, 2012), os autores que analisaram a motivação dos professores à luz da teoria de Maslow apresentam medidas que apontam no sentido da satisfação das necessidades mais elevadas, principalmente as de reconhecimento e de desenvolvimento profissional, uma vez que são aquelas em que os professores apresentam um maior grau de insatisfação profissional

Outros autores procuraram verificar a aplicabilidade das teses de Herzberg na profissão docente, tendo encontrado evidências nalguns estudos, mas não noutros. Jesus (1996, cit in Valério 2012), refere que esta divergência de resultados evidencia a existência de diferenças individuais entre os professores, estando uns mais interessados nos fatores motivacionais e outros nos fatores higiénicos.

Salientamos que as investigações relativas à problemática da satisfação docente são ainda relativamente escassas e recentes, estando esses estudos associados sobretudo à motivação, identidade dos professores ou mal-estar docente. Seco (2000, cit in Valério 2012) refere que os primeiros estudos datam do início da década de 70. Nos anos 80, o interesse desses estudos direccionou-se para as relações estabelecidas entre a satisfação profissional e a qualidade de vida, a saúde mental e meio familiar.

Em seguida, apresentaremos algumas teorias acerca da satisfação profissional dos professores. Gorton (1982, cit in Valério 2012) sustenta que a satisfação docente diz respeito à satisfação pessoal das necessidades individuais e profissionais. Para Lester (1987, Valério, 2013), que desenvolveu uma escala para medição da satisfação na atividade docente (Teacher Job Satisfaction Questionnaire – TJSQ) define satisfação profissional na atividade docente como o grau segundo o qual o professor percebe e valoriza os vários fatores no contexto de trabalho.

Segundo Watson (1991, cit in Valério 2012), a satisfação profissional no trabalho docente é o grau de bem-estar que os professores sentem em relação ao seu trabalho ou às circunstâncias que o envolvem. Para Cordeiro-Alves (1994, cit in Valério 2012),

a satisfação profissional na atividade docente é o sentimento e a forma de estar positivos perante a profissão, originados por fatores contextuais e/ou pessoais, sendo exteriorizados pela dedicação, defesa e mesmo expressão de felicidade face à profissão.

Também Alves (1994, cit in Valério 2012) define satisfação profissional como um sentimento e forma de estar positivos dos professores perante a profissão, originados por fatores contextuais e/ou pessoais exteriorizados pela dedicação, defesa e mesmo felicidade face à mesma. Se estes sentimentos e forma de estar dos professores são negativos, estaremos perante a insatisfação. Mas se esse sentimento e forma de estar perante a profissão não surge, devido a vários fatores, começam a aparecer manifestações de sentido contrário, ou seja, é a insatisfação.

Depois de apresentadas várias definições, de acordo com Estrela (1957, cit in Valério, 2012) o conceito de satisfação profissional dos docentes é apresentado, pelos vários autores, como um sentimento e forma de estar positivos perante a profissão, que é manifestada pela dedicação, defesa da profissão e até felicidade perante a profissão (Estrela, 1997, cit in Valério 2012) e que quando esse sentimento e forma de estar não se verificam, podemos então, afirmar que estamos perante insatisfação profissional.

Dos estudos realizados sobre satisfação profissional na atividade docente destacaremos os estudos realizados sobre satisfação profissional na atividade docente por Alves (1991), Santos (1996) e Seco (2000), cit in Valério (2012).

Alves (1991) cit in Pinto e Silva (2005) fez um estudo com professores do 3º ciclo e do ensino secundário (distrito de Bragança) acerca de satisfação e insatisfação docente. Pesquisou vários fatores de insatisfação, como económicos, institucionais, pedagógicos, relacionais e sociais, bem como manifestações desses sentimentos com a aplicação de um questionário. Nesse estudo, o autor verificou que os professores têm uma perceção pessoal de satisfação fundamentada em motivos extrínsecos (comparação com outras profissões). Constatou, também, que os professores, ainda que tenham uma autoperceção de insatisfação profissional bastante pronunciada, não apresentam manifestações de insatisfação de grande significado relativamente ao stresse, à fadiga, entre outros, o mesmo não ocorrendo no que se refere ao processo de colocações.

Ao referir motivos de insatisfação docente, estes apontam principalmente, a conjugação das determinantes económica e social, destacando-se também a determinante institucional. Relativamente aos professores que obtêm grande satisfação, esta tem como base a determinante relacional.

Santos (1996, cit in Valério, 2012) realizou o seu estudo sobre atitudes e crenças dos professores do ensino secundário, realizadas na região de Lisboa, “concluindo que os sentimentos de satisfação profissional são determinados por fatores intrínsecos, denominados *satisfiers*, enquanto os sentimentos de insatisfação se encontram ligados a fatores contextuais ou externos à profissão e são denominados por *dissatisfiers* ou *hygienes*. Aponta como fatores verdadeiramente motivadores para a satisfação a responsabilidade, a autorrealização e o trabalho em si, sendo fatores determinantes de insatisfação o salário, as determinações políticas, o estatuto e as próprias condições de trabalho.

Seco (2000) cit in Pinto e Silva (2005), ao investigar sobre a temática da satisfação na atividade docente, com professores dos 2º e 3º ciclos e do ensino secundário, concluiu, através da análise dos resultados obtidos que o binómio satisfação /insatisfação se situa num contínuum único, estabelecido quer por fatores intrínsecos, como a natureza interessante e desafiante da tarefa, quer por fatores extrínsecos, como os salários, condições de trabalho, promoções, não correspondendo ao preconizado pelo modelo de Herzberg ou pela pirâmide de Maslow.

Valério (2012), concluiu que a satisfação dos professores é um parâmetro com importância decisiva quando se pretende obter eficiência num trabalho exigente e no qual a motivação e empenho são peças fundamentais num trabalho complexo e que é realizado com um grau de autonomia e responsabilidade consideráveis. Poderemos concluir ainda que a satisfação com o trabalho docente promove a autoestima.

O envolvimento no trabalho é um comprometimento organizacional, origina bem-estar, enquanto a insatisfação no trabalho provoca mal-estar, insatisfação e desmotivação, diminuindo a qualidade do trabalho com os alunos, diminuindo a eficácia e o sucesso da ação educativa do professor.

Do seu estudo, Valério (2012) salienta que Porter e Steers (1973) classificaram os fatores que influenciam a satisfação profissional em três grandes grupos: fatores gerais relacionados com a organização (salários, promoções, benefícios sociais), fatores

relacionados com o contexto de trabalho (natureza da tarefa, estilo de liderança; relação com os colegas) e fatores individuais (idade, traços de personalidade, interesses e valores do indivíduo).

Para Locke (1976, cit in Valério 2012), os valores ou condições mais importantes e que conduziam à satisfação profissional eram: trabalho mentalmente desafiante (com o qual o indivíduo saiba lidar e que lhe proporcione êxito), interesse pessoal no trabalho realizado, atividade não muito desgastante fisicamente, desempenho recompensado (de forma justa objetiva, estando de acordo com as aspirações do indivíduo), condições de trabalho compatíveis com as capacidades físicas do sujeito (que permitisse a realização dos seus objetivos profissionais), uma alta autoestima por parte do trabalhador e relações interpessoais facilitadoras da realização dos valores profissionais do indivíduo.

Outro autor, Robbins (1996, cit in Valério 2012), agrupou os fatores associados à satisfação profissional em cinco grupos, que se enquadram na teoria de Locke: trabalho mentalmente desafiante (inclui autonomia e diversidade de competências e tarefas), equidade na recompensa (abrange incentivos de acordo com as expectativas dos indivíduos), condições físicas e ambientais adequadas (compreende conforto, segurança, equipamento e horário de trabalho), relacionamento interpessoal (com colegas e chefias) e ajustamento da personalidade do indivíduo à natureza do trabalho.”

Já Cheung e Sherling (1959, Valério 2012) preconizam a existência de quatro grupos de fatores que influenciaram a satisfação profissional e que são a natureza do próprio trabalho, as recompensas pessoais, as relações interpessoais e as condições de trabalho.

Também Estrela (1984, cit in Valério 2012) e Alves (1994, cit in Valério, 2012), agruparam os fatores determinantes da insatisfação profissional na atividade docente em cinco categorias, designadamente fatores económicos (se as recompensas intrínsecas ao trabalho não são as expectáveis, os salários tornam-se fonte de insatisfação), fatores institucionais (os professores sentem a pressão conservadora da instituição), fatores pedagógicos (para além das deficientes condições físicas de trabalho revertem para o professor os efeitos dos êxitos e fracassos dos alunos), fatores relacionais (relações interpessoais com alunos e colegas nem sempre fáceis) e fatores sociais (os professores sentem-se numa profissão de baixo estatuto social e com uma imagem social minimizada).

Wanberg (1955, cit in Valério, 2012), apresenta três grupos de fatores que influenciam a insatisfação profissional no trabalho docente: fatores sociais (relacionados com o baixo estatuto social, baixa remuneração, efeminização do trabalho docente, entre outros), fatores institucionais (relacionados com a não adequação dos currículos, com a desumanização do sistema, com o ambiente de trabalho deficitário, entre outros e fatores pessoais (relacionados com padrões de sucesso, personalidade preocupada e outros).

Também Ferreira et al. (2001, cit in Valério, 2012), referem a existência dos seguintes fatores associados à satisfação profissional docente: trabalho desafiante, equidade na recompensa, boas condições ambientais e físicas de trabalho, relacionamento interpessoal e adequação da personalidade ao trabalho.

Mais recentemente, Arani e Abbasi (2004, cit in Valério 2012) concluíram que a satisfação profissional dos professores está mais relacionada com as características pessoais dos docentes do que com fatores externos, tais como o estilo de liderança ou o clima e cultura da escola. Quatro dimensões correlacionadas com a satisfação profissional e que têm sido muito apontadas nos estudos efetuados pelos vários autores e tivemos em conta que Valério (2012) utilizou o instrumento desenvolvido por Lester (Teacher Job Satisfaction Questionnaire – TJSQ - que Seco(2000), adotou para o universo dos professores portugueses.

Os grupos de critérios que reúnem maior consenso na bibliografia, sendo seguidos também na escala de medida usada no estudo por Valério foram:

- 1 – Natureza do próprio trabalho (inclui aspetos referentes à atividade do professor, à autonomia sentida na profissão docente e à interação com os alunos);
- 2 – Recompensas pessoais (abrange o salário, as oportunidades de progressão e o reconhecimento.
- 3 - Relações interpessoais (inclui quer as relações com os colegas quer com as chefias)
- 4 – Condições de trabalho (no que se refere às suas condições gerais e temporais).

Relativamente à natureza do próprio trabalho, destacam-se os fatores de natureza intrínseca, Locke (1976, in Valério 2012) refere mesmo que o que está a origem da satisfação no trabalho é o próprio trabalho e o seu conteúdo, não esquecendo as possibilidades de ascensão na carreira, o reconhecimento, as condições ambientais de trabalho e o seu conteúdo, e as relações interpessoais com os colegas e as chefias.

Alves (1994, cit in Valério, 2012) refere uma dicotomia entre fatores intrínsecos e extrínsecos, concluindo que os fatores intrínsecos (gosto de ser professor, realização pessoal e o trabalho em si, por exemplo) contribuem mais para a satisfação profissional do que os fatores extrínsecos que apresentam maior peso na insatisfação dos professores. Salienta-se ainda que a insatisfação fundamentada em fatores extrínsecos a que os professores se referem se relaciona fundamentalmente com a comparação com outras profissões, a afirmação social e as recompensas salariais.

Também Santos (1996, cit in Valério 2012) centra nos fatores intrínsecos a satisfação profissional na área da docência e nos fatores extrínsecos os motivos da insatisfação, no que está de acordo com o defendido por Alves.

Jesus (2000, cit in Valério, 2012) também concorda com estas opiniões, afirmando que a maioria dos autores que investigam este tema dão muita importância aos fatores intrínsecos, relativamente aos extrínsecos, mas acrescenta que estes últimos também têm importância, sobretudo quando as tarefas a cumprir são menos interessantes.

Seco (2000, cit in Valério 2012) concluiu que entre as características intrínsecas ao trabalho que contribuem para a satisfação profissional docente se destacam a natureza importante do trabalho, a diversidade de tarefas e a oportunidade de utilização de competências e capacidades valorizadas pelo indivíduo, a importância da relação com os alunos, o grau de autonomia percebido, o sentido de responsabilização e de realização, o grau de implicação e de eficácia pessoal no trabalho, a oportunidade para o desenvolvimento de novas aprendizagens e o envolvimento nas tomadas de decisão.

Tal como Valério (2012), podemos então afirmar que para um professor alcançar níveis satisfatórios, este necessita saber lidar com a sua situação de trabalho e reconhecer a como interessante e significativa e que lhe permita experienciar o prazer da realização na atividade docente. É de considerar ainda o facto de as tarefas desempenharem implicarem desafios mentais, o que é considerado pelos docentes fator motivador (Seco, 2000 e Hayes, 2004, cit in Valério 2012).

Relativamente a recompensas pessoais do trabalho, estas estão relacionadas com fatores motivacionais para o desempenho no trabalho, assumindo dois aspetos: um ligado às recompensas materiais (salários, subsídios e outras), incluindo progressão na carreira e outra ligada a fatores sociais (que inclui prestígio e reconhecimento da profissão).

Valério (2012) considera que uma das finalidades do trabalho é a obtenção de um salário cuja influência, normalmente não se pode considerar desprezível no grau de satisfação profissional. Salienta ainda que a importância da remuneração monetária como fator associado à perceção de bem-estar em situação de trabalho tem sido comprovada por diversos estudos. O autor destaca o facto de este ser mais frequentemente referido com fonte de satisfação do que de insatisfação.

Alves (1991), cit in Valério (2012) refere que a questão das recompensas monetárias será a segunda razão referida pelos professores para deixarem a profissão docente”. Esse aspeto assume uma importância variável, sendo condicionada pela situação financeira da pessoa, as suas aspirações económicas, segurança, reconhecimento, valor social, entre outros. A relação entre a questão salarial e a satisfação profissional é relativizada por esses mesmos fatores, sendo a motivação e satisfação variáveis de indivíduo para indivíduo. Estas conclusões são corroboradas quando se recorre, quer à teoria das necessidades de Maslow (que preconiza que as necessidades das pessoas que se encontram na base da pirâmide são diferentes das que se encontram no topo), quer pela teoria bifactorial de Herzberg (que refere que o salário é mais um fator higiénico do que motivador).

Valério afirma que, para alguns teóricos o salário é apresentado como um fator secundário na explicação da satisfação profissional. Tal é corroborado por Francès (1984) in Valério (2012) quando afirma que, independentemente da categoria de trabalhadores considerados, a parte da satisfação profissional atribuída ao salário nunca é muito elevada, principalmente se comparada com a que resulta dos aspetos intrínsecos ao trabalho.

No que se refere aos salários, verifica-se que os professores portugueses auferem salários significativamente inferiores, se comparados com colegas europeus, quer com colegas com o mesmo nível de habilitações académicas a exercerem funções noutras

áreas. Alves (1994, cit in Valério, 2012), refere que, em Portugal, os docentes iniciam o seu percurso profissional renunciando conscientemente a elevadas remunerações, colocando as recompensas intrínsecas no local cimeiro das suas preferências. No entanto, quando as expectativas, nomeadamente intrínsecas não se concretizam, os salários podem então converter-se num fator considerável de insatisfação profissional. Salientamos que estamos a considerar professores em início de carreira e professores cujo agregado familiar acaba por auferir remunerações relativamente baixas. Há uma representação feita pelos professores, pelos alunos, pelos pais, que podem influenciar a insatisfação profissional.

Há professores que têm expectativas na progressão na carreira que não têm sido concretizado nos últimos anos de crise económica, sendo que pode ser um fator de insatisfação profissional. No entanto, funciona com motivador de maior empenho do professor, não só por auferir melhor salário, mas realizar tarefas mais desafiantes. Salienta-se também que este fator pode variar de indivíduo para indivíduo e para alguns professores pode não ser motivador desempenhar muitas tarefas de responsabilidade em determinados momentos da sua vida, o que pode acontecer por motivos familiares ou de saúde.

Conforme Valério (2012), muitos professores sentem que a atual legislação nacional não considera, na prática, o desempenho individual, a motivação, a eficácia ou a entrega ao trabalho, o que leva a situações de profunda injustiça. Reconhecem, contudo, a dificuldade de aplicar um esquema de progressão individualizado à carreira docente (Alves, 1991, Seco, 2000, cit in Valério 2012).

Entre os diversos fatores apontados para explicar este fenómeno da quebra do prestígio devido ao professor, o próprio reconhecimento da profissão, salientamos, conforme Valério (2012): a obrigatoriedade escolar e a massificação do ensino (abrindo as portas da escola a famílias de baixo estratosociocultural), o impacto das novas tecnologias de informação (fonte de outros conhecimentos aprendidos sem necessidade de escola, perdendo esta o monopólio dos saberes), as profundas alterações nos valores sociais (resultantes das modificações que a sociedade tem sofrido e que nem sempre valorizam os saberes escolares), a deterioração do estatuto remuneratório, a efeminização do ensino e rejuvenescimento do corpo docente, o elevado número de professores e a baixa qualificação académica de muitos deles (Alves, 1994; Seco, 2002 e Sequeira, 2009 cit in Valério 2012).

Dias (2003, cit in Valério, 2012) refere que os professores têm que aceitar que a sua função principal, atualmente, não é a transmissão e a difusão do saber, mas o preparar os alunos para uma apropriação crítica do saber.

O conjunto das transformações sociais, económicas e políticas das últimas décadas conduziram ao julgamento social do professor, de forma generalizada, por parte de políticos, pois que responsabilizam o professor pelos vários problemas detetados no sistema educativo, mas que na opinião de Esteve (1995, cit in Valério, 2012), os professores, mais do que responsáveis, são as primeiras vítimas desse mesmo sistema.

Em Valério (2012), a perceção da autodesvalorização que a classe docente tem experimentado, e em parte construído sobre o pré-conceito social, leva a que o professor não seja visto como deveria ser (em conformidade com suas características, espírito de missão e de entrega absoluta à profissão, entre outros), acabando por ser visto à luz dos valores, noções e regras da sociedade em que se insere. Deste modo, o reconhecimento da profissão docente surge intrinsecamente relacionado com a perceção do seu autoconceito profissional e consciência do seu autêntico valor e ainda das suas representações sociais, que apontam para uma degradação da imagem pública dos professores. Acrescenta-se que a ação da comunidade educativa, incluindo as chefias políticas e da própria escola, tem sido pouco visível e eficiente. A satisfação dos professores fica ligada, sobretudo, a razões de ordem escolar e pessoal, enquanto na insatisfação, prevalecem os motivos sócio-políticos (Alves, 2006, cit in Valério, 2012).

