



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO FUNDAMENTOS DA EDUCAÇÃO: PRÁTICAS
PEDAGÓGICAS INTERDISCIPLINARES

GILDEVAN DA SILVA DANTAS

**Liderança na docência como forma de influência na
formação discente**

CATOLÉ DO ROCHA-PB
2014

GILDEVAN DA SILVA DANTAS

Liderança na docência como forma de influência na formação discente

Monografia apresentada ao Curso de Especialização Fundamentos da Educação: Práticas Pedagógicas Interdisciplinares da Universidade Estadual da Paraíba, em convênio com Escola de Serviço Público do Estado da Paraíba, em cumprimento à exigência para obtenção de grau de especialista.

Orientador: Prof. Dr. Jairo Bezerra Silva

CATOLÉ RO ROCHA-PB
2014

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

D192I Dantas, Gildevan da Silva

Liderança na docência como forma de influência na formação discente [manuscrito] : / Gildevan da Silva Dantas. - 2014.
30 p.

Digitado.

Monografia (Especialização em Fundamentos da Educação: práticas pedagógicas interdisciplinares) - Universidade Estadual da Paraíba, Pró-Reitoria de Ensino Médio, Técnico e Educação à Distância, 2014.

"Orientação: Prof. Dr. Jairo Bezerra Silva, Departamento de Pró-Reitoria de Ensino Médio, Técnico e Educação a Distância".

1. Aprendizagem. 2. Liderança. 4. Interação Social. I. Título.
21. ed. CDD 370.1

GILDEVAN DA SILVA DANTAS

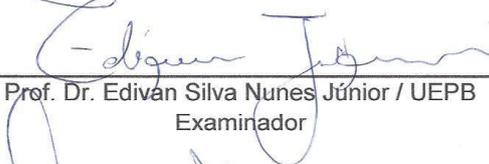
Liderança na docência como forma de influência na formação discente

Monografia apresentada ao Curso de Especialização Fundamentos da Educação: Práticas Pedagógicas Interdisciplinares da Universidade Estadual da Paraíba, em convênio com Escola de Serviço Público do Estado da Paraíba, em cumprimento à exigência para obtenção de grau de especialista.

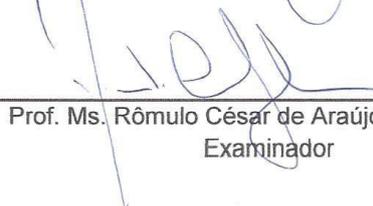
Aprovada em 26/04/2014



Prof. Dr. Jairo Bezerra Silva / UEPB
Orientador



Prof. Dr. Edivan Silva Nunes Júnior / UEPB
Examinador



Prof. Ms. Rômulo César de Araújo Lima / UEPB
Examinador

DEDICATÓRIA

Dedico todo o esforço e empenho, da construção deste trabalho, a todos os professores que procuram realizar-se nesta profissão, buscando uma educação que realmente mude a vida dos que o rodeiam.

AGRADECIMENTOS

A Deus, autor e Senhor da vida, que nos concede sabedoria, inteligência e amor para ter uma perfeita relação com o próximo, indispensável para nossa realização.

Ao Prof. Dr. Jairo Bezerra Silva, pessoa de que expresso grande estima, que gentilmente dedicou-se e empenhou-se na orientação deste trabalho.

Aos demais professores que fazem parte do corpo docente desta Instituição, estendendo o agradecimento à própria, que direta ou indiretamente colaboraram para a formação

A todos os colegas da turma do curso de Especialização em Fundamentos da Educação, por caminharmos juntos neste processo de formação e melhoramento profissional.

A minha querida e amada esposa, Girlânia Nazário do Nascimento, que nas horas difíceis e alegres sempre esteve do meu lado, me apoiando e incentivando neste meu desejo de sempre adquirir conhecimento, por mais que isto custe.

Agradeço.

