

GILDA DE CASTRO RODRIGUES

IDENTIDADE SOCIAL DO PROFESSOR

XXII Reunião Brasileira de Antropologia. Fórum  
de Pesquisa 05: "Antropologia e Educação".

BRASÍLIA

Julho de 2000

Os problemas dos menores infratores, a gravidez precoce e a desqualificação da mão-de-obra apontam uma causa importante desse descompasso entre as condições de vida no Brasil e nas sociedades urbano-industriais: a precariedade do sistema educacional deste País em todos os níveis. As autoridades tentam justificar o descalabro recorrendo a argumentos quanto à crise econômica, ao corporativismo de docentes irresponsáveis ou ao descompromisso dos pais com o futuro dos filhos. Quando resolvem tomar medidas de impacto, investem pesado, mas erraticamente, em bens materiais ou acionam mecanismos jurídico-policiais para caçar as crianças fora da escola fundamental e punir suas famílias pela transgressão ao Estatuto da Criança e do Adolescente nos itens relacionados às responsabilidades paternas diante da prole.

Não se tenta identificar, em qualquer situação, a causa básica da baixa produtividade ou alheamento dos alunos: o desempenho insatisfatório dos professores, independente de sua formação teórica. Isso sugere que as elites não desejam um docente plenamente capacitado, porque ele se tornaria uma personalidade carismática, mobilizando os estudantes para as transformações sociais indispensáveis ao processo de modernização do País. Teria também todas as condições para livrar-se do apadrinhamento político, pois estaria acreditando mais em si mesmo se percebesse que sua qualificação está adequada às proposições do mundo contemporâneo.

Essas observações contrariam muitos interesses, mas as deficiências da escola serão superadas quando houver programas de reciclagem teórico-metodológica que contemplem a identidade social dos mestres. Ou seja, eles precisam de um treinamento que viabilize sua profissionalização no ritmo das outras áreas do sistema produtivo, tomando consciência da relevância de seu papel como agentes do processo ensino-aprendizagem e, conseqüentemente, da integração dos jovens à sociedade urbana. Devem reconhecer também que seu desempenho será satisfatório se a interação com os alunos estiver

pautada nas diretrizes estabelecidas para as relações de trabalho próprias da modernidade. Para isso, podem buscar recursos desenvolvidos por outras áreas do conhecimento sistematizado, principalmente em relação à formação de sacerdotes, ao teatro, à fonoaudiologia, ao marketing e à capacitação de recursos humanos nas empresas.

Reconhece-se a importância da comunicação, por exemplo, desde a Antigüidade. Os cidadãos atenienses aspiravam transformar-se em bons oradores nas suas assembleias públicas. Tentando atingir esse objetivo, Demóstenes desenvolveu um treinamento penoso para superar sua gagueira. Os patrícios romanos cultivavam a retórica para atuar no Senado, capacitando-se para travar batalhas verbais quando quisessem defender suas idéias ou seus interesses econômicos. Os seminários católicos aproveitaram esse conhecimento, transformando-o numa disciplina importante na formação de sacerdotes que iriam convencer os fiéis sobre a necessidade de superar as paixões humanas para chegar ao Reino de Deus. Políticos, cantores, telefonistas, locutores, atores e profissionais de relações públicas têm aproveitado essa tradição, agregando técnicas desenvolvidas pela Fonoaudiologia para corrigir distúrbios da fala e articular de maneira mais cativante com menor esforço.

O teatro vem desenvolvendo, desde a Grécia, inúmeros recursos de sedução do público, explorando *ad infinitum* o discurso, o figurino e a expressão corporal para inebriar os espectadores com textos literários. Eles se tornaram fundamentais na construção de imagem favorável dos grandes nomes do *show business*, propiciando fortunas aos seus agentes, pois uma representação atraente mobiliza consumidores de produtos da dramaturgia, música e literatura.

Durante todo o século XX, as empresas desenvolveram novas técnicas de relacionamento social, instruindo seus agentes sobre vestuário, postura e cumprimento da etiqueta para despertar impressão favorável na clientela e assegurar sucesso nos negócios. Elas

demonstram, portanto, que estão atentas às modernas técnicas de comunicação não-verbal para conseguir interação mais eficiente com seu público.