Tal com Sequeira (2009, cit in Valério, 2012), também nós consideramos ser possível e necessário melhorar significativamente o reconhecimento social dos professores. Mas, para que tal seja possível, é necessário começar pelos responsáveis políticos que têm de englobar a participação dos professores nas tomadas de decisão e não considerá-los meros executores das suas políticas, muitas vezes desfasadas do real contexto escolar. Os órgãos de gestão também têm aqui um papel fundamental ao saberem reconhecer os esforços dispendidos pelos professores, bem como os pais que devem ter plena consciência dos esforços dos professores na concretização das aprendizagens dos alunos. Por último, e não menos importante, urge suscitar nos alunos o respeito, a colaboração e o cumprimento de regras.

No que se refere a relações interpessoais, estas são muito importantes porque permitem valorizar o nosso desempenho, obter segurança, o que nos permitirá melhorar a nossa autoestima e bem-estar e encontrar a cooperação e solidariedade necessárias para ultrapassar as situações mais difíceis. Valério (2012) afirma que a construção de uma rede de relações interpessoais valorizadoras e enriquecedoras em contexto de trabalho é, frequentemente, associada a uma maior satisfação profissional.

Seco (2000, cit in Valério 2012) considera que as relações interpessoais formais e informais que se estabelecem nas escolas, com os colegas e os órgãos de gestão, possibilitam a construção de uma autoidentidade de cooperação, ajudas, apoio e amizade que poderão contribuir para o aumento da satisfação. Valério (2012), salienta que, apesar da importância atribuída às relações interpessoais em contexto profissional, o trabalho docente continua a ser um trabalho caracterizado como solitário, encarando cada docente as suas responsabilidades e deveres profissionais individualmente. Tal facto pode ser explicado como enclausuramento negativo que alguns professores praticam, dificultando as trocas de experiências, receando ainda solicitar o apoio de outros colegas, porque isso pode veicular a ideia de fraca eficácia a nível profissional, ou mesmo ineficácia, empolada mais recentemente no aumento da competitividade entre os docentes devido à avaliação. Salienta-se que as escolas devem incentivar uma cultura de cooperação, de trabalho em equipa, de troca de experiências e solidariedade como práticas saudáveis.

Neste âmbito, uma referência ainda para a importância da capacidade de trabalho em equipa, que muitos investigadores consideram importante na satisfação profissional. Ao considerarmos as escolas como organizações, estas funcionam como sistema social, podemos destacar a importância das estruturas informais dos grupos nas organizações, que funcionarão como meios de socialização e cooperação. Valério, citando Seco (2000 e 2002) refere que as práticas e as relações interpessoais, com os colegas, desempenham um papel determinante na construção da representação social e profissional, desenvolvendo o sentido de pertença e de estruturação da identidade profissional, permitindo a partilha de valores e atitudes similares, facilitando a rapidez e a eficácia na concretização dos objetivos, nas tomadas de decisão de maior risco e o seu enriquecimento e viabilizando o progresso de cada uma relativamente aos seus objetivos pessoais.

Cruz et al. (1988, cit in Valério 2012) conclui que existe uma elevada coesão interna dos professores, materializada no relacionamento entre colegas, enquanto Alves (1991 e 1994 cit in Valério 2012) destaca o individualismo negativo que impede a troca de experiências pedagógicas e humanas. No entanto, é indiscutível a importância dos relacionamentos estáveis e profícuos para a construção de uma identidade profissional sólida.

Segundo vários textos revisitados, na realidade portuguesa há outros fatores que dificultam o aprofundamento das relações interpessoais dos professores, entre os quais a instabilidade no local de trabalho, entre anos letivos e, mais recentemente no ano letivo corrente. As deslocações casa-trabalho, trabalho-casa são, por vezes, longas e difíceis, desgastantes, não deixando tempo ao professor para si próprio e para a família. Pode até ocorrer um desinvestimento ao nível da participação em atividades extracurriculares de carácter facultativo, do envolvimento em projetos plurianuais (sejam individuais ou em grupo) e o fraco nível de relacionamento extraescola com os colegas. Atualmente, as alterações a nível dos horários, o grande envolvimento dos professores em cumprir metas curriculares, preparar os alunos para as provas de final de ciclo, deixam menos espaço e energia, pela excessiva concentração em tarefas burocráticas e excessiva concentração no cumprimento do estabelecido nos programas curriculares, referem os autores.

A nível de relações interpessoais, podemos esperar algumas dificuldades com os órgãos de gestão, relacionadas com a avaliação dos docentes. Podemos destacar, no entanto, os aspetos positivos relacionados com as colocações plurianuais que “têm possibilitado o estabelecimento de relações mais duradouras, fortalecendo os laços sociais e de cooperação, o que traz óbvias vantagens para a escola, para os alunos e para os próprios professores (Sequeira, 2009, cit in Valério, 2012)”.

Relativamente ao relacionamento com os órgãos de gestão, Seco (2000, cit in Valério 2012) refere que vários estudos indicam que, quando existem boas relações com as chefias, quando se incentivam os bons desempenhos, se respeitam as opiniões dos colaboradores e se mostra interesse pessoal por eles, facilitando a consecução de objetivos profissionais que o trabalhador valoriza, então existe uma melhoria na satisfação profissional. São de estimular condutas de partilha de decisões e responsabilidades compartilhadas, não se baseando apenas em ordens verticais, ou seja, vindas dos níveis superiores da hierarquia.

O estudo das relações entre a participação na tomada de decisões e a satisfação no trabalho revela resultados consistentes que apontam para uma relação positiva entre estas duas variáveis.

Registaram-se nos últimos anos, em Portugal, alterações positivas para uma organização hierarquicamente horizontal, com uma ligação aos órgãos de gestão mais funcional, mais facilitadora da participação dos professores, sendo estes mais estimulados a participar nas estruturas organizacionais da escola. Segundo Alves (1991), Santos (1996) e Seco (2000), cit in Valério(2012), a participação dos professores na gestão das escolas, nos vários órgãos e departamentos e na tomada de decisões vem contribuir para o aumento da satisfação profissional, bem como para uma melhor identificação com a escola, alunos e demais comunidade e para um maior empenhamento docente na escola.

As características de um líder serão abordadas em conjunto com a revisão da literatura acerca da supervisão e orientação pedagógica.

No que diz respeito às condições de trabalho, Alves (1991, cit in Valério, 2012) defende que os aspetos físicos (edifícios escolares, espaços interiores e exteriores, material e equipamentos) e os aspetos organizacionais (estruturação e carga horária), número de alunos, calendarização de reuniões, distribuição de tarefas, tempo de lazer e férias têm considerável importância.

Seco (2000), cit in Valério 2012, sistematizou as condições gerais de trabalho em quatro categorias: - condições ambientais, que incluem condições gerais de conforto físico (temperatura, luz, higiene) e condições mais específicas relativas a segurança, equipamentos de trabalho, localização do edifício e abertura dos espaços de trabalho; as condições temporais dizem respeito à duração dos períodos de trabalho, que se refletem na qualidade de vida do indivíduo (bem-estar, saúde, satisfação profissional).

Mas, de acordo com Locke (1976), cit in Valério (2012), os professores que apreciam o que fazem, sentem que as horas não chegam para realizarem tudo o que pretendem e os que não gostam tentam despachar o seu trabalho para que lhes reste tempo para fazerem aquilo que gostam.

Nas condições de exigência e esforço do trabalho, que se referem ao esforço físico e mental envolvidos nas tarefas profissionais, que se podem traduzir em fadiga,

salienta-se que os seus sintomas (aborrecimento, cansaço, diminuição da boa disposição, irritabilidade, alterações do humor, têm efeitos importantes sobre o desempenho e satisfação profissional.

Nas condições sociais e organizacionais as investigações realizadas nesta área, e respeitantes à atividade docente, apontam para uma relação entre a deterioração das condições de trabalho e descontentamento dos professores e reconhecem a profissão docente como uma profissão de risco, ao concluir que os professores correm o risco de esgotamento físico ou mental. Os fatores mais apontados são a existência de um elevado número de alunos por turma, com ritmos, capacidades e motivações para a aprendizagem diferentes, problemas de comportamento e disciplina. Acresce a inclusão de alunos com variadas necessidades educativas especiais, horários prolongados, falta de condições físicas, desvalorização vinda dos colegas e dos encarregados de educação, violência, pressão para cumprir currículos, remuneração não adequada, ausência de boa, útil e motivadora formação contínua, despersonalização do ensino falta de realização profissional Francès (1984), Cruz et al. (1988), Esteve (1989), Alves (1991), Jesus (1996), Seco (2000) Abani (2004), cit in Valério (2012).

2- Supervisão e Orientação Pedagógica

2.1- O relacionamento privilegiado com os docentes

“Mas, no fundo de tudo, na sua essência mais radical, a docência é algo de profundamente individual, em que cada docente é obrigado a encontrar em si mesmo todo um leque de conhecimentos, capacidades e competências, a mobilizar técnicas e metodologias que, por muito que estejam testadas, dependem naquele momento, naquele contexto, perante aqueles alunos, apenas de si (in prefácio de Paulo Guinote, Pérez, 2009).”

O professor deveria ter um determinado conjunto de características pessoais, como “humildade, curiosidade, flexibilidade, segurança em si próprio, paciência, consistência, coerência, convicção, proatividade e inteligência emocional. É todo um conjunto de competências que dificilmente esperamos encontrar numa só pessoa ou profissional, mas é isso mesmo que se apresenta como indispensável para definir um bom docente, ao lado de aptidões como a visão e a sabedoria (in prefácio de Paulo Guinote, Pérez, 2009).”

No contexto educativo atual, de reconfiguração das condições de exercício da docência e de permanente reforma do sistema educativo, que cria um clima de instabilidade, incerteza e insegurança entre os docentes.

Já tem sido salientado ao longo deste trabalho o valor estratégico do ensino para o desenvolvimento da sociedade, para a formação de pessoas com valores, valores de respeito por si próprias, pelos outros, veiculando a tolerância e a dignidade.

Como afirmam O'Connor e Lajes, “quem é coach é também líder, e um líder tem três atributos principais: capacidade, conhecimento e ser um exemplo a seguir (Pérez, 2009, p. 23).”

“Com o termo capacidade, enquanto dimensão que lhe permite “saber fazer”, queremos dizer o ser capaz de atuar, de mudar as coisas. O conhecimento, enquanto dimensão que lhe permite “conhecer”, consiste na capacidade de aprendizagem e numa grande curiosidade por tudo o que o rodeia. E, por último, ao ser o modelo a seguir para outras pessoas, desenvolve a dimensão do “ser”. Converte-se cada vez mais na pessoa que quer ser, sente-se bem consigo próprio, tem sonhos, objetivos e valores e trabalham todos os dias com eles (Pérez, 2009, pags 23,24).”

“O bom docente, segundo os postulados do coaching, conhece-se a si próprio, não tem somente presente os objetivos mas também os valores e as crenças que os motivam, definem um plano de ação na aula e, sempre que pode, é coerente, vive de acordo com os seus valores e é consistente: age e pensa da mesma forma (Pérez, 2009, pag 24)”.

Continuando a referenciar Pérez (2009), o professor deve ter competência de aptidões (conhecimentos, capacidades e inteligência); competências de personalidade (definem o caráter e a forma de ser) e competências relacionais (que revelam o domínio em ambientes sociais, bem como em competências técnicas (o domínio de ferramentas que se utilizam no processo de coaching.

Conforme Pérez (2009), em linhas gerais o coaching engloba três conceitos chave: a palavra ou a linguagem, a aprendizagem e a mudança. Relativamente ao primeiro conceito, este tem como base o diálogo entre o coach, que neste trabalho é o professor supervisor e o coachee, os professores supervisionados ou os nossos alunos. O professor coach desempenha esta função através de perguntas inteligentes e comentários pertinentes, levando o professor supervisionado a “aperceber-se”, em consciência, de problemas e desequilíbrios no seu trabalho no momento, procurando as soluções para os ultrapassar, alcançando assim os objetivos a que se propõe.[^]

Neste trabalho destacaremos a importância da aprendizagem porque, tal como Pérez, (2009), consideramos que o coaching é a arte de aprender a aprender, mais do que a ensinar. Estes dois conceitos perspetivam a importância do terceiro conceito, a mudança, ou seja, o professor coach terá a capacidade, depois de refletir sobre os seus próprios comportamentos, atitudes, destrezas, capacidades e competências, mudar, levando os outros, neste caso, os professores supervisionados, a mudarem, porque a solução para os problemas encontrados é a mudança.

2.2 – O estabelecimento de relações profissionais e pessoais adequadas

Consideraremos neste trabalho, tal como Alarcão e Tavares (2003) que supervisão de professores é o processo pelo qual um professor, em princípio mais experiente e mais informado, orienta um professor ou candidato a professor, no seu desenvolvimento humano e profissional.

Conforme João Formosinho, no prefácio de Oliveira-Formosinho (2013,p. 10), “a docência é uma profissão que se aprende desde que se entra na escola, pela observação do comportamento dos nossos professores, pelo desempenho do ofício de aluno.” Tem, pois, características muito particulares, que não podiam deixar de se refletir quando pensamos a formação de professores e a supervisão e orientação pedagógica. Continuando a citar os mesmos autores, “temos de concetualizar a profissão de professor como um ofício que se aprende ao longo da infância, da adolescência e da juventude, pela vivência da discência (p. 10).”

Não estranhamos, assim, Oliveira-Formosinho(2013,p. 11) ao afirmar que “esta vivência e experiência são a base principal do saber docente e da cultura pedagógica dos professores e das escolas, desde as infantis às secundárias; são um processo interiorizadopaulatina e vivencialmente durante anos e anos”. Continuando a citar os mesmos autores, uma questão importante que devemos ter em conta quando fazemos um trabalho de ciências da educação, na área da supervisão e da orientação pedagógica é que “esta vivência é uma pedagogia escolar geralmente transmissiva condiciona a receção de todas as outras fontes de aprendizagem da docência, p. 11”. Por isso, os jovens professores, por falta de experiências, quando observam as aulas do seu coordenador têm tendência a encontrar um conjunto de “receitas” que tentarão aplicar nas suas aulas, não percebendo ainda que o que resulta numa situação não resulta necessariamente noutra.

Para o estudo das situações mais complexas os investigadores criam modelos que são uma forma abstrata da realidade Birnbaum (1994, citado por Rodrigues, 2009) ou são uma ponte que relaciona o abstrato, o teórico e o prático (Knezovich, 1975, citado por Rodrigues,2009).

Segundo a literatura, os modelos de supervisão clínica devem o seu nome aos métodos utilizados em medicina, centrando-se na recolha de dados acerca do acontecimento, visando melhorar o desempenho do professor na função de ensinar os seus alunos. Tal como é suposto em clínica haver uma boa relação entre o médico e o seu paciente, na área educativa, este modelo baseia-se numa boa relação professor/supervisor, pretendendo-se a identificação dos comportamentos mais eficazes ou menos eficazes do professor.

Ainda tendo por base literatura revisitada, podemos referir que o supervisor deverá ter uma atitude de abertura, reforçando os comportamentos positivos do professor. Este modelo baseia-se na escola da psicologia cognitiva, onde o julgamento e tomada de decisões desempenham um papel importante na orientação do comportamento. O professor organiza as suas observações e experiências, atribuindo-lhes significados coerentes. Face a novas situações, o organismo humano procura atribuir significado a essas observações e experiências, de forma coerente, tendo em conta as vivências do sujeito. Esta abordagem baseia-se no pensamento, dirigido para o diagnóstico dos problemas com que é confrontado, pelo conhecimento, percepção, compreensão, memória, tomada de decisões e julgamento, fundamentando-se ainda nas escolas de psicologia de orientação humanístico-existencialista, segundo as quais o indivíduo se envolve num processo contínuo de autodescoberta.

Conforme Rodrigues (2009) os modelos técnico-didáticos baseiam-se na premissa de que as competências necessárias para um ensino eficaz são independentes do contexto, não tendo qualquer ligação com as especificidades de uma sala de aula ou outros contextos particulares. Baseia-se, tal como o modelo clínico, preferencialmente na observação da sala de aula, procurando a aproximação a um modelo de ensino específico e predeterminado, identificado como desejável (Rodrigues, 2009). Tem raízes profundas na psicologia comportamental, em que a aprendizagem é concebida como a capacidade crescente de produzir respostas desejadas de modo consistente.

Relativamente aos modelos artístico-humanistas, defendem o princípio de que o ensino é incerto e complexo, uma verdadeira “obra”, na qual o currículo é flexível, de modo a adequar-se ao contexto, ao professor, que tem um estilo próprio, valores e perspectivas pedagógicas acerca do que vai ensinar. Como se opõem às interpretações técnicas, burocráticas ou prescritivas. É muito centrada no estagiário, que é responsabilizado pela análise e realização do ensino, ficando para o supervisor o

papel de apoiante próximo e direto, num trabalho colaborativo. Sendo a ênfase dada à responsabilização do estagiário pelo seu trabalho, há autoformação e autoatualização, como defendido pelas escolas de psicologia humanístico-existencialistas.

No que diz respeito aos modelos desenvolvimental-reflexivos, partem do pressuposto de que o ensino e a aprendizagem são influenciados pelo contexto pessoal, social, organizacional, histórico, político e cultural dentro dos quais operam (Rodrigues, 2009), reforçando e expandindo as relações entre os pensamentos e intenções dos professores, realçando a importância das suas operações cognitivas relativas ao ensino, que são tão ou mais importantes que os seus comportamentos específicos de ensino. Neste modelo, a ação do supervisor pretende incidir entre o pensamento, as percepções, as crenças e as premissas do professor e o resultado da sua ação prática. Assim, este modelo relaciona-se com mudanças no pensamento do professor.

Salienta-se que os modelos de supervisão podem não aparecer isolados, ou seja, combinam, em diferentes graus, perspetivas doutros modelos. No caso dos modelos desenvolvimental-reflexivos, combinam aspetos da perspetiva teórica cognitivista com aspetos das orientações humanístico-existencialista ou sistémicas.

A observação de aulas insere-se numa escola reflexiva, em que todos os esforços dos docentes se centram na construção de boas práticas educativas. Pressupõe uma dinâmica de disponibilidade interior para a avaliação do seu próprio trabalho e da interação com os alunos. Ao avaliar o seu trabalho de forma crítica, o professor e toda a estrutura organizacional estão a avaliar a qualidade do ensino ministrado aos alunos.

A questão da observação das aulas tem-se colocado sobretudo no início formal da carreira docente, com o estágio, que tem vindo a assumir diversas formas, de acordo com as sucessivas legislações aplicáveis.

No entanto, a prática da observação e avaliação como mecanismo regulador é relativamente recente, sendo um tema atual importante no âmbito da avaliação do desempenho dos docentes e que levou a alterações nas escolas, nem sempre pacíficas, pressupondo que as finalidades e a natureza das práticas supervisiva e pedagógica devem estar articuladas e que ambas devem inscrever-se numa direção emancipatória (Vieira, 2009).

Vamos começar por clarificar a noção de supervisão utilizada neste trabalho: se “no domínio educacional, a noção de supervisão tem uma herança histórica associada às funções de inspeção, e controlo (Duffy,1998; McIntyre e Byrd, 1998), apesar da viragem operada com o movimento da supervisão clínica, iniciado nos Estados Unidos a partir da década de 1960 e introduzido em Portugal por Alarcão na década de 1980 (Alarcão, 1982) definimos a supervisão como teoria e prática de regulação de processos de ensino e de aprendizagem num contexto educativo formal, sendo a pedagogia o seu objeto (Vieira, 2009).”