Assumir a postura de liderança é, antes de mais nada, uma escolha. Mas ela exige uma estupenda capacidade: a de se ter humildade. Isto é, saber que não se sabe tudo, saber que não se sabe todas as coisas e, especialmente, saber que não se é o único a saber. (CORTELLA, 2013)

RESUMO

O presente trabalho foi desenvolvido a partir de uma problemática presente no cotidiano escolar e vivido por muitos professores, que é a dificuldade de conduzir suas aulas, seja pelo desinteresse dos alunos, ou atividades pouco atrativas. Diante desta realidade, buscou-se mostrar a necessidade de uma nova postura na docência, enfatizando que nas atitudes de líder o professor influencia a formação de seus alunos. Inicialmente apresentou-se o conceito de liderança e seus inúmeros atributos, e estes sendo capazes de serem aplicados ao docente adquirindo respeito e admiração de seu público, no caso os alunos. Em seguida, além de discorrer sobre a aprendizagem, foi mostrado uma forma desta, que é constituída, principalmente, no relacionamento entre os envolvidos neste processo de construção do conhecimento, denominada por Vygotsky como Zona de Desenvolvimento Proximal. Logo após, se fez necessário uma abordagem sobre a interação social existente nas várias áreas de convívio dos indivíduos (trabalho, família, escola, etc.), que numa sociedade, segundo Goffman, são caracterizadas como instituições. Destas foi analisada, especificamente a instituição escolar, que está sendo modificada no Brasil mediante uma nova proposta de ensino, assemelhando-se ao que este autor classifica como Instituição Total, que é fundamentada basicamente na oportunidade que indivíduos tem, em um só local, de relacionar-se com maior constância, revelando mais claramente a sua subjetividade, possibilitando uma interação mais completa. Diante de tudo que fora exposto, constatou-se que é imprescindível, para a construção da liderança, esta interação que é capaz de resgatar a autoridade do líder pautada pelo respeito e admiração de seus liderados, que neste caso do professor e aluno.

PALAVRAS-CHAVE: Liderança. Influência. Aprendizagem. Interação Social.

ABSTRACT

This paper was developed from a problem in this school everyday and lived for many teachers, which is the difficulty of conducting their classes, either by students' disinterest, or unattractive activities. Given this reality, we sought to show a new approach in teaching, emphasizing that the attitudes of the teacher leader influence the formation of their students. Initially introduced the concept of leadership and its many attributes, and these are capable of being applied to teachers gaining respect and admiration of his audience, in case the students. Then, and discuss the learning was shown a form of this, which consists mainly in the relationship between those involved in this process of knowledge construction, called as Vygotsky Zone of Proximal Development. Soon after, an approach on the existing social interaction in various social areas of individuals (work, family, school, etc.), A company that, according to Goffman, are characterized as institutions was necessary. These were specifically analyzed the academic institution, which is being modified in Brazil through a new education proposal, which is similar to what the author classifies as Total Institution, which is based primarily on the opportunity that individuals have, in one place, relate to greater loyalty, revealing more clearly their subjectivity, enabling a more complete interaction. Given all that was exposed, it was found that it is essential for the construction of leadership, this interaction is able to rescue the authority of the leader based on respect and admiration of his followers, in this case the teacher and student .

KEYWORDS: Leadership. Influence.Learning.Social Interaction.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 PRIMEIRA SEÇÃO: CONCEITO DE LIDERANÇA.....	11
2.1 Competências da liderança.....	12
3 SEGUNDA SEÇÃO: INFLUÊNCIAS DO PROFESSOR NO PROCESSO DE APRENDIZAGEM	18
3.1 Conceituando aprendizagem	18
3.2 Zona de Desenvolvimento Proximal.....	20
4 TERCEIRA SEÇÃO: INTERAÇÃO SOCIAL COMO PRESSUPOSTO PARA A LIDERANÇA	22
4.1 Nova instituição educacional brasileira	23
4.2 Reestruturação curricular, reestruturação docente.....	25
5 CONCLUSÃO.....	29
REFERÊNCIAS.....	30

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como tema Liderança na docência como forma de influência na formação discente. Para construí-lo, parte-se do objetivo principal: reconhecer que o professor líder em sala de aula influencia a formação de seus alunos e facilita o trabalho pedagógico aplicado a eles, objetivando especificamente dois pontos: primeiro, identificar na liderança uma forma válida de melhoria da docência e segundo, mostrar as formas de aprendizagem que o aluno adquire perante as influências do professor, facilitando o aproveitamento das aulas assumindo uma postura de professor líder.

É evidente que muitos profissionais da docência que têm dificuldade em conduzir seu trabalho de forma contínua, principalmente por se tratar de adolescentes. Nesse sentido a proposta deste é trazer uma nova abordagem no relacionamento entre professor e aluno, propiciando uma maior atenção e interesse pelas atividades a serem realizadas na escola.

A metodologia utilizada foi a da pesquisa bibliográfica sobre a temática, que fundamenta uma nova proposta de experiência educacional entre professor e aluno. A construção do mesmo teve início em outubro de 2013, cumprindo várias etapas, e sendo concluído em março de 2014.