Ninguém cogita que isso seria importante na formação e aperfeiçoamento dos docentes do maternal à pós-graduação, pois eles precisam cativar sua platéia durante, pelo menos, 30 horas semestrais, enquanto ficam fechados numa sala onde faltam, muitas vezes, os requisitos mínimos de conforto, salubridade e estética. Pelo contrário, as deficiências são importantes para estigmatização da categoria que é expressa, freqüentemente, nesse discurso: *"os professores antigos sabiam realmente ensinar. Os atuais não têm berço e assumiram o magistério porque não foram capazes de seguir outras carreiras"*. Esse processo começou na década de 1960 para que as elites brasileiras pudessem justificar, entre outros problemas, a manutenção dos baixos salários no magistério quando a economia tornava-se cada vez mais monetizada, com aumento considerável do custo de vida da classe média, principalmente nas grandes cidades.

Contestando o regime político daquela época, os próprios docentes alimentaram a deterioração de sua imagem, definindo um relacionamento sem barreiras com os estudantes e absorvendo vestuário, conduta e expressão corporal propostos pela contracultura. Ou seja, eles acreditaram que a extrema informalidade de atitudes, roupas, calçados, adereços e cabelos seria o modelo adequado à academia e, conseqüentemente, a todo sistema escolar. Alguns optaram pela linguagem irreverente, permeada por gírias, expressões chulas ou mesmo palavrões.

As autoridades educacionais não se preocupam com essas distorções, mesmo sabendo que há interferência no treinamento dos jovens para responder às exigências do mercado de trabalho. Não se mobilizam quando os alunos ficam irritados porque precisam acompanhar as aulas de quem apresenta dificuldades de dicção ou entonação e tem tiques nervosos. Desconhecem ainda que alguns

mestres lesam, às vezes irremediavelmente, suas cordas vocais, chegando ao final de sua carreira com a saúde comprometida.

O que os estudantes diriam sobre isso?

Qualquer pessoa abandona o teatro se a peça é ruim; desliga o videocassete quando o filme é monótono; vaia um time de futebol fraco e abomina o comício do político ignorante. Enquanto isso, todos esperam, sem avaliar o desempenho do professor, que os alunos permaneçam atentos e felizes durante duzentos dias por ano. Deveríamos considerar, entretanto, que, se um mestre não é capaz de desenvolver bem as atividades escolares, a presença obrigatória em sala de aula provoca sério desgaste físico-emocional em todos os segmentos da comunidade e torna-se uma tortura para estudantes, gerando sérios problemas de disciplina. Isso se transforma em obstáculo para a aprendizagem e compromete a imagem da instituição, pois os jovens repudiarão todas as pessoas relacionadas à sua desventura diária durante os melhores anos de sua vida.

O sistema educacional poderá dizer que está desenvolvendo estratégias objetivas para criação de uma escola atraente quando corrigir essas distorções porque os professores não têm condição financeira para buscar qualificação plena por conta própria nem estão atentos quanto às suas deficiências no relacionamento interpessoal. Podem somente reter alguns alunos sob ameaça de reprovação, mas não conseguem seduzi-los para o mundo fantástico das ciências, das artes e das humanidades.

### *Qualidades importantes no professor*

1. Reconhecimento da importância de seu trabalho, do seu papel e das suas responsabilidades.
2. Consciência de sua autoridade como principal agente do processo ensino-aprendizagem.

3. Capacidade para exigir, pacífica e racionalmente, que os outros segmentos sociais respeitem suas atribuições como funções cruciais na sociedade contemporânea e ofereçam apoio comunitário indispensável ao desenvolvimento das atividades escolares.
4. Reconhecimento de cada aula como importante reunião de trabalho, preparando-se adequadamente para esse momento.
5. Capacidade para manter bom humor, entusiasmo e otimismo em todas as atividades docentes.
6. Consciência de que um professor é um profissional qualificado para um trabalho complexo, mas muito gratificante.
7. Consciência de que o professor é uma referência quanto ao saber, à conduta e ao processo adequado para integração dos jovens à sociedade moderna.
8. Reconhecimento do processo ensino-aprendizagem como um trabalho, mesmo para uma criança de dois anos.
9. Consciência de que os estudantes chegam na escola com experiências muito diversificadas e eles se ajustarão ao sistema educacional somente se o professor formular uma estratégia de ensino que supere as disparidades individuais.
10. Capacidade para conduzir as atividades, atendendo a essas diferenças individuais, sem prejuízo do ritmo e do conteúdo.
11. Consciência de que a leniência dos pais brasileiros na socialização das crianças interfere na percepção dos estudantes quanto aos seus compromissos na escola.
12. Consciência de que os estudantes das classes privilegiadas tiveram sérias distorções no seu treinamento para circular em ambientes hierarquizados porque foram cuidados por empregadas que lhes eram subalternas enquanto relação de trabalho.
13. Demonstração permanente de maturidade para responder a possíveis agressões dos alunos, através de uma postura severa mas permeada de compreensão quanto a possível crise emocional da criança, do adolescente ou do adulto.
14. Comprometimento para manter lealdade à escola em que trabalha, sem envolvimento afetivo.