O que é então essencial para uma boa prática educativa, atualmente?O professor tem cada vez mais necessidade de uma boa formação, espaço privilegiado para a reflexão enquanto professor e grupo profissional. Esta deixou de ser apenas inicial, para se fazer também ao longo da vida, surgindo assim o conceito de formação contínua. Este conceito está presente na legislação atual para a avaliação do desempenho docente.

Quem faz a supervisão?“Assim, numa primeira aproximação ao conceito de supervisão em geral, a nossa análise salienta a essência da supervisão como um processo de acompanhamento de uma atividade através de processos de regulação que são enquadrados por um referencial e operacionalizados em ações de monitorização em que a avaliação está obviamente presente” (Alarcão, Canha; 2013, p.19).

Na linha dos autores revisitados, a autosupervisão, que corresponde a uma reflexão pessoal sobre o que foi melhor e menos bom na sua prática educativa, se corresponde às necessidades daquele grupo, se corresponde ao que se pode esperar de um professor hoje é uma prática necessária. Para além disso é pedido pela tutela que a instituição proceda à avaliação do desempenho docente, que é delegado no coordenador do departamento disciplinar. Em determinados momentos da sua carreira, o professor tem aulas assistidas, que reportam para a sua avaliação. Independentemente dessa prática, com moldes discutíveis, a prática de heterosupervisão tem relevância e pode conduzir ela própria à mudança, ao redirecionamento e à adaptação da prática pedagógica a cada grupo, a cada escola.

Estas questões conduzem-nos às relações entre pedagogia e supervisão pedagógica, que são indissociáveis (Vieira, 2009). Ao questionarmo-nos também

acerca do ensinar hoje, a necessidade de rigor, de acabar com o que de menos correto se tem feito, tem de haver prazer em ensinar e aprender, o que pode não se coadunar com o ritmo que se tenta impor hoje em dia. Claro que o grupo profissional tem de criar nas suas estruturas espaço para a mudança, sem medo, porque a mudança é inerente à existência humana e é das próximas gerações e do futuro que falamos quando o tema é educação.

Parte II – Trabalho Empírico

1 – O estudo investigativo

1.1 - Metodologia

A problemática central do nosso estudo está associada à análise das percepções de um grupo de professores de uma escola básica do 2º e 3º ciclos acerca de bem-estar docente e da importância da supervisão e orientação pedagógica.

Neste estudo pretendemos analisar e fomentar a importância da supervisão e da orientação pedagógica em relação ao bem-estar docente percebido tendo como dois grandes objetivos: i) discutir as influências associadas ao bem-estar docente percebido; i) promover a supervisão e a orientação pedagógica, em trabalho multidisciplinar.

A expressão “metodologias qualitativas” abarca um conjunto de abordagens as quais, consoante os investigadores, tomam diferentes denominações. Frederick Erickson, no seu texto *Qualitative Methods in research on teaching* (1986, p.119) engloba, na expressão investigação interpretativa, um conjunto de abordagens diversas: observação participante, etnografia, estudo de casos, interacionismo simbólico, fenomenologia ou, muito simplesmente, abordagem qualitativa (Léssard-Hébert; Goyette e Boutin, 2010).

1.2 – Locus de pesquisa

O agrupamento de escolas selecionado da zona centro de Portugal localiza-se na margem esquerda do rio Tejo, que lhe incutiu algumas características particulares: a ruralidade, o povoamento antigo, a utilização do espaço para quintas da realeza, que aí passava momentos de lazer.

Segundo dados consultados, o rio Tejo dá a todo o espaço da lezíria aspetos geográficos particulares com os quais a população se tem habituado a conviver desde longa data, como por exemplo as cheias sazonais, que estão atualmente controladas

pela construção das barragens a montante. O relevo de planície aluvial favorece a atividade agrícola. O Tejo já foi navegável até áreas localizadas a montante, o que muito favoreceu o comércio. Foram desde muito cedo criadas condições para o cultivo da vinha e comercialização do vinho. Refere ainda a análise documental efetuada que a maior parte da população encontra-se empregada no setor terciário, relacionado com o comércio, bancos, seguros, transportes, comunicações, administração pública e serviços, com especial destaque para a área da restauração, que emprega direta e indiretamente centenas de pessoas. No setor secundário destacam-se as indústrias de construção e obras públicas, metalurgia, metalomecânica, material elétrico e transportes, calçado, vestuário, têxteis, alimentação, bebidas e madeira. No setor primário existe sobretudo a produção de vinho, as culturas frutícolas e hortofrutícolas com destaque para o melão, o tomate e o milho.

A proximidade da sede de distrito e a relativa proximidade de Lisboa favorecem a acessibilidade a esta cidade. A proximidade do Instituto Politécnico Santarém, a relativa proximidade do Instituto Politécnico de Lisboa e das várias Universidades aí existentes fazem crer que é na educação que se deve apostar nesta pequena cidade junto ao rio Tejo.

A sede do agrupamento de escolas, escola básica e secundária, bem como a escola dos 2º e 3º ciclos, assim como algumas escolas do 1º ciclo e jardins de infância, estão localizados numa cidade de pequena dimensão. Por isso, apesar de manter marcas de uma população rural pobre, de alguma burguesia tradicional com poder económico, parte significativa da população trabalha no setor terciário, sobretudo no comércio e serviços, como refere ainda a análise documental (Agrupamento de Escolas, 2014).

O agrupamento de escolas onde foi realizada esta nossa investigação, é composto por 11 estabelecimentos de ensino: 4 do pré-escolar; 1 de pré-escolar e 1º ciclo; 5 do 1º ciclo; 1 do 2º e 3º ciclos e 1 do 3º ciclo e secundário.

Para além da oferta curricular, o agrupamento promove e desenvolve projetos, dinâmicas e iniciativas no âmbito de atividades de apoio ao currículo formal e informal, a fim de facilitar a existência de aprendizagens diversificadas e a melhoria da qualidade pedagógica, proporcionando aos alunos novas experiências de aprendizagem.

Para tal, o nosso agrupamento recorre a medidas, ações e projetos promovidos pelo Ministério da Educação e Ciência (MEC), Plano Nacional de Leitura (PNL), Rede de Bibliotecas Escolares (RBE), Associação da Bandeira Azul da Europa (ABAE)- Programa Eco-Escola, e no âmbito do Quadro de Referência Estratégico Nacional/Programa Operacional Potencial Humano (QREN/POPH) Projeto de Educação para a Saúde em meio escolar, entre outros.

As atividades dos diferentes núcleos do desporto Escolar são desenvolvidas na Escola Básica do 2º e 3º ciclos e na escola do 3º ciclo e secundário de modo a responder aos interesses e motivações dos alunos. Estes núcleos articulam com estruturas e entidades da região.

O agrupamento dispõe de Serviços de Psicologia e Orientação (SPO) que enquadram a sua ação com as orientações definidas no Projeto Educativo e com os Órgãos de Gestão e Administração. A psicóloga do SPO articula a sua intervenção prioritariamente com a Direção com os Coordenadores dos Diretores de Turma, Diretores de Turma, Docentes Titulares de Turma e Professores do Apoio Educativo, Serviços de Saúde, Centro de Emprego e Formação Profissional, Serviços de Ação Social e Comissão de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ).

O agrupamento tem criadas duas Unidades de Ensino Estruturado, direcionadas para alunos com problemas do espectro do autismo, uma a funcionar numa Escola Básica do 1º ciclo e outra na Escola Básica do 2º e 3º ciclo. Foram também criadas duas salas multifunções de forma a dar resposta a alunos com necessidades educativas especiais de carácter permanente para apoio ao desenvolvimento dos Currículos Funcionais, uma na Escola Básica do 2º e 3º ciclo e outra na escola do 3º ciclo e secundário.

Como formas de resposta e com vista a maximizar o potencial dos alunos, tem sido prática o trabalho colaborativo e em rede entre os professores das turmas, diretores de turma, encarregados de educação, técnicos do CRI (Centro de Recursos para a Inclusão), SPO (Serviço de Psicologia e Orientação), CPCJ (Comissão de Proteção de Crianças e Jovens), Centro de Saúde, possíveis entidades empregadoras, entre outras.

De salientar que o Centro de Formação da Lezíria do Tejo tem sido um parceiro privilegiado ao nível da formação externa. Tem sido preocupação a promoção do

desenvolvimento profissional dos docentes e não docentes, através de formação formal e informal, interna e externa.

Nível de ensino /especialidade	Número de Docentes	Número de Docentes do Quadro
Pré-escolar	13	11
1º ciclo	42	31
2º ciclo 3º ciclo Secundário	143	126
Educação Especial	13	8
Total	211	176

Quadro I- A distribuição do corpo docente (2013/2014) Fonte: Projeto Educativo do Agrupamento

Salienta-se que 83,4% dos professores pertencem ao Quadro de Escola, sendo 12,8% do Quadro de Zona Pedagógica e 3,8% contratados.

Nível e tipo de ensino		Número total de alunos por nível e tipo de ensino
Pré-escolar		265
1º ciclo		724
2ºciclo	Ensino Regular	377
	PCA	33
	PIEF	12
3º ciclo	Ensino Regular	517
	CEF	55
	PIEF	13
Secundário	Ensino Regular	282
	Cursos Profissionais	137
	EFA	27
Total		2442

Quadro II- A distribuição dos por nível e tipo de ensino(2013/2014). Fonte: Projeto Educativo do Agrupamento

1.3- Amostra

Os participantes do nosso estudo pertencem a grupos de recrutamento variados: 250- Educação Musical; 230- Matemática e Ciências da Natureza; 260 - Educação Física; 400 – História e 420- Geografia, pertencem ao Quadro de Agrupamento com mais de 20 anos de serviço, havendo apenas uma professora que é contratada, também com mais de 10 anos de serviço. São professores de uma escola de 2º e 3º ciclos (apenas um dos entrevistados também tem turmas do ensino secundário), do distrito de Santarém.

Acrescentamos que quatro dos seis professores inquiridos neste estudo são do sexo feminino e dois do sexo masculino. As idades dos nossos seis entrevistados variam entre 43 e 51 anos de idade.

Os percursos profissionais dos entrevistados são variados. Na sua maioria contam ou contaram com cargos de direção de turma. Duas das entrevistadas foram coordenadoras de diretores de turma. Uma das entrevistadas teve um percurso que passou pela Formação de Professores na ESE de Santarém. (Neste momento ocupa cargo na coordenação da Escola Básica Mem Ramires).

1.4 - Instrumentos

Ao optar pelo inquérito por entrevista semiestruturada partimos de pressupostos iniciais de que é a melhor instrumentação do nosso problema operacionalizado viabilizando o desenvolvimento da pesquisa e a análise dos dados para sua discussão. Constituiu-se assim como instrumento privilegiado nesta investigação o Inquérito por entrevista semi-estruturada elaborada com um guião prévio para o efeito. Assim, para a realização deste estudo foi elaborado um Guião de Entrevista que segue em anexo (Anexo 3), aplicado depois dos respetivos protocolos de consentimento, como explicado no item seguinte que concerne aos procedimentos.

1.5. Procedimentos

Depois de solicitar a autorização ao diretor do agrupamento (Anexo 1), foram contactados (Anexo 2) por e-mail os professores a entrevistar, tendo sido esclarecidos sobre o trabalho e obtido o seu consentimento para a entrevista, acedendo a um protocolo de aceitação da entrevista e garantia de confidencialidade dos dados obtidos.

A pesquisa efetuada em campo baseou-se na análise documental e no processo de entrevista à amostra selecionada.

Procedeu-se, de acordo com o plano de investigação, à respetiva análise e conteúdo.

“De uma maneira geral, pode dizer-se que a subtiliza dos métodos de análise de conteúdo corresponde aos objetivos seguintes: a superação da incerteza:

- o que eu julgo ver na mensagem estará lá efetivamente contido, podendo esta “visão” muito pessoal ser partilhada por outros? Por outras palavras, será a minha leitura válida e generalizável?*
- e o enriquecimento da leitura; se um olhar imediato, espontâneo, é já fecundo, não poderá uma leitura mais atenta aumentar a produtividade e pertinência? (Bardin, 2013, p. 30-31)”*

Metodologicamente, foi ainda realizada a verificação de concordância por um painel de juízes tendo-se verificado um nível de concordância de 78%.

Apresentação dos resultados

2- Apresentação dos resultados

Neste estudo, analisando os dados obtidos nos Anexos 4, 5 e 6 verificamos que:

1 – Nível de insatisfação dos professores

Os professores mostraram insatisfação com a imagem do professor e da profissão que terá a ver com algumas notícias veiculadas pela comunicação social, relativas a greves, indisciplina na escola, relacionamento difícil com alguns encarregados de educação. Os professores sentem essa má imagem que aliada a certas condições de trabalho já referidas, como turmas grandes e que integram alunos portadores de necessidades educativas especiais, condições que diminuem a capacidade de dar mais atenção individualizada aos alunos e aumenta a indisciplina, os níveis de ansiedade e mesmo exaustão.

São também fatores de insatisfação a não progressão na carreira, os baixos níveis salariais e o significativo aumento do trabalho burocrático. Há falta de condições de trabalho, nomeadamente faltam espaços para os professores trabalharem. Podiam ser mais aproveitadas determinadas horas que estão nos horários dos professores, como as aulas de substituição. Na matemática, por exemplo, foi considerado motivo de insatisfação relativa aos programas curriculares e ao nível de desenvolvimento dos alunos, ou seja, têm um elevado nível de abstração para os mesmos. A existência de provas finais de ciclo aumentam as preocupações em relação aos resultados dos alunos com aumento da pressão para os professores.

Os professores mostraram insatisfação relativamente à forma como os agrupamentos funcionam. No entanto, só um professor se refere a conflitos, salientando a competição desencadeada pela avaliação de professores. Isso relaciona-se com as condições sociais, económicas e políticas em que foram criados e funcionam, por exemplo, mostram-se insatisfeitos com a falta de proximidade com o coordenador, principalmente quando é de outro grupo disciplinar e está a lecionar noutra escola do agrupamento.

Ainda englobado nas condições sociais económicas e políticas mostram grande preocupação em relação à degradação social e económica que se verifica nas

famílias, que influenciam o comportamento dos alunos na escola, com manifesta incapacidade desta para fazer face a certas situações, algumas das quais muito graves. São referidas políticas que condicionam a quebra da natalidade, com a diminuição do número de alunos que frequentam a escola, com consequências na sua organização, como por exemplo no número de horários para os professores.

2- Nível de satisfação dos professores

No que diz respeito ao nível de satisfação dos professores, este ficou a dever-se a:

- gosto pela profissão, sendo que a maioria dos professores escolheu ser professor, havendo, no entanto, a registar que uma professora hoje já não escolheria ser professora;
- gosto por procurar materiais novos, diversificados e estratégias inovadoras para lecionar e sentem-se bem a experimentar;
- gosto no relacionamento com os alunos; os professores foram unânimes em reconhecer a existência de indisciplina e que causa problemas, mas de maneira geral têm satisfação no relacionamento interpessoal com os alunos; têm satisfação também no relacionamento com alguns colegas;
- informação que lhe chega acerca do que está mais diretamente relacionado com o seu trabalho, ou seja, as redes de informação parecem funcionar;
- relacionamento com a gestão, sendo que a maioria recorre à gestão quando surge alguma situação relevante e considera ser bem atendido.

Relativamente à supervisão e ao relacionamento com a gestão, os professores da amostra evidenciaram, no entanto, posições diferenciadas. Parecem sentir-se melhor com a proximidade afetiva relativamente ao coordenador de departamento (ser do mesmo grupo de recrutamento e da mesma escola parecem ser condições importantes). Quanto ao relacionamento com a gestão, também há situações variadas: há professores que recorrem à gestão em certas circunstâncias, mas quando há maior proximidade com o coordenador, recorrem primeiro ao coordenador.

2 – Importância da experiência profissional

Em relação à experiência profissional os professores referem como esta foi importante para ultrapassarem determinadas situações e para otimizarem a gestão da sala de aula, bem-estar pessoal e institucional. Por exemplo, referem como lidaram

com os problemas de indisciplina que tiveram no início da carreira por não estarem preparados para lidar com eles, e como lidam agora com mais experiência.

Abordam as estratégias que adquiriram ao longo da experiência profissional e que usam para fazer face a maus resultados dos alunos. Por exemplo, a professora de Matemática e Ciências Naturais refere que optou por realizar mais fichas formativas e fazer contactos com encarregados de educação, se necessário. A professora de História procura documentos apelativos para os alunos: filmes e documentários. A professora de Educação Musical gosta de fazer experiências, dar os conteúdos de outra maneira, sempre inovadora.

3 – Condições de trabalho

No que diz respeito a condições de trabalho, os professores revelaram não se sentirem satisfeitos com o elevado número de alunos por turma e a integração de alunos com necessidades educativas especiais. Alguns professores referem sentir incapacidade para lidar com algumas situações de alunos com necessidades educativas especiais. O facto de não conseguirem dar a atenção que considerariam devida a esses alunos deixa-os insatisfeitos. Referem que por vezes as salas são tão pequenas para as turmas maiores que, se necessitarem separar algum aluno por qualquer razão, não têm como fazê-lo.

As turmas grandes são um fator para o aumento da indisciplina, que foi referido por todos os professores. Perturba o normal funcionamento da aula, dificulta as aprendizagens dos alunos e o seu sucesso escolar e educativo. Houve professores que afirmaram sair exaustos das aulas de certas turmas, o que é uma grande fonte de insatisfação e cria insegurança. Sentem-se incapazes de lidar com certas situações de indisciplina e consideram que a gestão também é incapaz de o fazer, por determinações do âmbito legislativo e organizacional das escolas.

A ocupação de cargos são motivo de satisfação para alguns professores, embora os façam sentir preocupados devido às responsabilidades acrescidas.

5-Indisciplina

Os professores, sendo unânimes em considerar a indisciplina uma questão central, não apontam, no entanto, muitas soluções. Referem que a legislação do Ministério da Educação devia dar poderes às direções para resolver os problemas pelas várias vias de intervenção possíveis: mais intervenção de psicólogos com os alunos, apoio socioeconómico às famílias, apoio de psicólogos aos professores ou mesmo a possibilidade de encaminhar esses alunos para outras respostas.

6 - Supervisão

É atribuída importância à supervisão. Relativamente ao papel do supervisor, os professores referem principalmente aspetos relacionados com a transmissão de informações do Conselho Pedagógico e com o facto de levar a esse conselho opiniões dos grupos disciplinares e departamentos.

Referem o seu papel importante na resolução de problemas que surgem, embora a maioria dos professores não esteja na expectativa de que o coordenador resolva os problemas ou atue, tendo apenas alguns, quando o relacionamento é mais próximo, essa ideia. Há situações de menor proximidade com o coordenador, pelo que os professores encontram estratégias para resolver os assuntos sem a sua intervenção.

7- Condições

Englobado nas condições sociais económicas e políticas mostram grande preocupação em relação à degradação social e económica que se verifica nas famílias, que influenciam o comportamento dos alunos na escola e a concentração durante o horário letivo.

8 - Bom professor

Os professores consideram bom professor o que transmite os conhecimentos e tem bom relacionamento com os alunos. Esta ênfase dada à transmissão dos conhecimentos relaciona-se, pelos dados obtidos, com a imposição de metas, com a avaliação, na qual tem peso a avaliação externa dos anos finais de ciclo, sendo que influencia a dinâmica da avaliação interna e, de forma geral, toda a atividade dos professores. Além de ensinar, tem de ter motivação suficiente para si e para os alunos,

conseguindo dominar os alunos. O professor tem que dominar a disciplina, conseguir motivar e ter o controlo disciplinar.

O bom professor consegue transmitir conhecimentos e valores de forma agradável para os alunos, usando estratégias que permitam que o conhecimento chegue mais rapidamente, podendo a estratégia ser comparada a autoestrada que facilita a aprendizagem.

Além de transmitir conhecimentos de forma agradável salientam o papel do relacionamento com os alunos, reconhecendo, no entanto, que há alunos que não facilitam o relacionamento.

O professor, além de transmitir conhecimentos e de ter boa relação com os alunos, tem de ser rigoroso e exigente. O bom professor leciona bem e consegue que os alunos aprendam, desce aos alunos e fá-los crescer a nível do conhecimento e do saber ser.

A maioria dos professores considera-se bom professor. Alguns interrogam-se e referem que por vezes têm algumas dúvidas. Os que se consideram bons professores afirmam ter bom feedback em relação ao seu percurso profissional. Os professores que têm dúvidas quanto ao facto de serem bons professores referem que, se assim fosse, chegariam a todos os alunos, conseguiriam que todos os alunos aprendessem.

Ao comparar a profissão de professor atualmente com a altura em que começaram a lecionar, a maioria dos professores considera ser agora mais difícil porque há mais indisciplina e os professores são desrespeitados, tendo frágil posição social.

Consideram que atualmente há muito trabalho burocrático inútil. Não existe respeito pelo trabalho do professor, parece um trabalho que qualquer pessoa sabe e pode fazer. Os alunos agora têm menos vontade de aprender, têm muitos problemas de comportamento, o que aumenta a indisciplina e dificulta o trabalho do professor. As turmas maiores e a integração de alunos com necessidades educativas especiais tornam mais difíceis as condições de trabalho do professor.

Apenas uma professora considera que ser professor é agora mais compensador porque há mais meios, mais conhecimentos e há mais recursos para se lidar melhor com a indisciplina.

9 – Inovação

Os professores, de forma geral, consideram-se inovadores e consideram que o seu grupo disciplinar é inovador, pelo menos em termos de prática pedagógica, porque fazem experiências com novos materiais que partilham no grupo. Reconhecem o facto de, eventualmente não serem os primeiros a experimentar, mas vão experimentando.

10 - Valorização profissional

A maioria dos professores valoriza a profissão, dando-lhe valor pelo trabalho inerente a ser professor, ensinar os alunos e estabelecer relacionamento com eles que os leve ao crescimento e à autonomia. Dão de forma pertinente exemplos da sua experiência profissional e pessoal para mostrar o valor que dão à profissão e o que consideram ser bom professor. Apesar de muitas dificuldades apontadas, os professores referem que gostam de dar aulas, embora alguns refiram que já gostaram mais. Salientam a possibilidade de um percurso profissional rico e variado, com várias experiências profissionais.

11 – Formação /Experiência

Ao longo da sua experiência profissional, uma professora inquirida deu importância a este aspeto por ter sido muito rica e variada, nomeadamente por ter dado formação a professores.

12/14–Motivação

Relativamente à motivação distinguimos motivação intrínseca quando a escolha de ser professor foi clara, de longa data, sem dúvidas. Uma professora desde a infância que gostava de dar aulas, por isso obrigava os primos a assistirem às suas aulas de brincadeira.

Distinguimos motivação extrínseca quando a escolha da profissão de professor se deu por razões de conveniência, quando falharam outros percursos profissionais, nomeadamente na investigação.

13 - Saúde

No que diz respeito à saúde, há professores que referem problemas. Um dos casos está ultrapassado no momento, noutro caso, trata-se de uma situação crónica, que necessita de medicação que a fragiliza. Por isso, a professora teme perder a robustez física e psicológica necessárias para dar aulas, salientando que tem uma vida profissional ainda longa pela frente. É um aspeto importante que exige mais atenção.

15 – Formação

No que diz respeito à formação, há uma professora que lhe atribui grande importância por ter dado formação a professores e ter acompanhado estagiários em várias escolas.

Interpretação dos resultados

3-Interpretação dos resultados

Num nível de interpretação dos dados obtidos pela aplicação dos inquéritos por entrevista semiestruturada e no sentido de poder tecer posteriormente algumas considerações gerais, podemos referir neste capítulo que:

Os professores mostraram insatisfação com a imagem atual do professor e da profissão que terá a ver com algumas notícias veiculadas pela comunicação social, relativas a greves, indisciplina na escola, relacionamento difícil com alguns encarregados de educação. Os professores sentem essa má imagem que aliada a certas condições de trabalho já referidas, como turmas grandes e que integram alunos portadores de necessidades educativas especiais, condições que diminuem a capacidade de dar mais atenção individualizada aos alunos e aumenta a indisciplina, os níveis de ansiedade e mesmo exaustão.

São também referidos fatores de insatisfação a não progressão na carreira, os baixos níveis salariais e o significativo aumento do trabalho burocrático. Há falta de condições de trabalho, nomeadamente faltam espaços para os professores trabalharem. Podiam ser mais aproveitadas determinadas horas que estão nos horários dos professores, como as aulas de substituição.

Os professores mostraram insatisfação relativamente à forma como os agrupamentos funcionam. No entanto, só um professor se refere a conflitos, salientando a competição desencadeada pela avaliação de professores. Isso pode relacionar-se com as condições sociais, económicas e políticas em que foram criados e funcionam. Mostraram desejar uma maior proximidade com o coordenador principalmente quando é de outro grupo disciplinar e está a lecionar noutra escola do agrupamento.

Relativamente à formação dos agrupamentos de escolas, poderia aumentar a satisfação dos professores com a oportunidade de trabalhar com colegas de outros níveis de ensino, a transição dos alunos entre os vários níveis de ensino e ciclos no agrupamento e o contacto com outros profissionais que estão atualmente nas escolas: psicólogos, terapeutas da fala, terapeutas ocupacionais, fisioterapeutas, entre outros. Se essa coexistência poderá dar origem a conflitos de interesses, poderá ser globalmente enriquecedora, mas não é aceite pelos professores entrevistados. A

questão da formação dos agrupamentos, tal como estão a funcionar, é vista como problemática.

Ainda englobado nas condições sociais económicas e políticas mostram grande preocupação em relação à degradação social e económica que se verifica nas famílias, que influenciam o comportamento dos alunos na escola, com manifesta incapacidade desta para fazer face a certas situações, algumas das quais muito graves.

Os professores mostram-se insatisfeitos com as suas condições de trabalho, referindo sempre o elevado número de alunos por turma, a indisciplina dos alunos e a integração de alunos com necessidades educativas especiais.

Estrela (1984, cit in Valério, 2012) e Alves (1984), citado pelo mesmo autor, referem-se à pressão conservadora da instituição, aos fatores pedagógicos, onde, além das diferentes condições físicas de trabalho, passa para o professor o efeito dos êxitos e fracassos dos alunos.

As nossas interpretações neste trabalho de investigação vão também no sentido de Wanberg (1955, cit in Valério, 2012) quando se refere a grupos de fatores que influenciam a insatisfação profissional no trabalho docente, relacionados com o baixo estatuto social, baixa remuneração, entre outros. Noutro grupo de fatores coloca os institucionais, relacionados com a não adequação dos currículos, com a desumanização do sistema, com o ambiente de trabalho deficitário, entre outros. Em fatores pessoais refere os padrões de sucesso, personalidade preocupada e outros, tal como verificámos no nosso trabalho.

2- Nível de satisfação dos professores

No que diz respeito ao nível de satisfação dos professores, este ficou a dever-se a:

- gosto pela profissão, sendo que a maioria dos professores escolheu ser professor, havendo, no entanto, a registar que uma professora hoje já não escolheria ser professora;
- gosto por procurar materiais novos, diversificados e estratégias inovadoras para lecionar e sentem-se bem a experimentar;

- gosto no relacionamento com os alunos; os professores foram unânimes em reconhecer a existência de indisciplina e que causa problemas, mas de maneira geral têm satisfação no relacionamento interpessoal com os alunos; têm satisfação também no relacionamento com alguns colegas;
- informação que lhe chega acerca do que está mais diretamente relacionado com o seu trabalho, ou seja, as redes de informação parecem funcionar;
- relacionamento com a gestão, sendo que a maioria recorre à gestão quando surge alguma situação relevante e considera ser bem atendido.

Relativamente à supervisão e ao relacionamento com a gestão, os professores da amostra evidenciaram, no entanto, posições diferenciadas. Parecem sentir-se melhor com a proximidade afetiva relativamente ao coordenador de departamento (ser do mesmo grupo de recrutamento e da mesma escola parecem ser condições importantes). Quando o coordenador está a lecionar noutra escola do agrupamento ou não é do mesmo grupo de recrutamento, há um afastamento que leva os professores a não valorizar o seu papel. Quanto ao relacionamento com a gestão, também há situações variadas: há professores que recorrem à gestão em certas circunstâncias, quando há maior proximidade com o coordenador, recorrem primeiro ao coordenador.

Looke (1976, cit in Valério, 2012) refere que a profissão docente, para proporcionar bem-estar e satisfação, tem que proporcionar êxito, que alguns professores sentem no percurso que já fizeram, interesse pessoal no trabalho, por exemplo, interesses específicos, como dar formação a professores. O feedback positivo faz com que o desempenho seja recompensado de forma justa, objetiva, estando de acordo com as aspirações do professor. Relativamente às relações interpessoais, estas deverão ser facilitadoras da realização dos valores profissionais dos professores.

Valério (2012), chama a atenção para fatores motivacionais intrínsecos, que encontrámos no nosso trabalho. O nível de satisfação dos professores está estreitamente relacionado com o gosto pela profissão, gosto no relacionamento com os alunos e no relacionamento com os colegas.

No nosso trabalho salientamos, tal como Cordeiro – Alves (1994, cit in Valério 2012) que alguns professores que mostram satisfação profissional na atividade docente, o fazem evidenciando sentimentos positivos e forma de estar positivos perante a profissão, enquadrados por fatores contextuais e/ou pessoais que são

exteriorizados pela dedicação, defesa e mesmo expressão de felicidade face à profissão.

Alves (1991, cit in Valério 2012) salienta a determinante relacional que é corroborada no nosso trabalho, ou seja, os professores dizem-se satisfeitos pela profissão em si, pelo relacionamento com alunos e colegas.

Robbins (1996, cit in Valério, 2012) chama a atenção para o facto de os professores encontrarem satisfação em atividades mentalmente desafiantes, pelo que os professores referem o desejo da procura de materiais e de os experimentar com os alunos, com autonomia, numa base diversificada de competências e tarefas. Este autor salienta, no relacionamento interpessoal, o relacionamento com as chefias. Chama também a atenção para o ajustamento da personalidade do indivíduo à natureza do trabalho.

O mesmo autor refere-se à equidade na recompensa. Relativamente a condições físicas e ambientais de trabalho, salienta o conforto, a segurança, a existência de equipamentos adequados e um horário de trabalho bem distribuído.

No que diz respeito a condições de trabalho, os professores revelaram não se sentirem satisfeitos com o elevado número de alunos por turma e a integração de alunos com necessidades educativas especiais. Alguns professores referem sentir incapacidade para lidar com algumas situações de alunos com necessidades educativas especiais. O facto de não conseguirem dar a atenção que considerariam devida a esses alunos deixa-os insatisfeitos. Referem que por vezes as salas são tão pequenas para as turmas maiores que, se necessitarem separar algum aluno por qualquer razão, não têm como fazê-lo.

As turmas grandes são um fator para o aumento da indisciplina, que foi referido por todos os professores. Perturba o normal funcionamento da aula, dificulta as aprendizagens dos alunos e o seu sucesso escolar e educativo. Houve professores que afirmaram sair exaustos das aulas de certas turmas, o que é uma grande fonte de insatisfação e cria insegurança. Sentem-se incapazes de lidar com certas situações de indisciplina e consideram que a gestão também é incapaz de o fazer, por determinações do âmbito legislativo e organizacional das escolas.

A ocupação de cargos são motivo de satisfação para alguns professores, embora os façam sentir preocupados devido às responsabilidades acrescidas.

Looke (1976, cit in Valério, 2012) refere que as condições de trabalho devem ser compatíveis com as capacidades físicas do professor, permitindo a realização dos seus objetivos profissionais e aumentar a autoestima.

Cheung e Sherling (1959, cit in Valério, 2012) salientam quatro grupos de fatores que influenciam a satisfação profissional, tal como encontramos no nosso trabalho: natureza do próprio trabalho, as recompensas pessoais, que encontramos no feedback que os professores vão obtendo ao longo do seu percurso, as relações interpessoais e as condições de trabalho.

Jesus (1996, 1998) e Jesus, Almeida, Pereira, Salvador e Costa (2000) cit in Pinto e Silva (2005), salientam os aspetos positivos da profissão docente, investigando a motivação e o bem-estar dos professores, referem a importância do trabalho em equipa e da formação profissional, aspetos que muito podem contribuir para o bem-estar na vida profissional, sendo salientados no nosso trabalho.

Os professores, sendo unânimes em considerar a indisciplina uma questão central, não apontam, no entanto, muitas soluções. Referem que a legislação do Ministério da Educação devia dar poderes às direções para resolver os problemas pelas várias vias de intervenção possíveis: aumentar a possibilidade de intervenção de psicólogos com os alunos, apoio socioeconómico às famílias, apoio de psicólogos aos professores ou mesmo a possibilidade de encaminhar esses alunos para instituições.

Relativamente ao papel do coordenador, os professores referem principalmente aspetos relacionados com a transmissão de informações do Conselho Pedagógico e com o facto de levar a esse conselho opiniões dos grupos disciplinares e departamentos.

Referem o seu papel importante na resolução de problemas que surgem, embora a maioria dos professores não esteja na expectativa de que o coordenador resolva os problemas ou atue, tendo apenas alguns, quando o relacionamento é mais próximo, essa ideia. Há situações de menor proximidade com o coordenador, pelo que os professores encontram estratégias para resolver os assuntos sem a sua intervenção.

Englobado nas condições sociais económicas e políticas mostram grande preocupação em relação à degradação social e económica que se verifica nas famílias, que influenciam o comportamento dos alunos na escola, com manifesta incapacidade desta para fazer face a certas situações, algumas das quais muito graves. Aqui são referidas políticas que condicionam a quebra da natalidade, com diminuição do número de alunos que frequentam a escola, com consequências na sua organização, como por exemplo no número de horários para os professores.

Os professores consideram bom professor o que transmite os conhecimentos e tem bom relacionamento com os alunos. Esta ênfase dada à transmissão dos conhecimentos relaciona-se, decerto, com a imposição de metas, com a avaliação, na qual tem peso a avaliação externa dos anos finais de ciclo, sendo que influencia a dinâmica da avaliação interna e, de forma geral, toda a atividade dos professores. Referem que além de ensinar, têm de ter motivação suficiente para si e para os alunos, conseguindo dominar os alunos. O professor tem que dominar a disciplina, conseguir motivar e ter o controlo disciplinar. O bom professor consegue transmitir conhecimentos e valores de forma agradável para os alunos, usando estratégias que permitam que o conhecimento chegue mais rapidamente, podendo a estratégia ser comparada a autoestrada que facilita a aprendizagem. Além de transmitir conhecimentos de forma agradável salientam o papel do relacionamento com os alunos, reconhecendo, no entanto, que há alunos que não facilitam o relacionamento. O professor, além de transmitir conhecimentos e de ter boa relação com os alunos, tem de ser rigoroso e exigente. O bom professor leciona bem e consegue que os alunos aprendam, desce aos alunos e fá-los crescer a nível do conhecimento e do saber ser.

A maioria dos professores considera-se bom professor. Alguns interrogam-se e referem que por vezes têm algumas dúvidas. Os que se consideram bons professores afirmam ter bom feedback em relação ao seu percurso profissional. Os professores que têm dúvidas quanto ao facto de serem bons professores referem que, se assim fosse, chegariam a todos os alunos, conseguiriam que todos os alunos aprendessem.

Ao comparar a profissão de professor atualmente com a altura em que começaram a lecionar, a maioria dos professores considera ser agora mais difícil porque há mais indisciplina e os professores são desrespeitados, tendo frágil posição social.

Consideram que atualmente há muito trabalho burocrático inútil. Não existe respeito pelo trabalho do professor, parece um trabalho que qualquer pessoa sabe e pode fazer. Os alunos agora têm menos vontade de aprender, têm muitos problemas de comportamento, o que aumenta a indisciplina e dificulta o trabalho do professor. As turmas maiores e a integração de alunos com necessidades educativas especiais tornam mais difíceis as condições de trabalho do professor.

Os professores, de forma geral, consideram-se inovadores e consideram que o seu grupo disciplinar é inovador, pelo menos em termos de prática pedagógica, porque fazem experiências com novos materiais que partilham no grupo. Reconhecem o facto de, eventualmente não serem os primeiros a experimentar, mas vão experimentando.

A maioria dos professores valoriza a profissão, dando-lhe valor pelo trabalho inerente a ser professor, ensinar os alunos e estabelecer relacionamento com eles que os leve ao crescimento e à autonomia. Dão de forma pertinente exemplos da sua experiência profissional e pessoal para mostrar o valor que dão à profissão e o que consideram ser bom professor. Apesar de muitas dificuldades apontadas, os professores referem que gostam de dar aulas, embora alguns refiram que já gostaram mais. Salientam a possibilidade de um percurso profissional rico e variado, com várias experiências profissionais.

Relativamente à motivação distinguimos motivação intrínseca quando a escolha de ser professor foi clara, de longa data, sem dúvidas. Uma professora desde a infância que gostava de dar aulas, por isso obrigava os primos a assistirem às suas aulas de brincadeira

Distinguimos motivação extrínseca quando a escolha da profissão de professor se deu por razões de conveniência, quando falharam outros percursos profissionais, nomeadamente na investigação.

Santos (1996, cit in Valério, 2012) refere como fatores motivadores, a responsabilidade, a autorrealização e o trabalho em si. Por isso, os professores normalmente sentem-se bem com o percurso que fizeram, se lhes deu possibilidade de ter alguns cargos e ter experiências compensadoras.

Peter Steers (1973 cit in Valério, 2012) abordam o contexto de trabalho e a natureza da tarefa, o estilo de liderança e a relação com os colegas. Destacamos

também fatores com a idade dos entrevistados, os próprios traços de personalidade, os seus interesses e valores.

Wanberg (1955, cit in Valério, 2012), em fatores pessoais refere os padrões de sucesso, personalidade preocupada e outros, tal como verificámos no nosso trabalho.