15. Conhecimento da legislação sobre educação, minorias sociais e direitos individuais.
16. Habilidade para usar computador e outros instrumentos importantes na sala de aula.
17. Conhecimento teórico consistente e percepção da interdisciplinaridade.
18. Interesse em explicar sempre a aplicabilidade do conteúdo apresentado aos estudantes para motivá-los adequadamente em cada aula.
19. Manifestação permanente de organização de idéias, procedimentos, materiais e atividades para demonstrar aos estudantes que o conhecimento sistematizado somente é obtido com diretrizes objetivas e planejamento.
20. Capacidade para manter uma conduta pautada nos valores sociais da sua comunidade e no Regimento da instituição.
21. Cordialidade e transparência nas atitudes diante de alunos, diretoria, colegas, pessoal de apoio e visitantes, pois a comunidade escolar é composta por diversos segmentos que convivem num espaço exíguo enquanto lutam por objetivo único. Conseguem bom resultado quando preservam a harmonia que é o resultado final de uma interação solidária, afável e confiante.
22. Perspicácia para incentivar produtividade dos estudantes sem fomentar processos desleais de competição.
23. Capacidade para trabalhar em equipe para aumentar produtividade e desenvolver solidariedade.
24. Capacidade para oferecer tratamento homogêneo quando se relaciona com cada um dos segmentos da comunidade escolar.
25. Sensibilidade para perceber a importância de um código de ética do magistério.
26. Planejamento das atividades com flexibilidade para absorver imprevistos.
27. Tirocínio para imaginar o impacto do seu desempenho e das suas idéias na comunidade escolar.

28. Interesse em registrar diariamente as ocorrências relacionadas às atividades docentes, incluindo conquistas, dissabores e repercussões positivas e negativas, porque o professor armazena dados importantes para conferir, posteriormente, as causas e as conseqüências do seu sucesso ou fracasso. Lendo sobre seu desempenho, muito tempo depois, ele pode verificar o que errou ou acertou, buscando redimensionar os fatos. Isso será sempre sua versão, mas terá também um apontamento confiável para dialogar com seus colegas ou superiores sobre as impressões que gerou, corrigindo suas falhas.
29. Firmeza no desempenho das atividades e na solução dos problemas de disciplina dos estudantes.
30. Reconhecimento de que a capacitação profissional é um processo permanente.
31. Empenho para desenvolver a criatividade nos estudantes.
32. Incentivo para que eles explorem suas potencialidades.
33. Capacidade de discutir com a classe princípios básicos de conduta e avaliação no início de cada semestre letivo.
34. Generosidade para ensinar aos seus alunos conhecimento particular de fenômenos antes de registrar publicamente suas descobertas.
35. Flexibilidade para admitir críticas, idéias e proposições de alunos ou colegas.
36. Empenho para transformar as atividades de ensino-aprendizagem num processo criativo, descontraído e amistoso com muita disciplina.
37. Participação efetiva nos processos de avaliação de alunos e professores definidos pela instituição.
38. Auto-avaliação sistemática e periódica para revisão da prática pedagógica e das convicções pessoais.
39. Abertura para dialogar com pais, mesmo de estudantes universitários.
40. Capacidade para criar monitoria com delimitação de mandato do estudante.