Alves (1994, cit in Valério, 2012) refere uma dicotomia entre fatores intrínsecos e extrínsecos (gosto de ser professor, realização pessoal e que o trabalho em si, por exemplo, contribuem mais para a satisfação profissional do que os fatores extrínsecos, que apresentam maior peso na insatisfação dos professores. A insatisfação fundamentada em fatores extrínsecos relaciona fundamentalmente com a comparação com outras profissões, a afirmação social e as recompensas salariais.

Também Santos (1996, cit in Valério, 2012) centra nos fatores intrínsecos a satisfação profissional na área da docência e nos fatores extrínsecos os motivos de insatisfação.

No que diz respeito à saúde, há professores que referem problemas. Um dos casos está ultrapassado no momento, noutro caso, trata-se de uma situação crónica, que necessita de medicação que a fragiliza. Por isso, a professora teme perder a robustez física e psicológica necessárias para dar aulas, salientando que tem uma vida profissional ainda longa pela frente. É um aspeto importante que exige mais atenção.

No que diz respeito à formação, há uma professora que lhe atribui grande importância por ter dado formação a professores e ter acompanhado estagiários em várias escolas.

Discussão dos dados e conclusões

4- Discussão dos dados e conclusões

Os dados permitem observar que a docência é algo de profundamente dialógico e colaborativo mas simultaneamente individual que obriga cada professor a mobilizar um leque de conhecimentos, capacidades, técnicas e metodologias, que, mesmo estando testadas e experimentadas, dependem, naquele momento, naquele contexto, perante aqueles alunos, apenas de si, o que é corroborado por Pérez (2009).

Por outras palavras, podemos afirmar que o professor deve reunir todo um conjunto de características como humildade, curiosidade, flexibilidade, segurança em si próprio, paciência, consistência, coerência, convicção, proatividade, inteligência emocional e aptidões como a visão e a sabedoria, tal como afirma Pérez (2009).

Mas sabemos que atualmente o sistema educativo está em constante reforma, o que gera instabilidade, incerteza e insegurança entre os docentes. Os dados revelam que nem todos os coordenadores dos nossos entrevistados são professor-coach”. Nalguns casos o seu papel é pouco considerado, cada professor procura resolver os problemas que surgem por si próprio. Isso acontece sobretudo quando o coordenador de departamento não pertence ao mesmo grupo disciplinar do professor e está a lecionar noutra escola, havendo pouco contacto.

No nosso trabalho concluímos que o nível de satisfação dos professores está estreitamente relacionado com o gosto pela profissão, relacionamento com os alunos e colegas. Tal como Valério (2012), destacamos os fatores motivacionais intrínsecos.

Verificámos, tal como Cordeiro-Alves (1994, cit in Valério 2012) que alguns professores que mostram satisfação profissional na atividade docente, o fazer evidenciando sentimentos positivos e forma de estar positivos perante a profissão, enquadrados por fatores contextuais e pessoais que são exteriorizados pela dedicação, defesa e mesmo expressão de felicidade face à profissão.

Também como Alves (1991, cit in Valério, 2012) salientamos a determinante relacional, que é corroborada no nosso trabalho, ou seja, os professores dizem-se satisfeitos pela profissão em si, pelo relacionamento com alunos e colegas.

Santos (1996, cit in Valério, 2012) refere como fatores motivadores a responsabilidade, a autorrealização e o trabalho em si. Por isso, verificamos no nosso que os professores normalmente se sentem bem com o percurso que fizeram, se lhes deu possibilidade de ter alguns cargos e utilizar competências compensadoras.

O contexto de trabalho e a natureza da tarefa, o estilo de liderança e a relação com os colegas são abordados por Peter Steers (1973, cit in Valério 2012) e foram também destacados no nosso trabalho.

Looke (1976, cit in Valério, 2012) refere que a profissão docente, para proporcionar bem-estar e satisfação, tem que proporcionar êxito, que alguns dos nossos professores entrevistados neste trabalho sentem no percurso que já fizeram, interesse pessoal no trabalho, por exemplo, interesses específicos, como a formação de professores. O feedback positivo faz com que o desempenho seja recompensado de forma justa e objetiva, estando de acordo com as aspirações dos professores. Relativamente às relações interpessoais dos professores entrevistados parecem ser facilitadores da realização dos mesmos.

Tal como Robbins (1996, cit in Valério, 2012) destacamos o facto de os professores encontrarem satisfação em atividades mentalmente desafiantes, nomeadamente referindo o desejo da procura de materiais e de os experimentar com os alunos, com autonomia e numa base diversificadas de competências e tarefas.

Este autor salienta ainda a importância do relacionamento com as chefias e chama também a atenção para ajustamento da personalidade do indivíduo à natureza do trabalho. Destaca também a importância da equidade na recompensa. Relativamente a condições físicas e ambientais de trabalho, salienta o conforto, a segurança, a existência de equipamentos adequados e um horário de trabalho bem distribuído.

Looke (1976, cit in Valério, 2012) refere que as condições de trabalho devem ser compatíveis com as capacidades físicas do professor, permitindo a realização dos seus objetivos profissionais e aumentar a autoestima.

CheungeSherling (1959, cit in Valério 2012) salientam quatro grupos de fatores que influenciam a satisfação profissional, tal como encontramos no nosso trabalho: natureza do próprio trabalho, as recompensas pessoais, que encontramos no feedback que os professores vão obtendo ao longo do seu percurso, as relações interpessoais e as condições de trabalho.

Dunham (1992, cit in Silva, Pinto, 2005) identificou aspetos positivos que verificámos no nosso trabalho: tarefas diferenciadas, diversificadas, o relacionamento com os alunos, o gosto colocado na preparação e implementação de novas formas de ensinar, novos métodos de ensino, oportunidade de realizar o trabalho à sua maneira na sala de aula, a imprevisibilidade do quotidiano, o desafio de tentar encontrar soluções para os problemas, alguma autonomia no seu trabalho. Pinto e Silva (2005), acrescenta o reconhecimento que alguns alunos e encarregados de educação evidenciam pelo trabalho do professor.

Relativamente à formação dos agrupamentos de escolas, que poderia aumentar a satisfação dos professores com a oportunidade de trabalhar com colegas de outros níveis de ensino, mas não é aceite pelos professores entrevistados. A questão da formação dos agrupamentos, tal como estão a funcionar, é vista como problemática .

Jesus (1996, 1998) e Jesus, Almeida, Pereira, Salvador e Costa (2000) cit in Pinto, Silva (2005), salientando os aspetos positivos da profissão docente, investigando a motivação e o bem-estar dos professores, refere a importância do trabalho em equipa e da formação profissional, aspetos que em muito podem contribuir para o bem-estar na vida profissional, sendo referidos no nosso trabalho.

Seco (2000, cit in Valério, 2012), tal como os professores entrevistados, destaca a natureza importante do trabalho, a diversidade de tarefas, a oportunidade de utilização de competências e capacidades valorizadas pelos professores, dando ênfase ao relacionamento com os alunos e colocando certo grau de autonomia, percecionando a responsabilização por ensinar, o grau de realização, implicação e de eficácia pessoal no trabalho, a oportunidade para o desenvolvimento de novas aprendizagens e o envolvimento nas tomadas de decisão.

Os professores mostram-se insatisfeitos com as suas condições de trabalho, referindo sempre o elevado número de alunos por turma, a indisciplina dos alunos e a integração de alunos com necessidades educativas especiais. Estrela (1984, cit in Valério, 2012) e Alves (1984), citado pelo mesmo autor, referem-se à pressão

conservadora da instituição, aos fatores pedagógicos, onde, além das diferentes condições físicas de trabalho, passa para o professor o efeito dos êxitos e fracassos dos alunos.

Wanberg (1955, cit in Valério, 2012) refere-se a grupos de fatores que influenciam a insatisfação profissional no trabalho docente, relacionados com o baixo estatuto social, baixa remuneração, efeminização do trabalho docente, entre outros. Noutro grupo de fatores coloca os institucionais, relacionados com a não adequação dos currículos, com a desumanização do sistema, com o ambiente de trabalho deficitário, entre outros. Em fatores pessoais refere os padrões de sucesso, personalidade preocupada e outros, tal como verificámos no nosso trabalho.

Alves (1994, cit in Valério, 2012) refere uma dicotomia entre fatores intrínsecos e extrínsecos (gosto de ser professor, realização pessoal e o trabalho em si), por exemplo, contribuem mais para a satisfação profissional do que os fatores extrínsecos, que apresentam mais peso na insatisfação.

Assim, o bem-estar dos professores reflete-se no bem-estar dos alunos, das famílias e da comunidade educativa tendo implicações no funcionamento da própria escola. Tem a supervisão e a orientação um papel de reforço de boas práticas, fomentando um trabalho dialogante entre os docentes, pessoas, num trabalho humano.

Sintetizando, ao longo de todos estes anos de trabalho como professora, quer como professora do grupo disciplinar de geografia, quer como professora do grupo de educação especial, foram várias as vivências que conduziram à elaboração deste trabalho. Uma atitude ativa, no sentido da mudança, na necessidade de ajudar e orientar quando um acumular de saberes diz que isso faz sentido, no momento atual.

Na sua vida profissional, os professores têm naturalmente uma formação inicial que tem muita importância e é determinante na sua postura profissional, mas tem importância fundamental a formação ao longo da vida, para fazer face a alterações que se sucedem, o que os levará a olhar para trás, a refletir sobre o que mudou, mas sobretudo a olhar para o futuro com outra disponibilidade.

O nosso trabalho pretendeu identificar ambientes e factores de bem-estar em docentes dos 2º e 3º ciclos, percecionadas pelos próprios, um tema fundamental,

considerando o valor estratégico atual da educação. Neste trabalho, abordáremos os fatores que condicionam o bem-estar docente, verificámos em que medida certos aspetos pessoais ou ambientais influenciam o bem-estar do docente e o seu relacionamento com outros docentes, discentes e comunidade educativa, em geral. Distinguímos alguns aspetos pessoais que poderão ser marcantes na atuação do professor de outros que provêm do contexto ambiental que o envolve.

No nosso trabalho analisámos com particular atenção a importância da supervisão e orientação pedagógica para o bem-estar dos professores trabalhando em equipa, encontrando estratégias comuns para gerir as dificuldades. A linha de investigação em que este trabalho se insere é uma linha já seguida por alguns autores, dada a pertinência cada vez maior do tema: o bem-estar nos docentes.

Referências bibliográficas

Agrupamento de Escolas (2014) *Projeto Educativo do Agrupamento 2014-2017*. disponível em [www.ae-almeirim](http://www.ae-almeirim.pt), consultado em 25/11/2014

Alarcão, Isabel; Canha, Bernardo (2013). *Supervisão e colaboração – uma relação para o desenvolvimento*. Porto: Porto Editora

Alarcão, Isabel; Tavares, José (2003). *Supervisão da prática pedagógica – uma perspectiva de desenvolvimento e aprendizagem*. Coimbra: Almedina

Bardin, Laurence (2013). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70

Bell, Judith (2010) *Como realizar um projeto de investigação*. Lisboa: Gradiva

Cardoso, Rui Mota (org.) (1999). *O Stresse na Profissão Docente – Como prevenir, como manejar*. Porto: Porto Editora

Corroyer, Denis; Wolff, Marion (2009). *A Análise Estatística de Dados em Psicologia. Conceitos e Métodos de Base*. Lisboa: Instituto Piaget

Delbrouck, Michel (2006). *Síndrome de Exaustão (Burn out)*. Lisboa: Climepsi editores

Galinha, Sónia Alexandre (2010). *Contributos Psicossociológicos em Educação*. Imprimov: Santarém.

Galinha, Sónia Alexandre (2011). *Psicossociologia das Instituições Educativas*. Disponível em www.psicologia.pt consultado em 25/06/2011

Goleman, Daniel (2012). *Trabalhar com Inteligência Emocional*. Lisboa: Círculo de Leitores

Gomes, A. Rui; Silva, Maria João; Mourisco, Salomé; Silva, Susana; Mota, Alfredo; Montenegro, Nuno (2006). *Problemas e desafios no exercício da atividade docente: Um estudo sobre stresse, bourn out, saúde física e satisfação profissional em professores do 3º ciclo e ensino secundário*. Revista Portuguesa de Educação, 2006, 19 (1), pp.67-93 CIEd Universidade do Minho

Graziani, Pierluigi; Swedsen, Joel (2007). *O stresse- emoções e estratégias de adaptação*. Lisboa: Climepsi editores

Jesus, S. N. (2007). *Uma perspetiva para o bem-estar docente*. Lisboa: ASA.

João, Maggie (20011). *Coaching Um Guia Essencial ao Sucesso do Coach, do Gestor e de Quem Quer Ser Ainda Mais Feliz*. Lisboa: Peres- SOCTIP

Ketele, Jean-Marie de; Roegiers, Xavier (1999). *Metodologia da Recolha de Dados Fundamentos dos Métodos de Observações, de Questionários, de Entrevistas e de Estudo de Documentos*. Lisboa: Instituto Piaget

Lessard-Hérbert; Goyette, Gabriel; Boutin, Gérald (2010). *Investigação Qualitativa Fundamentos e Práticas*. Lisboa: Instituto Piaget

Madeira, Filipe (2013) *Bourn out – Prevenção, Gestão- Estratégias – Ação de Formação Escola Básica Mem Ramires, Santarém*

Mesquita, Elza (2011). *Competências do Professor. Representações sobre a formação e a profissão*. Lisboa: Edições Sílabo

Oliveira-Formosinho, Júlia (org.) (2013). *Modelos curriculares para a educação de infância – construindo uma práxis de participação*. Porto: Porto Editora

Pérez, Juan Fernando Bou (2009) *Coaching para docentes, Motivar para o sucesso* Porto: Porto Editora

Picado, Luís (2009). *Ser Professor: do mal-estar para o bem-estar docente* disponível em www.psicologia.com.pt em 25/4/2009, O Portal dos Psicólogos

Pinto, Alexandra Marques; Silva, Adelina Lopes (coord.) (2005). *Stresse e bem estar Modelos e domínios de aplicação*. Lisboa: Climepsi Editores

Ryff, Carol. D. & Keys, C.L. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*. 69 (4), 719-727.

Rodrigues, Eduardo Alberto Guedes (2009). *Supervisão Pedagógica – Desenvolvimento da autonomia e da capacidade reflexiva dos estudantes estagiários*. Porto: Faculdade de Desporto, Universidade do Porto

Rosa, Maria Virgínia de Figueiredo do Couto; Arnoldi, Marlene Aparecida Gonzalez Colombo (2008). *A entrevista na pesquisa qualitativa – mecanismos para a validação dos resultados*. Belo Horizonte: Autêntica Editora

Sampaio, Adelar Aparecido; Stobaüs, Claus Dieter; Mosquera, Juan José Mouriño; Jesus, Saul Neves (2012). *Efeitos de um Programa de Apoio ao Bem-estar na Construção Pessoal e Profissional*. Paraná, Brasil: IX ANPED Sul Seminário de Pesquisa em Educação da Região Sul

Serra, Adriano Vaz (2011). *O Stresse na vida de todos os dias*. Coimbra: Dinalivro

Valério, António (2012) *Indisciplina, satisfação profissional e bem-estar docente – um estudo com professores de uma escola secundária do médio Tejo*. Coimbra: Universidade de Coimbra Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação

Vieira, Flávia (2009). *Para uma visão transformadora na supervisão pedagógica*. Campinas, Brasil: Educação e Sociedade, volume 30, número 106, p 197-227, janeiro/abril

Anexos

Índice dos anexos

Anexo 1 – Protocolo de consentimento livre e esclarecido enviado ao diretor do agrupamento de escolas

Anexo 2– Protocolo de consentimento livre e esclarecido enviado aos professores

Anexo 3– Guião de entrevista

Anexo 4 – Transcrição das seis entrevistas

Anexo 5 – Grelha de análise de conteúdo das seis entrevistas

Anexo 6 – Mapa da análise realizada

Anexo 1 – Protocolo de consentimento livre e esclarecido enviado ao diretor do agrupamento de escolas



Escola Superior de Educação de Santarém

Caro Sr Diretor do Agrupamento de Escolas de Almeirim

Eu sou Violante Domingues, professora de Educação Especial no Agrupamento de Escolas Dr. Ginestal, na Escola Básica Mem Ramires, em Santarém. Estou a concluir o mestrado em Ciências da Educação – Área da Supervisão e Orientação Pedagógica, na Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Santarém. A dissertação final incide sobre “Bem-estar docente – a importância da supervisão e orientação pedagógica, sob a orientação da Prof. Doutora Sónia Galinha.

A temática é a importância da supervisão e orientação pedagógica para o bem-estar docente. Para além dos aspetos relativos a melhorar nas práticas educativas e de inovação pedagógica, pretende-se verificar em que medida a supervisão e orientação pedagógica contribui para o bem-estar docente. Mas para isso necessito de realizar entrevistas, para o que pedi autorização ao senhor diretor o agrupamento de escolas.

Agradeço desde já a colaboração e estou disponível para esclarecer qualquer dúvida relativamente a este mail, no endereço e telemóvel que se seguem.

Grata pela atenção, aguardo resposta

Maria Violante Rosa Domingues

(aparecerá no mail Maria Rosa)

Contacto telefónico – 91-----

(peço que envie preferencialmente mensagem escrita)

Mail – mariardomingues@gmail.com

Local de trabalho – Escola Básica Mem Ramires – Santarém

Escola – Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Santarém

Anexo 2– Protocolo de consentimento livre e esclarecido enviado aos professores



Escola Superior de Educação de Santarém

Caro colega

Eu sou Violante Domingues, professora de Educação Especial no Agrupamento de Escolas Dr. Ginestal Machado, na Escola Básica Mem Ramires, em Santarém. Estou a concluir o mestrado em Ciências da Educação – Área da Supervisão e Orientação Pedagógica, na Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Santarém. A dissertação final incide sobre “Bem-estar docente – a importância da supervisão e orientação pedagógica. Mas para isso necessito de realizar entrevistas, para o que pedi autorização ao senhor diretor do vosso agrupamento de escolas, Prof. Dr. José Carreira.

Agradeço desde já a colaboração e peço que responda a este mail de forma a combinarmos a data da entrevista, que decorrerá na escola e demorará cerca de quarenta minutos. Recordo que é uma entrevista muito importante para mim porque é a partir da análise de conteúdo dessas entrevistas que prosseguirei o meu trabalho.

Grata pela atenção, aguardo resposta

Maria Violante Rosa Domingues

(aparecerá no mail Maria Rosa)

Contacto telefónico – 91_____

(peço que envie preferencialmente mensagem escrita)

Mail – mariardomingues@gmail.com

Local de trabalho – Escola Básica Mem Ramires – Santarém

Escola – Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Santarém Instituto Politécnico de Santarém



INSTITUTO POLITÉCNICO DE SANTARÉM
ESCOLA SUPERIOR DE EDUCAÇÃO



Escola Superior de Educação de Santarém

Inquérito por entrevista semi-estruturada

Tese de Mestrado em Ciências da Educação (2º Ciclo)

Área da Supervisão e Orientação Pedagógica

Nome da Mestranda - Maria Violante Rosa Domingues

Anexo 3 – Guião de entrevista

Instituto Politécnico de Santarém

Escola Superior de Educação de Santarém

Mestrado em Ciências da Educação

Supervisão e Orientação Pedagógica

Esta entrevista integra-se num trabalho final de mestrado em Ciências da Educação- Orientação e Supervisão Pedagógica da Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Santarém. Os dados recolhidos são confidenciais, no cumprimento das normas da escola relativamente a tratamento e proteção de dados pessoais, bem como da legislação nacional aplicável. Serão usados exclusivamente para o trabalho em curso. Obrigada pela colaboração.

1 - Dados Pessoais

1.1 - Identificação

Nome _____

Idade _____

Escola _____

Nível de ensino _____

1.2- Habilitações para a docência

Curso/Licenciatura Pré-Bolonha _____

Profissionalização/Tipo de Estágio _____

Curso de ensino _____

1.3 - Posicionamento na profissão

Anos de docência _____

Posição na profissão _____

Cargo ocupado _____

Funções pedagógicas ou de gestão _____

2 - Esteve sempre nesta escola?

2.1 - Se a resposta for não, há quanto tempo está nesta escola?

3 - Descreva o seu percurso profissional.

4 - Como caracteriza o seu percurso profissional?

5 - O que é para si o bom professor?

5.1 - Considera-se bom/boa professor(a)?

6 - Ser professor(a) foi a sua primeira escolha?

7 - Sente-se bem como professor(a)?

8 - Como vê a profissão de professor, atualmente?

9 - Compare a profissão de professor atualmente com a do período em que começou a trabalhar (não tendo essa referência, compare com o período em que teve algum professor que a marcou mais).

10 - Como percebe a situação vivida nas escolas, atualmente?

11- Há algum ou alguns problemas que a preocupem mais, atualmente, enquanto professor(a)?

11.1- Se apontou alguns problemas, de que modo a afetam?

11.2 - Em caso afirmativo, como gere esses problemas?

11.3 - Esses problemas afetam a vida das escolas?

11.4 - Esses problemas criam mal estar?

12 - Como vê o bem estar/mal estar docente?

12.1 - Relativamente a si, há situações que lhe criam mal estar?

12.2 - Como costuma gerir essas situações?

13 - Os professores hoje continuam a ter fatores que se podem considerar indutores de bem estar? Saliente alguns.

14 - Quais os fatores que considera mais positivos na sua profissão?

15 - Os meios de comunicação social e alguns professores apresentam muitas vezes a profissão de professor como muito stressante e de mal estar. Concorda com estas afirmações?

16 - Quanto a si, que situações mais a preocupam na escola?

17 - Costuma falar com seu coordenador de departamento sobre os problemas que a preocupam?

17.1 - E nas reuniões de departamento, costuma-se discutir esse tipo de problemas?

18 - Que importância atribui ao papel do coordenador de departamento na resolução de problemas sentidos pelos professores do departamento?

19 - Como se procede o relacionamento com a gestão da escola?

20 - Qual o papel do coordenador de departamento e da gestão na resolução de problemas?

21 - Considera-se bem informado acerca das situações em que está envolvido na escola?

22 - Considera o seu departamento veiculador de boas práticas e procedimentos inovadores? Como é que isso acontece?

23 - Se pudesse fazer algo para melhorar a escola, no sentido de se sentir melhor, o que faria?

Agradeço mais uma vez a sua colaboração. Estão garantidas a confidencialidade e a correta utilização dos dados que forneceu.

Anexo 4- Transcrição das seis entrevistas

Instituto Politécnico de Santarém
Escola Superior de Educação de Santarém

Anexo 5- Grelhas da análise de conteúdo das seis entrevistas

Análise de Conteúdo das Entrevistas

Número da entrevista –E1

Unidades mínimas de conteúdo	Categorias
.bastante rico	Valorização da profissão
.ter passado pela formação de professores	Valorização da profissão
.outro ponto de vista	Experiência pessoal
.a funcionar em termos de grupo	Experiência pessoal
.na organização da escola	Experiência pessoal
.bastante rico	Valorização da profissão
.tinha trinta estagiários	Experiência profissional
.tinha de ir a várias escolas	Experiência profissional
.Quando era nos últimos ano sem que eles tinham prática pedagógica eu acompanhava	Experiência profissional
.Funcionava durante três meses nas várias escolas	Experiência profissional
.As escolas assinavam protocolos connosco	Experiência profissional

.dava apoio a esses estagiários	Experiência profissional
.conheci várias realidades	Experiência pessoal
. não só em termos de comunidade educativa como em termos de organização	Experiência pessoal
.foi muito giro	Satisfação
.eu gostei muito	Satisfação
.o bom professor é aquele que consegue, além de ensinar, ter motivação suficiente para si e para os alunos	Bom professor
.conseguir dominar os alunos	Bom professor
.os problemas disciplinares são imensos	indisciplina
.mais preocupantes do que a didática ou a pedagogia	indisciplina
.bom professor tem que dominar a disciplina	Bom professor
.conseguir motivar	Bom professor
.É aí que os mais falham	indisciplina
.vêm muito preocupados com a disciplina, com a didática, ensinar isto e aquilo	indisciplina
.depois não dominam a disciplina em termos de controle disciplinar dos alunos	indisciplina
.bom feedback	Satisfação
Já começo a ter filhos de alunos que já foram meus	Satisfação

alunos e o feedback é muito bom	
. também dos que já passaram por mim na ESES	Satisfação
. começo a ter filhos dos meus alunos e o que eles se recoram de mim é muito agradável	Satisfação
. mostra que consigo ser aquilo que eu imagino como uma professora	Satisfação
. balanço positivo	Satisfação
Eu dava aulas aos meus primos	Motivação intrínseca
.sentados à frente de uma porta	Experiência pessoal
. onde eu podia escrever com giz	Experiência pessoal
.tinham de fazer os trabalhos	Experiência pessoal
. eu estive um ano fora	saúde
Senti muita falta	Motivação intrínseca
.aquela vontade de preparar materiais	Motivação intrínseca
.trazer para a escola	Motivação intrínseca
. experimentar	Inovação
.ver o que é bom para eles	Experiência profissional
.ver como é bom para mim	Experiência profissional
. eu não me queixo muito	Satisfação

Para alguns professores é muito complicado	Condições de trabalho
.muito instável	Condições de trabalho
.muito irregular	Condições de trabalho
.vejo com alguma preocupação	Condições de trabalho
.embora o meu lugar na escola , por enquanto, esteja assegurado	Satisfação
número de alunos a diminuir	Fatores demográficos
. tento manter o meu lugar	Satisfação
.vejo isso com alguma preocupação	Condições de trabalho
. mais compensador agora	Satisfação
. além de termos mais meios	Condições de trabalho
. mais conhecimentos	Experiência profissional
. sei lidar um bocadinho melhor com a indisciplina	Experiência profissional
.foi uma coisa que me afetou um bocadinho no início	indisciplina
Quando entrei pela primeira vez no ensino, não estava preparada para encontrar casos de indisciplina como encontrei	Formação
. foram alguns muito graves	indisciplina
	Experiência pessoal

. encontrei um colega dessa altura	
. estivemos a recordar alguns maus momentos	Experiência pessoal
. agora é melhor	Satisfação
. as escolas estão mais preparadas	Satisfação
. para ter casos mais complicados	Satisfação
. houve algumas melhorias nalguns aspetos	Inovação
. pensando aqui na minha realidade	Experiência pessoal
. um vez que estamos em mega agrupamento há pouco tempo	Alterações políticas

. não tem sido fácil as estruturas de organização, estruturas intermédias, às vezes algumas regras que têm a ver com os cursos profissionais	Alterações políticas
. em mega agrupamento isto tornou-se um bocadinho mais complicado	Condições de trabalho
. fomos muito mal recebidos	Condições de trabalho
. os do 2º ciclo foram muito mal recebidos	Condições de trabalho
. gera alguns atritos do outro lado	conflitos
. alguns desses atritos são complicados	conflitos
. pensar na minha realidade	Experiência pessoal
. é esta a minha dificuldade, estamos a trabalhar em	Insatisfação

mega agrupamento,	
Temos de trabalhar com uma realidade a que não estamos habituados, não coincide connosco	Alterações políticas
. além dos problemas gerais da indisciplina	indisciplina
. integração em mega agrupamento	Alterações políticas
. numa reunião de diretores de turma foi muito complicado	conflitos
. Eu, ao longo da vida tenho procurado me integrar, sem grandes problemas, , integro-me onde é preciso	Experiência pessoal
. Não sou muito problemática, embora tenha a minha opinião , sou capaz de me encaixar	Experiência pessoal
. mas é difícil, quando nós tínhamos uma forma de trabalhar , para nós não era perfeita, mas era eficaz e depois impôs-se uma outra, não é fácil	Condições de trabalho
. eu pessoalmente vou gerindo da melhor forma, vou encaixando, encaixo muito bem	Satisfação
. afetam bastante, as pessoas estão descontentes, de uma maneira geral sinto isso	Condições de trabalho
. em termos de trabalho com os alunos penso que não é afetado	Valorização da profissão
. penso que não afeta os alunos, nós servimos de barreira	Valorização da profissão
. praticamente quando entramos na sala de aula, o trabalho com os alunos na escola não é afetado	Valorização da profissão
	Satisfação

É uma parte difícil de dizer, eu não me sinto mal	
Vejo os mais velhos serem confrontados com mais horas, maior número de alunos	Alterações políticas
. maior número de casos de indisciplina	Insatisfação
. tem sido difícil, tenho estado em cima dessa problemática, como assessora da Comissão Executiva	conflitos
. acudir a alguns fogos quando eles acontecem	conflitos
. os mais novos, a indisciplina, sim	indisciplina
. mas o facto de estarem numa situação mais precária, nunca sabem o dia de amanhã	Condições de trabalho
.estou-me a lembrar de professores que estão a fazer substituições, em várias escolas ao longo do ano	Condições de trabalho
. .substituem professores que estão doentes ou com atestado de longa duração, mas acabam por estar com ponto de interrogação, nunca sabem quando é que os professores vão voltar, cria muita instabilidade	Alterações políticas
. já tivémos inclusivamente um caso este ano, estive quinze dias, era para ser o resto do ano; quinze dias depois apareceu o colega, porque teve que se apresentar ao serviço	Experiência pessoal
. eu vejo sempre os colegas descontentes, há turmas enormes	Insatisfação
. casos graves de indisciplina	indisciplina
. encaminhamos os alunos para os psicólogos e para a	Experiência profissional

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens em Risco	
. se estivessem na escola profissionais que nos ajudassem ou ajudassem os alunos	Insatisfação
. Há psicólogos mas em número insuficiente	Insatisfação
. há casos que ultrapassam a psicologia, vão mesmo para a pedopsiquiatria e começam a ser muitos	Insatisfação
Tenho uma visão da escola centrada nos 2º 3º ciclos	Experiência profissional

. o facto de fazermos coisas novas	inovação
.nunca é repetitivo, mesmo tendo várias turmas na mesma semana, repito as coisas mas repito sempre de forma diferente	satisfação
. É positivo fazer as coisas diferentes de uma semana para a outra, coisas novas	Inovação
. Dá-me alguma vontade de andar sempre a ver coisas novas, aprender mais , aprender com eles	Motivação intrínseca
. aprendi a viver com alguns problemas que os alunos nos causam	Experiência pessoal
. há situações que causam algum stresse	conflitos
. tive um processo disciplinar, tive que o fazer, causou algum stresse	Experiência profissional
. fui para casa a pensar nisso, todos os aspetos, problema	Insatisfação

em si, a forma de lidar com aquilo	
. na minha disciplina não tenho assim grandes preocupações	satisfação
. o que me preocupa são os meus cargos	Insatisfação
. não tenho razão de queixa	satisfação
. com os materiais às vezes não trazem materiais, não é propriamente uma preocupação	Insatisfação
. a preocupação acaba sempre por ser o elevado número de alunos por turma	
. depois há muitos alunos com deficiências que eu não sei lidar muito bem, na prática	Condições de trabalho
muitas vezes tenho esses alunos a frequentar Educação Musical, têm deficiências, têm deficiências, são alunos com necessidades educativas especiais com que não sei lidar muito bem	Condições de trabalho
.É difícil lidar com isso, estão lá mais para se socializar com o resto da turma, com os colegas; há disciplinas que eles não frequentam	Condições de trabalho
. com esses é difícil estar com mais dezanove e conseguir trabalhar com todos	Condições de trabalho
. tendo em conta as necessidades educativas especiais, não sei muitas vezes trabalhar com eles	Condições de trabalho

. com o mega agrupamento, o meu coordenador de departamento é duma disciplina diferente	Alterações legislativas
.acabo por falar mais co a colega da coordenação que tem a ver com a minha disciplina	Alterações legislativas
. Quando são problemas que nos preocupam de uma forma mais geral, fisicamente estamos em escolas diferentes	Alterações legislativas
. só nos reunimos uma vez duas ou três por ano. O departamento, na totalidade, reúne no início do ano, no resto tudo por e-mail	Alterações legislativas
. não tenho grande lidação com ele, é de Educação Visual	Alterações legislativas
. nós mandamos tudo por e-mail e ele leva a pedagógico	Alterações legislativas
. tem funcionado, as coisas têm sido resolvidas	Experiência profissional
. faz um encaminhamento quando existe uma preocupação da nossa parte, isso funciona, a estrutura funciona	satisfação
. neste momento estou na assessoria, mas mesmo quando não estava, ou mesmo com o coordenador da escola, por vezes vamos facilmente à direção executiva	satisfação
. encaminha para o pedagógico	supervisão
. a nossa direção é muito acessível, não nos causa nenhum constrangimento se for diretamente a reportar o acontecimento ou dificuldade à direção	supervisão
.outros problemas canalizamos também para o coordenador de diretores de turma, vai também a	supervisão

pedagógico	
. passaram a existir mais contactos por e-mail, em documentos facilmente são distribuídos por todos, tenho mais acesso à informação	satisfação
. inovadores... penso que sim; tudo o que é novidade nós utilizamos	Inovação
.talvez não sejamos dos primeiros, porque somos um departamento muito grande	Inovação
.Em termos de práticas e procedimentos inovadores tivemos uma ação de formação sobre uma nova plataforma para deixar o moodle	Inovação

. Sempre que possível somos inovadores	Inovação
. mesmo que não esteja próximo da direção, vou lá e proponho	satisfação
. talvez na sala de estudo fizesse de forma diferente	Insatisfação
. talvez colocasse regras na sala de estudo	Insatisfação
. nas coadjuvâncias as pessoas estão muito descontentes, algumas não funcionam	Insatisfação
..nas assessorias aos professores por causa de casos de indisciplina estamos a colocar um segundo professor na sala e está criar muito mal-estar, se calhar mudava um bocadinho	Insatisfação
	Insatisfação

. As pessoas estão a fazer aquele trabalho contrariadas	
. o professor que está lá está bem, quem vai acha que não está bem, vai aturar mais meninos , os mais indisciplinados, alguém que não está bem integrado, co necessidades educativas especiais que não tinha apoio directo; está a servir para colmatar problemas disciplinares	Insatisfação
. os professores já sabem de antemão que vão aqueles 45m para uma sala onde há alguém que se porta mal e vai ter de ajudar	Insatisfação
. Quem vai, vai de mau grado, houve alguns problemas complicados	Insatisfação
. As pessoas podiam ser distribuídas de forma diferente	Insatisfação
. o aluno precisa de uma conversinha, de um encaminhamento diferente	Insatisfação
. vêm com problemas não resolvidos de casa	Insatisfação

Entrevistas –

Número da entrevista – E2

Unidades mínimas de conteúdo	Categorias
Há vários locais por onde passei.	Experiência profissional
Tenho sido sempre professora de Matemática e Ciências Naturais do 2º ciclo, 5º e 6º anos; tenho sido diretora de turma e também fui vários anos diretora de instalações; que agora já não há esse cargo. Tomava conta do laboratório de Ciências: os materiais que existem, os que são necessários, organizar, gerir um pouco aquilo que há, só é um pouco complicado no início.	
A direção de turma tem sido desde que efetivei, de dois em dois anos descansamos um ano, depois outra vez 5º e 6º, descansamos, tem sido mais ou menos assim	Valorização da profissão
. tem sido bastante rico, principalmente quando os colegas se unem, partilhamos, trocamos as nossas ideias, experiências; é positivo partilhar com os outros	Valorização da profissão
. Pronto, também a nível de sala de aula aprende-se muito com os alunos, procurando ouvi-los, descendo às dificuldades deles, acho que é importante	
.É essencialmente aquele que desce aos alunos, tenta fazê-los crescer, a nível de conhecimentos, como do saber ser;	Bom professor
.Agora há muita falta do saber ser e do saber estar, nós, às vezes a família não está presente e nós temos que colmatar	Experiência profissional

essas situações	
. já não sei, às vezes interrogo-me muito, as dificuldades são tantas, nós temos tantos problemas, às vezes interrogo-me,	Bom professor
será que...tento sempre dar o meu melhor, ajustá-lo, penso que às vezes faço menos bem, mas o contexto em que nós estamos, o tempo, falta de força., mas o...desgaste, o desgaste também muitas vezes e falta de comportamento, temos de cumprir com as metas e depois não conseguimos.	Satisfação
. Penso que sim, pelo menos tento dar o meu melhor	Satisfação
. muita pressão, muita pressão pelos exames, para cumprir, programas muito exigentes, muitas vezes nós interrogamo-nos porquê dar isto nestas idades.	Insatisfação
. Nós, às vezes ...tentamos despertar algum interesse porque aquilo às vezes é difícil, tentamos levar para o lado deles	Insatisfação
É assim, acho que o programa está muito ambicioso, se calhar, se exigisse menos e melhor...enorme quantidade...e as coisas ficam mal percebidas. O programa é muito extenso.	
É muita pressão e muitas vezes os alunos não se importam com a pressão, continuam na brincadeira, parece que ainda vamos fazer exame, não são eles, somos nós, nós é que sentimos.	
.Foi, mas se fosse agora já não era	Insatisfação
. Quando fui estudar era pessoa que tinha dificuldades e gostava de ser professora para ajudar os alunos que tinham	Motivação intrínseca

dificuldades	
. Mas está tão difícil, tão difícil que acho que é muito desgastante	Insatisfação
. Acho que se fosse agora não era esta que escolheria, mas já é tarde demais	
Às vezes não, às vezes não	
Por exemplo, dou-te um exemplo: este ano tenho três turmas, em duas turmas dou Matemática e Ciências; com estas turmas trabalha-se bem, 29 alunos é muita gente, mas pronto, vai-se trabalhando.	Satisfação
. Agora numa outra turma em que dou só Ciências, é de loucos. Eu digo-te, se desse a Matemática, com a pressão que há a nível da Matemática, o exame, acho que não era capaz. É isso que me assusta um bocadinho, percebes... se não chegam às metas	Insatisfação
.Está muito difícil, sobretudo por causa da indisciplina, turmas grandes...se pudesse não escolheria ser professora.	Insatisfação
. É assim, está muito difícil agora em termos de disciplina, em termos de comportamento dos alunos. É difícil controlar as situações, acho que as direções deviam ter mas poder e pronto.	Indisciplina
Deviam fazer com que certos problemas de indisciplina não avançassem , pois isso condiciona a aprendizagem... é muito complicado	Indisciplina
É assim, o que eu sinto, acho que não é só minha, também é compartilhada por vários professores. As coisas estão um bocadinho... desajustadas nos programas, as coisas que saem do gabinete, fazem as coisas sozinhos, não estão a ver com que	Experiência profissional