41. Justiça e coerência na avaliação dos alunos, com exposição clara de critérios antes da atividade e, posteriormente, ao recebê-los para entrega dos resultados.
42. Consciência de que nada é desprezível nem perfeito; assim, o professor precisa redirecionar sempre o conhecimento adquirido sem ferir o estudante ou fomentar expectativas que não serão confirmadas no futuro pela precariedade da produção.
43. Perspicácia para identificar problemas vividos pelos estudantes, oferecendo-lhes apoio indireto se não houver manifestação explícita das dificuldades.
44. Equilíbrio emocional permanente.
45. Discrição quanto aos problemas internos da classe (ou da escola) quando estiver dialogando com outras categorias da comunidade escolar ou estranhos à instituição.
46. Discrição quanto aos seus problemas pessoais diante da comunidade escolar.
47. Discrição quanto às suas convicções político-partidárias, religiosas e morais, renunciando à possibilidade de atrair seguidores entre seus alunos.
48. Separação entre seu universo familiar e profissional, privado e público.
49. Consciência de que tem com seus alunos uma relação de trabalho e não uma relação de parentesco, rejeitando vocativos inadequados à sua categoria profissional, como *tia* ou *tio*.
50. Percepção crítica dos conceitos apresentados nas teorias dos pedagogos e outros profissionais vinculados à educação e formação profissional.
51. Distanciamento compatível com o cargo em relação à diretoria, aos colegas, aos alunos, ao pessoal de apoio e aos visitantes.
52. Rejeição ao vocábulo *servente* para rotular os funcionários encarregados da higiene, segurança ou alimentação.
53. Cuidado na seleção de calçados confortáveis e silenciosos.
54. Seleção do vestuário, do corte de cabelo e dos adereços de acordo com as peculiaridades da classe.

55. Rejeição ao uso de uniforme ou à fixação num tipo especial de roupa porque os estudantes querem uma figura atraente diante de si e preferem um professor que se diferencie dos demais e ao longo do ano letivo.
56. Reconhecimento do impacto das cores e padronagens das roupas em espectadores assentados à sua frente por várias horas em muitas aulas. Como todos apreciam a elegância dos comissários da aviação e sentem-se seguros quando são atendidos por uma enfermeira impecavelmente vestida de branco, condenam a aparência desleixada de intelectuais como opção adequada ao trabalho na escola. Todos os professores devem cuidar de sua aparência, demonstrando ordem, higiene e senso estético. Além disso, precisam usar roupas sóbrias que tenham um colorido discreto, sabendo que os tecidos claros às vezes são transparentes. As mulheres não podem usar decote, mini-saia, fuseaux, bermuda, short, tomara que caia, mini-blusa ou colant. Devem saber que o vermelho deixa os estudantes agitados e padronagens com xadrez, bolinha e estampado são cansativas. Além disso, o roxo, azul pavão, laranja e amarelo ouro dão impressão de vulgaridade. Ao mesmo tempo, os tons escuros impõem-se porque sugerem autoridade, embora provoquem desconforto em dias quentes.
57. Capacidade de adequar sua expressão corporal, linguagem e voz à classe, conscientizando-se de que é um ator diante de espectadores que não podem abandonar o teatro mesmo quando o desempenho é sofrível.
58. Cuidado permanente com a linguagem quanto à gramática, à articulação de palavras, à elegância dos vocábulos e ao uso de expressões indesejáveis porque os professores são referência, principalmente em relação a um tipo especial de conhecimento desenvolvido em tempo do saber. Torna-se, portanto, indispensável que eles se expressem mediante a norma culta da Língua Portuguesa. Sigam todas as regras gramaticais. Não engulam o *d* do gerúndio, o *r* do infinitivo ou o *s* dos substantivos no plural. Não usem gírias, palavras chulas ou palavrões, principalmente dentro da sala de aula. Cuidem para que sua exposição oral não seja repleta de *né, tá, viu, enfim, uai* etc.
59. Capacidade de buscar permanentemente técnicas e procedimentos formulados pelas artes cênicas, pela Fonoaudiologia e pela Administração quanto à postura, etiqueta e exposição verbal de um discurso.

60. Cumprimento permanente dos princípios básicos da hospitalidade, discrição e cordialidade, instruindo os alunos para que sigam seu exemplo.
61. Empenho para demonstrar que a modernidade não tolera autodidatas; por isso, o professor será sempre fundamental.
62. Sensibilidade para perceber a escola pela perspectiva do aluno, questionando os seguintes problemas: apoio emocional, processos de avaliação, punição por baixa produtividade e indisciplina, interação com a família, atitude dos profissionais, diversidade de interesses, atualidade dos programas, adequação da infra-estrutura e aplicabilidade do conhecimento
63. Empenho para resolver os seguintes problemas que os alunos possam sofrer na escola: avaliação injusta, hostilidade, discriminação, quebra de sigilo, insegurança, desconforto, amadorismo dos professores e pessoal técnico, deslealdade e desorganização de todos os procedimentos pedagógicos e administrativos