maturidade estão, que maturidade têm, não sabem o ponto de maturidade em que eles estão e há certas coisas que não é possível explicar-lhes	
. Depois lá está, se eles estão ali sem perceber uma coisa, não são capazes de estar quietos, depois vem a indisciplina.	Indisciplina
. Na Matemática está tudo muito ligado, eles não conseguem perceber o que está para a frente sem saber o anterior.	Experiência profissional
É diferente das Ciências, por exemplo: damos a alimentação, a reprodução, o sistema respiratório; na Matemática está tudo muito ligado, é difícil.	
. A indisciplina.	Indisciplina
E os programas muito ambiciosos e um pouco desajustados em relação ao nível cognitivo dos alunos, portanto, eles têm dificuldades em perceber certas coisas porque ainda não...há certas coisas que é preciso muita abstração, há dificuldades por eles não terem maturidade para perceber, percebe?	Experiência profissional
. Outras situações é devido à alta de estudo, hábitos de trabalho, a ligação, por vezes até parece que percebem, mas depois nunca mais pegam naquilo.	Experiência profissional
Costumo comparar muito um bom aluno a um bom desportista, tem de se praticar todos os dias a matemática.	
. Por exemplo, agora estou a trabalhar operações; logo no início do ano disse que era importante saberem a tabuada, que vem do 1º ciclo. Vou fazer um teste de tabuada a ver se obrigo a ter a tabuada na ponta da língua, entre aspas. Estou	Insatisfação

preocupada com isso.	
. Afetam negativamente porque não se avança	Insatisfação
. Negativamente, os professores querem andar para a frente	
.Não sei como é que vou fazer com que os alunos compreendam o que vem a seguir, se eles não sabem o que vem para trás, porque na matemática está tudo muito ligado	Experiência profissional
Isto perturba, causa stresse, ainda mais que os alunos têm exame no final do ano	Insatisfação
. No final do ciclo há um exame, eles não sabem, isto causa stresse, muita ansiedade, dar a volta à situação, muitas vezes é difícil.	
. Muitas vezes eu já pensei esquecer.	
. Fichas de recuperação, mais não sei quê, mais não sei quê...criar materiais para ver se as dificuldades desaparecem, mas eu acho que o principal problema é o interesse dos alunos em praticar.	Experiência profissional
.Procuro a colaboração dos encarregados de educação	Experiência profissional
. Muitas vezes estou muito tempo a fazer fichas de recuperação e depois quê...os alunos ficaram na mesma, porque ao fim e ao cabo os alunos ouviram novamente, foram para casa, não praticaram, nunca mais olharam para isto.	Experiência profissional
. Acho que há um ponto, se calhar é um investimento, achoque tem de partir muito da responsabilização dos alunos. Com os pais dizem que não sabem explicar, às vezes nós queremos é que eles trabalhem,	Experiência profissional

estudem a tabuada e acompanhar. Obrigar a fazer os trabalhos de casa, ver as dúvidas para perguntar à professora.	
.Quando nós chegamos à aula, dúvidas não há; dois ou três podem não ter dúvidas por serem bons alunos, mas os outros não têm dúvidas porque porque não pegaram nos livros, estás a perceber?	
. Quando numa turma não há dúvidas é sinal de que não estudaram; não ter dúvidas é apenas admissível a ois ou três alunos. Muitos não abrem os livros e os cadernos em casa.	Experiência profissional
Acho que sim, porque criam mal-estar, choque, sim.	Insatisfação
. Criam ansiedade, por isso é que a maior parte dos professores é acompanhada por psiquiatras, têm esgotamentos, têm depressões	Saúde
É o que eu estava a dizer há bocadinho, muitas vezes, por exemplo, hoje vim exausta da última aula que tive.	Insatisfação
. Quando chego a casa tento esquecer, só prejudicaram a aula, as energias dentro de mim para ver se ...	Insatisfação
.Tenho que me libertar na hidrogenástica, para ver se tenho uma nova luz que me ilumine, pelo menos, pronto, para ver se evito esse comportamento	Insatisfação
É assim, acho que cada vez mais o mal-estar afeta os docentes, negativamente.	Insatisfação
.O trabalho como professor, para dar o seu melhor precisa de estar bem consigo próprio, não é?...se entramos em stresse, cansaço extremo...	Saúde
.Sim, referi esta agora, hoje. Saí super-	Indisciplina

cansada de uma aula, problemas de indisciplina; eles não querem, não se responsabilizam pelas suas tarefas; levam aquilo como se fosse uma brincadeira, não estão numa aula para aprenderem.	
.Sim, tento criar fichas para ver se organizo o estudo. Estou-me a lembrar, a maior parte dos alunos de uma turma não fazia os trabalhos de casa. Para ver se dominava u pouco esse incumprimento, criei uma folha onde eles, no fim da aula, registam os trabalhos de casa e onde têm dúvidas no TPC, para registarem o trabalho nessa folhinha com umas cruzinhas, quando não fez, quando está na aula distraído, registo de comportamento, se faz ou não os trabalhos, se mostram interesse, maior ligação entre a escola e a família; tento criar eu, para ver se o encarregado de educação ajudava o aluno nesses trabalhos de uma forma mais assídua. Muitas vezes peço, falo co o encarregado de educação se acho que é necessário.	Experiência profissional
. Sim, olha, tentar criar este mundo melhor, está tão mau, temos que fazer com que ele não piore.	Experiência pessoal
. Poder contribuir para a formação dos alunos, para a formação das pessoas	Satisfação
.Sim, tendo em conta o que eu disse anteriormente.	Insatisfação
.A maior parte dos professores tem psiquiatra.	Saúde
. Para não nos preocuparmos muito, preocuparmo-nos sim em canalizar energias para várias coisas, situações, senão vamos mesmo abaixo	

.A indisciplina, é a falta de métodos de trabalho e de estudo dos alunos. Muitas vezes a indisciplina vem da família, está mal, ... é muito complicado	Indisciplina
. Sim, pronto, o coordenador de departamento, dirijo-me ao coordenador de departamento como se fosse qualquer outro colega; lá por ser coordenador de departamento é um colega como outro qualquer; trabalhamos no grupo, ajuda as pessoas do grupo, nós sentimos muito isso, trabalhamos mais em equipa	Supervisão
Por exemplo, este ano tenho 5º ano e o coordenador tem 6º ano, troco muito mais ideias e materiais com o colega que tem 5º ano; no ano passado já tinha 6º ano, trabalhava mais com ele; não tem a ver com o fato de ser coordenador de departamento.	Supervisão
.Exato, dá informações da escola, depois pronto, temo desde problemas de indisciplina, dificuldades, nós estudamos, tentamos dar a matéria da melhor forma, combinamo também, quer seja com o coordenador, quer seja com outro colega.	Supervisão
É importante, é assi que eu vejo; leva os problemas dos alunos ao pedagógico, são discutidas as situações nos város pontos negativos, que nós sentimos a nível da escola, na organização de outras atividades a nível do Plano Anual de Atividades.	Supervisão
.Qualquer situação eu surge no grupo é tratada mais pelo coordenador; tentamos saber a opinião dos outros colegas nas	Supervisão

reuniões de disciplina e junto do coordenador nas reuniões de departamento que há todos os meses; vemos a melhor maneira de ultrapassar as dificuldades	
É assim, recorremos diretamente à gestão da escola só em último recurso, geralmente vai sempre através do coordenador.	Supervisão
. Secalhr devia haver mais uma uniformidade na resolução de problemas semelhantes co outros colegas para não haver discrepâncias	Insatisfação
. Eu acho que sim, acho que sim, pelo menos até agora	Satisfação
. É assim, todos os meses há pedagógico, não é... o coordenador faz-nos chegar via e-mail parte da informação do pedagógico. Quando vamos para a reunião já temos essa informação que recebemos; depois são discutidas propostas, ver onde há convergência de ideias.	Experiência profissional
. Eu acho que sim, que é inovador , pela partilha de recursos, há muita partilha de recursos, partilhamos ideias para a uniformização de atividades. O 2º ciclo tem exame comum, tentamos mais ou menos uniformizar.	Inovação
.olha, é assim, eu acho que as escolas deviam ter mais poder para terminar certa indisciplina	Indisciplina
.Se nós não tivéssemos tanta indisciplina o sucesso também...certos conceitos seriam adquiridos mais facilmente, a indisciplina	Indisciplina

contribui para que a aquisição e compreensão dos conhecimentos , se fossem um bocadinho mais calminhos, sem indisciplina, as coisas eram apresentadas se calhar de outra forma	
.As turmas muito grandes são um obstáculo; turmas de 29 alunos é muita gente. Às vezes queremos separar um aluno que sabemos que está a falar; soinho distraía-se menos, mas não temos mesas, é uma sala muito cheia; depois cada um com o seu feitio, sua família, com os seus problemas, cada cabeça com...é muito difícil.	Condições de trabalho

Entrevistas

Número da entrevista –E3

Unidades mínimas de conteúdo	Categorias
De forma geral gosto do contacto com os alunos	satisfação
O facto de ter tido estes cargos foi enriquecedor, tem permitido ver aspetos que antes não vi	satisfação
Tenho gostado dos vários cargos que ocupo e acho que me têm enriquecido	satisfação
É, o que custa mais é a indisciplina, Mas gosto muito de dar aulas	indisciplina

Hum! Enfim, o bom professor é aquele que consegue transmitir conhecimentos, valores,...de forma não muito,...como é que hei de dizer, de forma agradável para os alunos, ou seja, utilizando estratégias...utilizamos estratégias que permitam que o conhecimento chegue mais rapidamente	Bom professor
Por exemplo...quando eu dou um conceito ou um conteúdo mais complexo, se eu usar determinadas estratégias que acho que é mais fácil para eles, acho que aí, quer dizer, acho que a estratégia acaba por ser uma autoestrada, um facilitador	Experiência profissional
Por exemplo, agora estou a dar os egípcios; o facto de eu levar um determinado video...eles ficam...eles ficam a perceber bem	Experiência profissional
Por exemplo, além disso...além de transmitir conhecimentos de uma forma agradável, acho que é importante a relação com os alunos;	Bom professor
Eu sinto-me melhor quando tnho uma boa relação com os alunos, eu acho que isso é fundamental, mas também há aqueles alunos que não permitem relacionamento nenhum, por exemplo...há alunos numa destas turmas de 7ºano que eu tive hoje, que eles não permitem	Experiência profissional
Tenho que impor regras; o bom professor	Bom professor

também tem que impor regras, apesar de haver essa boa relação	
O professor tem que impor regras, nesta turma tenho que impor regras e alguns não gostam...então aí a relação não fica tão boa, mas paciência...problema deles, tenho que impor regras	Bom professor
Os meus alunos é que poderão dizer sim ou não, ...eu esforço-me para isso, agora não sei se consigo alcançar os objetivos	satisfação
Não...quando acabei o curso de História pensei ir para Arqueologia, mas os subsídios, na altura e agora também... o ensino foi uma saída, uma forma de sobreviver, ao fim e ao cabo...ter uma profissão.	Motivação extrínseca
Sim, depois de uma fase de adaptação difícil, sinto	satisfação
Ao princípio, já sabes, quando comecei a ar aulas era muito novinha, comecei a ar aulas com 24 anos, as coisas...depende das pessoas, mas ao princípio, comecei na Ginestal...comecei na Mem Ramires e aqui foi tudo bem; ...no ano seguinte fui para a Ginestal, pá, foi tão difícil! Deram-me aquelas turmas só de repetentes, turmas enormes, era difícil, difícil lidar com eles	insatisfação
Como vejo a profissão atualmente...é uma profissão que tem uma imagem muito denegrida, percebes?...não tem uma	Insatisfação

imagem	
Não sei, penso que é um pouco devido à comunicação social e às notícias que saem cá para fora...notícias sobre os professores, o Ministério da Educação, eu acho que tem a ver com isso. De uma forma geral as notícias das greves ...normalmente não agradam aos encarregados de educação	Condições sociais, económicas e políticas
As questões de indisciplina e os encarregados de educação que vão à escola bater nos professores...isso contribui para que a profissão de professor não seja..., não tenha uma boa imagem cá fora, tem a ver com o tipo de medidas que têm sido tomadas ao nível do Ministério	insatisfação
Os professores eram mais considerados	Valorização profissional
Sim, penso que tem a ver com medidas que levaram os professores a tomar uma determinada posição, como disse atrás, perante as posições dos professores, foram mal interpretadas, pelo público, de uma forma geral	insatisfação
Hum! Hum! Há alguma rutura neste momento, pelo menos é a ideia que eu tenho Mais stressante, acho que é exigido mais hoje do que no passado, mas acho que é ...mais horas na escola, e mesmo o tipo de trabalho, o que tem de se fazer, mas nem é só o tipo de trabalho na sala de aula	Condições de trabalho
No contexto de sala de aula a situação é	Condições de trabalho

<p>muito complicada</p>	
<p>Mesmo quando as turmas são pequenas, há cada vez maior número de alunos com necessidades educativas especiais aos quais tem de ser dada atenção</p>	<p>Condições de trabalho</p>
<p>Na minha direção de turma tenho quatro alunos com necessidades educativas especiais: um tem Asperger, outros têm outras alíneas... turmas pequenas não significa que sejam turmas mais fáceis de trabalhar porque depois há outros alunos que exigem</p>	<p>Condições de trabalho</p>
<p>Eu não sei se isto é resposta,mas estando eu com 50 anos preocupa-me se acontecer eu não ter aúde para continuar a ser professora, é uma profissão que exige robustez física, psicológica; neste momento descobri que tenho artrite reumatóide, depois os efeitos os efeitos dos medicamentos. Tenho de tomar os medicamentos, deixam-me um pouco debilitada...eu tenho receio, mas isto é uma situação especial, se calhar não é a resposta que estás à espera</p>	<p>saúde</p>
<p>Neste momento preocupa-me bastante, tenho 50 anos, tenho uma vida profissional muito longa pela frente, até aos 67 anos...preocupa-me ter robustez física e psicológica para chegar ao termo da carreira, quer dizer, não deixar estar na sala de aula de qualquer maneira, isso incomoda-me</p>	<p>saúde</p>

Claro que os salários incomodam, o salário sempre a diminuir, isso incomoda	Condições de trabalho
A alteração da colocação, se existirem menos horários...até estou relativamente bem posicionada...somos cinco, sou a terceira	Condições de trabalho
De qualquer forma, preocupa-me também a questão do horário, a própria continuidade, o meu lugar na escola, também me preocupa, tudo isto me preocupa. Agora não me lembro de mais nada	
Como é que vou gerindo... relativamente ao salário não posso fazer nada. Relativamente ao facto de estar na escola, de ter receio do horário, depende das vagas que o Ministério abra, também não está muito dependente de mim	insatisfação
Relativamente a esta situação de saúde, vou tomando conta de mim o melhor possível. São situações com as quais eu não posso...tento ter alguma resistência aos problemas; vou ter que gerir e esperar que não haja problemas	saúde
Até brincamos com a situação...estamos no lar e vamos de andarilho dar aulas, porue há um lar perto da escola, ao lado está o lar de S. José, ao lado da Marquesa	Condições de trabalho
Acho que todos os colegas têm esse tipo de preocupação, não só em relação à	Condições de trabalho

saúde não só em relação à saúde como à questão dos horários	
Acho que os professores têm todos o mesmo tipo de preocupação...isto obviamente gera um desânimo , às vezes...há atividades da escola...não sei responder	insatisfação
Significa que ...eu procuro que isso não afete muito, mas a questão é que afeta	insatisfação
Se eu estiver muito desanimada...por exemplo com as reuniões intercalares, não consigo ver testes. Obviamente os alunos “stôra, os testes”...acaba por afetar também os alunos	insatisfação
Sim, a indisciplina	indisciplina
Tento impor as regras, tento que todos as cumpram...portanto	indisciplina
Além de que eles cumpram as regras, acho pertinente ter uma boa relação com eles é mais fácil...indisciplina... mas eles não aceitando mando-os para a direção, com participação à diretora de turma	Experiência profissional
Uns alunos tratam-nos bem	satisfação
Por um lado a amizade com os colegas, alguns colegas, a simpatia de alguns alunos, bons alunos, ou mesmo não sendo, tratam-nos bem, que até são, têm algum tipo de relacionamento connosco	satisfação
Gosto imenso de preparar materiais para os miúdos. O que eu estava a dizer há bocadinho das estratégias, pesquiso materiais, gosto de levar as aulas bem	satisfação

preparadas com materiais apelativos...isso leva-me...dá-me gozo de levar materiais que eu sei que eles vão gostar e isso dá-me satisfação, melhorar o ensino, produzir materiais	
É assim, em parte concordo, na parte do stressante, acho que sim...esse mal estar é horários, a situação dos professores, como hei de dizer, a nível do lugar na escola	insatisfação
Uma outra coisa é a legislação, : vem em cima da hora, em relação às diretrizes, há instabilidade mesmo na própria direção, ou seja, a direção cumpre o que está estabelecido superiormente, mas nas direções acaba por ser em cima da hora e isto acaba por levar a alguma instabilidade	Condições sociais, económicas e políticas
Não acho que ...mas é assim, relativamente ao corpo docente, mas há às vezes outros aspetos em que eu penso sobre isso, no caso da escola, às vezes penso relativamente aos miúdos, estão a ser bem orientados e não é bem orientados...às vezes preocupa-me o facto de não haver resposta para determinados miúdos, miúdos que não se encaixam, muitos acabam por abandonar, isto em termos de alunos preocupa-me	insatisfação
Sim, costumo	satisfação
Nas reuniões, através de e-mail, pessoalmente, portado, nas reuniões de grupo e de departamento.	satisfação
Sim, por exemplo em relação ao abandono escolar, normalmente falamos dessas situações	satisfação

É assim, assuntos de carácter geral, situações de indisciplina, também, de carácter mais pessoal, não	satisfação
Acho que ele tem um papel muito importante, uma vez que ele faz a ponte entre os professores e a gestão, acho que é bastante importante	supervisão
Acho que tenho um bom relacionamento com a gestão da escola, quando tenho alguma coisa contacto logo; normalmente sou bem recebida, acho que eles também são acessíveis, tenho um bom relacionamento com a direção	supervisão
Acho que eles têm um grande papel, hierarquicamente são superiores e eles, com o nosso auxílio, sei lá, tomarão decisões para resolver esses problemas.	supervisão
A comunicação funciona, as diretrizes são divulgadas nos conselhos de turma ou nos órgãos onde nós estamos. Entre nós, professores, a comunicação também se faz através de e-mail e as coisas vão funcionando; situação pontuais que não funcionam, tenta-se reparar.	satisfação
Sim, nós, nós ... quer dizer, não sei se são assim muito inovadores, nas práticas acho que sim, porque para já, comunicamos entre nós e vemos como cada um fez e emprestamos materiais uns aos outros. Quando fazemos visitas de estudo organizamo-nos todos, quando há exposições. Fazemos exposições, pensamos nas visitas de estudo antes, preparamos atempadamente. Tudo isso são boas práticas	inovação
Criava as turmas mais pequenas, nem era	insatisfação

só para me sentir melhor, mas o processo era completamente , acho que isso contribuiria para todos...turmas mias pequenas	
<p>E agora sei lá, ...no horário, na distribuição do serviço. Eu não estou a falar por mim, porque acho que tenho dois níveis, acho que está bem organizado, não mudaria muito</p> <p>Mas uma colega de história, a última do grupo, tem vários níveis, PCA. Tem uma série de níveis, se isso fosse alterado, acho que contribuiria para o bem-estar dela. O facto de haver colegas com muitos níveis, não atribuiria tantos níveis a cada professor</p>	Insatisfação
Eu não...eu...assim, a horas na escola, em vez de estarem ocupadas em horas de substituição devia ser ocupada em trabalho, ou com colegas de grupo ou do conselho de turma, de forma de forma a serem ocupadas de uma forma mais útil	insatisfação
Porque as substituições, eu quando faço uma substituição levo o video, arendem qualquer coisa com o video, um documentário, um filme histórico, as se estivesse a fazer outro tipo de trabalho, se calhar estava a produzir mais, portanto acho que determinadas horas podiam ser rentabiliizadas noutro tipo de trabalho	insatisfação

Entrevistas

Número da entrevista – E4

Unidades mínimas de conteúdo	Categorias
Gosto do que faço	satisfação
Continuo a lecionar essencialmente porque gosto daquilo que faço	satisfação
Era melhor há uns anos atrás, sem dúvida nenhuma	insatisfação
Continuo aqui, há algumas coisas que não estão bem	insatisfação
Mas continuo a gostar, acho que ainda vale a pena	satisfação
Mas já foi melhor há uns anos atrás	insatisfação
O problema de mudar todos os anos de escola, a parte logística, longe de casa, cansaço físico maior, sempre complicado, a família, tenho filhos, passo menos tempo com eles durante o dia	insatisfação
Temos mais turmas, não há continuidade pedagógica	condições de trabalho
Estive num colégio particular três anos, em Lisboa, onde tive continuidade pedagógica	experiência profissional
Não se consegue continuidade pedagógica	experiência profissional

Conheço muitas escolas, conheço muita realidade	experiência profissional
Tem sido razoável	satisfação
Preferia fixar-me	condições de trabalho
Bom professor tem que transmitir conhecimentos;	bom professor
Tem que ter boa relação com os alunos	bom professor
Tem de ser rigoroso, exigente, também temos que ser cada vez mais exigentes , mais rigorosos	bom professor
Sim, razoável, cabe aos alunos fazerem uma avaliação	satisfação
Normalmente fazem uma avaliação positiva	satisfação
Foi a minha primeira opção na faculdade	motivação intrínseca
Neste caso seria o português, mas também fiz o espanhol, fiz depois a variante de português-espanhol, o estágio, também gosto	motivação intrínseca
Mas também dá para ter mais oportunidades profissionais	experiência profissional
Era mais agradável há uns anos atrás	insatisfação
Acho que o facilitismo que se foi criando nas escolas, uma coisa exagerada	insatisfação

Estão menos independentes, os alunos estão menos autónomos	experiência profissional
Era mais positivo há uns anos atrás	insatisfação
Atualmente acho que não é uma profissão muito valorizada	valorização profissional
Os professores deviam ser mais ouvidos	valorização profissional
Haveria muita coisa que mudava no ensino	valorização profissional
Quando comecei a trabalhar era mais agradável	insatisfação
Tinham mais vontade de aprender, era mais agradável, havia menos indisciplina	indisciplina
Há pouca estabilidade na carreira	condições de trabalho
No meu caso, vou ser contratada o resto da vida	condições de trabalho
Não estão a ser tomadas medidas para os problemas de indisciplina	indisciplina
Só estamos com metas	condições sociais, económicas, políticas
Não estamos preocupados com o que eles aprendem, chegamos a um ponto que é demais	insatisfação
As turmas são grandes	condições de trabalho

São maiores nos últimos anos	condições de trabalho
Não favorece a aprendizagem	condições de trabalho
E também o problema de estabilidade, de fixação de professores numa escola	condições de trabalho
As turmas são grandes	condições de trabalho
Essencialmente com alunos da educação especial	condições de trabalho
Às vezes são situações mais complicadas que existem	condições de trabalho
Para darmos mais tempo a eles é complicado em certas turmas	condições de trabalho
Há diversas problemáticas mais complicadas	condições de trabalho
A colocação é complicada, chega-se a julho acaba o contrato, no próximo ano logo se vê	Condições de trabalho
Procuro fazer atividades diversificadas	inovação
Levar menos matéria mas aprendam	experiência profissional
Chego a levar muitos conteúdos, não consigo acabar	experiência profissional
Levo menos conteúdos mas estão sempre a solicitar	experiência profissional

Vale mais levar menos matéria mas que mais alunos aprendam	experiência profissional
Procuro diversificar os materiais, pronto, projetar	inovação
Acaba por afetar os alunos, têm menos sucesso escolar	insatisfação
Não é mal-estar, mas nota-se que o ambiente na sala de professores é mais pesado, as coisas não estão bem	insatisfação
Na escola não se sente muito	satisfação
Estou cá há menos tempo, pode ser por estar cá há três meses	experiência profissional
Este ano não, tudo bem, não há grandes problemas de indisciplina	satisfação
Tenho horário incompleto, não se sente o peso de muitas horas	condições de trabalho
Da melhor forma, não levar demasiado a peito	experiência profissional
Arranjando alternativas para resolver as situações	experiência profissional
Não dramatizar muito, não vale a pena	experiência profissional
Gostamos dos nossos alunos	satisfação
Há anos com turmas piores	insatisfação
No geral, gostamos deles	satisfação

Temos boa relação com os colegas	satisfação
É uma escola simpática	satisfação
Poder ensinar	satisfação
Transmitir alguma coisa	satisfação
Não só ensinar, mas muitas vezes educar	satisfação
Hoje somos educadores...e psicólogos	experiência profissional
Hoje em dia temos muitas funções	experiência profissional
Muito stressante não	satisfação
Todos os anos tenho escolas diferentes, já passei por escolas com mais problemas	experiência profissional
Na Amadora, aí sim, muito stressante, muito desgastante, muito complicado, este ano não, mas depende	Insatisfação
O problema maior é a indisciplina, este ano não tenho muito, não, é o relacionamento	indisciplina
O que mais me preocupa: as turmas serem grandes, dificuldade em trabalhar	condições de trabalho
Nalgumas escolas não há espaços para nós trabalharmos, faltam salas, às vezes não temos computadores	condições de trabalho
Nesta escola não, mas também não há	condições de trabalho

muitas salas, mas as salas têm computadores	
Onde se trabalha com os alunos são confortáveis, nesta escola são, são frias, mas estão equipadas com computadores e retroprojetores	condições de trabalho
Esse diálogo é benéfico	supervisão
O coordenador procura agir face aos problemas, sempre que eles existem, sim,	supervisão
Penso que ele é o intermediário	supervisão
Se houver algum problema poderá agir e levar à direção	supervisão
É o elo de ligação de todos os elementos a escola	supervisão
Bom, cada vez que necessitamos, vamos lá	supervisão
O papel do coordendor é ajudar sempre que existem problemas	supervisão
Sim, sim, nas reuniões de departamento, por mail, pessoalmente	satisfação
Pelas atividades desenvolvidas ao longo do ano,	inovação
atividades para dinamizar a escola, também	inovação
O próprio professor diversifica os materiais	inovação

que leva, as atividades de cada aula, as estratégias, da forma mais inovadora possível	
Mais espaços para os professores trabalharem	Condições de trabalho
Menos alunos por turma	Condições de trabalho
Se calhar, também medidas mais rigorosas para combater a indisciplina	indisciplina
Tentava uma forma de colocação diferente dos professores, a nível distrital, para colocar os professores na escola mais perto de casa	condições de trabalho

Entrevistas –

Número da entrevista – E5

Unidades mínimas de conteúdo	Categorias
É assim, portanto começou com muito entusiasmo	satisfação
Mas de alguns nos para cá o entusiasmo tem diminuído	insatisfação
Penso que tem sido bom; integrei um Projeto Alternativo em Camarate, Currículos Alternativos, Desporto Escolar, aspetos bastante variados	satisfação
Leciona bem, consegue que os alunos aprendam, isso é fundamental	Bom professor
Médio, penso que não tenho conseguido que todos os alunos aprendam, como eu gostaria	Bom professor
Também é um problema do professor, se não fosse, se não fosse, eu conseguiria chegar a todos, não consigo...	Bom professor
Não, a primeira escolha foi investigação em Geografia Física, em Lisboa, no Centro de Estudos Geográficos; mas calhou vir para o ensino	Motivação extrínseca
Já me senti melhor, principalmente pelo mau funcionamento das escolas	Insatisfação
É uma profissão difícil,	Insatisfação
A indisciplina, como é que eu hei de dizer, existe demasiada indisciplina, permite-se demasiada indisciplina	Indisciplina
Agora é muito mais difícil	Insatisfação

Há muito mais indisciplina	Indisciplina
Muito trabalho burocrático inútil	Insatisfação
É como eu já referi, mau funcionamento , não é só numa escola, é em várias	Insatisfação
Há portanto a situação financeira difícil dos alunos,	Condições sociais e económicas
Muita indisciplina, volto a referir a incapacidade da direção para resolver o problema da indisciplina	Indisciplina
Portanto, as aulas não dão o rendimento que podiam dar,pronto, daqueles alunos com mais dificuldades	Insatisfação
Portanto, eu tento controlar a indisciplina da melhor maneira possível	Indisciplina
Utilizo meios audiovisuais e fichas formativas sempre em complemento escrito, e penso que é isso	Inovação
Muito, portanto, havendo indisciplina, o rendimento escolar é forçosamente inferior, tanto o rendimento escolar, como a aprendizagem ficam aquém do desejado	Indisciplina
Criam muito mal-estar às escolas	Indisciplina
Eu vejo o bem-estar, portanto os professores sentem-se incapazes de lidar com essa indisciplina	Indisciplina
São essas duas: a indisciplina e as tarefas burocráticas	Insatisfação
A indisciplina, tento controlá-la; a burocracia, tento despachá-la, não deixar acumular trabalho, senão quando chegarmos ao final do período...	Experiência profissional
Continuam, digamos, profissionalmente, como é que eu hei de dizer, há sempre coisas boas que se podem fazer	Satisfação
A profissão tem sempre aspetos positivos;	Satisfação

por um lado depende da turma, do programa letivo e da escola também	
O contacto com os alunos, a lecionação de temas interessantes Em parte concordo, portanto, como é que eu hei d dizer isto, a indisciplina existe, mais acentuada nalgumas escolas e nalgumas turmas, ortanto, neste caso varia de escola para escola e de turma para turma	Indisciplina
Há certos professores, há certos anos em que se apanham turmas que não dão indisciplina, realmente isso é bom	Satisfação
O mau ambiente familiar dos alunos, as carências económicas, consequentemente as fracas aprendizagens	Condições económicas, sociais e políticas
Sim, com frequência	Satisfação
Sim, praticamente em todas	Satisfação
O papel do coordenador é importante, é ele que vai a pedagógico	Supervisão
No nosso caso concreto temos um coordenador que é preocupado e tenta resolver da melhor forma as coisas , dentro daquilo que é possível ele faz muito bom trabalho.	
Nem sempre é fácil	Insatisfação
Através do coordenador e pessoalmente	Satisfação
Como já disse, é importante	Supervisão
Tem sido bem desempenhado	Supervisão
Sim, através do coordenador de departamento e do coordenador de disciplina; todos os contactos, sempre que é preciso: e-mail, telefone	Satisfação
Considero, sim, de uma maneira geral, no departamento e na disciplina, as pessoas são prestáveis, trocam ideias umas com as	Inovação

outras e quando há dificuldades tentamos ajudar	
Turmas mais pequenas	Condições sociais, económicas e políticas
O SASE paga os livros, já fiz uma proposta em que a escola compra conjuntos de livros e no final do ano os alunos comprometem-se a entregá-los em bom estado	Inovação
A aquisição de material para mais anos para os alunos	Inovavação
Uma situação de desemprego recente, por exemplo, é complicada, está a ver onde quero chegar	Condições sociais, económicas e políticas

Entrevistas

Número da entrevista – E6

Unidades mínimas de conteúdo	Categorias
Variado e rico	Valorização profissional
Tenho feito coisas de que gosto	Satisfação
Dá gosto, apesar de as condições das escolas não serem as melhores	Satisfação
Mas sim, dá gosto	Satisfação
O ideal seria que mantivéssemos uma relação salutar com os alunos	Bom professor
E que se pudessem transmitir os conhecimentos	Bom professor
Sim, mantenho boa relação com os alunos	Bom professor
Sim, foi a primeira escolha	Motivação intrínseca
Agora nós temos trabalho extremamente burocrático, trabalho profissional...	Insatisfações
Falta de respeito, somos mal tratados, tudo	Insatisfação
Não me sinto muito bem como tal	Insatisfação
Nas ruas a amargura: mal recebidos, mal acarinhados, um trabalho que não tem valor e parece que toda a gente o consegue fazer	Insatisfação

Era diferente, o respeito que existia pelo papel do professor	Valorização profissional
O empenho que existia no trabalho em conjunto connosco era totalmente diferente	Valorização profissional
Podia-se trabalhar com as instituições, agora não	Valorização profissional

Existia respeito pelo nosso papel, pela nossa atividade,	Valorização profissional
Agora não existe nada disso, agora somos completamente achincalhados pelos pais, pelos alunos, por toda a gente	Insatisfação
É uma situação completamente fechada, em que cada um olha para o seu mundinho;	Insatisfação
Pessoas desmotivadas, escolas descaracterizadas, mesmo a nível de relações pessoais	Insatisfação
Nível de conflito interno muito grande	Conflitos
Deixarem-me fazer o meu papel	Insatisfação
Faço tudo menos o meu trabalho	Insatisfação

Agora tenho de preencher papéis, mil e uma atividades de secretaria e burocráticas Que não me deixa desenvolver o meu papel como professor	Insatisfação
Isto transporta-se tudo para casa para a vida pessoal e familiar	Insatisfação
Claro que sim, de uma forma generalizada	Insatisfação
Sim, criam mal-estar	Insatisfação
Toda a gente se queixa, toda a gente se lastima	Insatisfação
Existe mal-estar “casa onde não há pão, todos ralham e ninguém tem razão”	Insatisfação
Há situações difíceis, como ter que lidar com a não progressão na carreira	Condições sociais, económicas e políticas
Avaliação excelente e muito bom, passar a perna uns aos outros, ver o que consegue agradar mais	Condições de trabalho
Cria instabilidade, chatices no dia a dia	Insatisfação
Andamos a passar a perna uns aos outros, é uma vergonha	Insatisfação
Levam-se os problemas para casa	Insatisfação
Existe uma relação humana salutar entre alguns colegas	Insatisfação

É o que nos leva a andar para a frente, o apoio de alguns colegas	Satisfação
A relação humana com alguns colegas	Satisfação
Porque de resto, a nível pedagógico, é difícil, numa fase de má educação, malcriados, os miúdos têm razão em tudo	Insatisfação
Claro que sim, gerimos conflitos diários, os miúdos trazem problemas de casa, nós é que temos de gerir	Insatisfação
Levar com a má criação, com tudo e mais alguma coisa	Insatisfação
Os paizinhos despejam-nos para aqui e nós tratamos do assunto	Insatisfação
Na escola, atos de indisciplina e de agressão grave para com professores	Indisciplina
Falta de respeito, existem algumas situações complicadas	Indisciplina
Sim, existe comunicação	Satisfação
Sofre do mesmo	Insatisfação
Sim, falamos, há situações mesmo complicadas que surgem nas nossas aulas e nos espaços desportivos, temos de falar sobre isso	Satisfação
Não tem uma maior responsabilidade que os outros colegas	Supervisão

Não vejo porque é que tem de ser o coordenador a resolver: pomos à discussão, discutimos, pensamos, chegamos a uma conclusão	Supervisão
Não tem de ser o coordenador a fazer tudo	Supervisão
Pode fazer a ligação com a gestão ou não	Supervisão
Às vezes dirigimo-nos à gestão	Supervisão
Se não for eu a atuar no momento certo e a resolver as coisas, também não é o coordenador que o vai fazer, nem a gestão	Experiência profissional
Atuam a nível legal	Supervisão
Conseguimos informarmo-nos através das comunicações	Satisfação
Conversamos diretamente, abertamente, discutimos normalmente, se nos relacionamos bem, a coisa funciona, também há e-mail	Satisfação
Sim, nas práticas de trabalho sim; procedimentos inovadores, nem tanto	Inovação
Acabar, penalizar severamente os comportamentos agressivos e encaminhar para instituições Alguns alunos serem encaminhados para instituições	Indisciplina
Responsabilizar os alunos nas suas atitudes, que eles tomem consciência disso	Indisciplina

6 – Mapa da análise realizada Quadro Síntese – Análise de Conteúdo

Categorias	E1	E2	E3	E4	E5	E6	Total
Satisfação	22	5	14	17	9	8	75
Insatisfação	20	18	13	12	8	24	95
Valorização profissional	6	2	1	3		5	17
Bom professor	5	2	4	3	3	3	20
Motivação intrínseca	5	1		2		1	9
Motivação extrínseca			1		1		2
Experiência profissional	13	15	4	16	1	1	50
Experiência pessoal	16						16
Inovação	7	1	1	4	3	1	18
Condições sociais económicas e políticas	14		2		4	1	21
Condições de trabalho	21	1	9	16		1	48
Indisciplina	10	8	3	2	8	4	35
Supervisão	5	4	3	7	4	5	28
Saúde	1	3	3				7
Formação	1						1
Conflitos						1	1

Anexo 6 - Quadro Síntese – Análise de Conteúdo

Categorias	E1	E2	E3	E4	E5	E6	Total
1ª- Insatisfação	20	18	13	12	8	24	95
2ª – Satisfação	22	5	14	17	9	8	75
3ª – Experiência profissional	13	15	4	16	1	1	50
4ª – Condições de trabalho	21	1	9	16		1	48
5ª Indisciplina	10	8	3	2	8	4	35
6ª – Supervisão	5	4	3	7	4	5	28
7ª - Condições sociais, económicas e políticas	14		2		4	1	21
8ª – Bom professor	5	2	4	3	3	3	20
9ª – Inovação	7	1	1	4	3	1	18
10ª – Valorização profissional	6	2	1	3		5	17
11ª – Experiência pessoal	16						16
12ª – Motivação intrínseca	5	1		2		1	9
13ª – Saúde	1	3	3				7
14ª – Motivação extrínseca			1		1		2
15ª – Formação	1						1
16ª - Conflitos						1	1