Este trabalho é dividido em três seções: na primeira apresenta-se o conceito de liderança e seus inúmeros atributos, dando especial atenção à diferença entre ser líder e ser chefe com suas relações de poder. Tais atributos sendo capazes de serem aplicados ao docente adquirindo respeito e admiração de seu público, no caso os alunos.

Na segunda seção, além de discorrer sobre a aprendizagem, foi mostrado uma forma desta, que é constituída, principalmente, no relacionamento entre os envolvidos neste processo de construção do conhecimento, denominada por Vygotsky como Zona de Desenvolvimento Proximal, e embasando toda a possibilidade da liderança ser viável para a aprendizagem.

E por último, se faz necessário uma abordagem sobre a interação social existente nas várias áreas de convívio dos indivíduos, seja no trabalho, no seio familiar, no ambiente escolar, onde numa sociedade, segundo Goffman, são caracterizadas como instituições. Destas será analisada, especificamente a instituição escolar, que está sendo modificada no Brasil mediante uma nova proposta de ensino, assemelhando-se ao que este autor classifica como Instituição Total, que é fundamentada basicamente na oportunidade que indivíduos tem, em um só local, de relacionar-se com maior constância, revelando mais claramente a sua subjetividade, possibilitando uma interação mais completa.

2PRIMEIRA SEÇÃO: CONCEITO DE LIDERANÇA

A Liderança, tratada neste trabalho científico, é algo que se aplica no cotidiano, nas várias situações que se apresentam na vida, ou seja, tomar uma atitude de líder não recai somente para quem exerce algum cargo de chefia ou aquela pessoa que tem a responsabilidade de outros sobre sua tutela, mas, também, sobre qualquer um que faça parte de algum grupo, seja de trabalho, estudo, amigos, igreja, familiares, etc. (CORTELLA; MUSSAK, 2012):

Sempre que se estabelece um agrupamento humano, formal ou informal, em que qualquer área de atividade, alguém estará liderando o processo em cada momento. A liderança pode ser compartilhada, pode ser alternada, mas nos grupos humanos, mesmo naqueles constituídos de duas pessoas, ela sempre está presente. Portanto, exercer liderança e ser liderado são condições que caracterizam as relações humanas.

As pessoas constantemente precisam tomar decisões nesses grupos que fazem parte, e muitas vezes se faz necessário iniciativas de algum ou alguns membros. Diante disso, costumeiramente aplicamos a estas pessoas a figura do líder, por estar à frente das coisas, mas a liderança se apresenta nas circunstâncias, nas situações que se encontram, (CORTELLA, 2013):

A liderança é sempre circunstancial. [...]nenhum ou nenhuma de nós consegue liderar qualquer coisa, ou todas as coisas e situações. Por outro lado, qualquer um ou qualquer uma de nós é capaz de liderar alguns processos, algumas pessoas, algumas situações.

Algumas pessoas tem facilidade de organizar melhor algumas coisas que outras, por exemplo, num grupo de amigos que querem organizar um churrasco, alguém entende mais que outro sobre a carne, outro sobre a bebida, a outro em entrar em contato com os convidados, etc.

Ser líder não é algo que se está predestinado, que nasce com a pessoa, a liderança se apresenta em nossa vida e o constante exercício da mesma a torna uma virtude, “a liderança é uma virtude, e não um dom” (CORTELLA, 2013).

Ao mencionar esta liderança como virtude, o autor, observa o caráter filosófico da palavra virtude, ou seja, é uma força intrínseca, assim como a coragem, o destemor, a iniciativa são forças intrínsecas.

Segundo Cortella (2013), a virtude está atrelada ao virtual, mas o virtual não é aquilo que se opõe ao real, mas aquilo que opõe ao atual, ou seja, virtual existe antes das coisas passarem a ser real. Por exemplo, pode-se dizer que a árvore existe virtualmente numa semente, no estado real é uma semente, mas virtualmente a semente pode se tornar uma árvore, deste modo, a liderança é virtual em todo ser humano. “Por que partimos desta ideia? Porque liderança é uma virtude que está em qualquer pessoa, do ponto de vista virtual. O virtual precisa ser atualizado ou realizado.”

Neste contexto, salienta-se uma diferença existente entre ser líder e ser chefe, ou seja, pessoas que adquirem liderança e outras a chefia.

Quando se está na chefia, se está exercendo um cargo, uma posição hierárquica, diferentemente da liderança que é uma atitude. Todo chefe não necessariamente será um líder, pois as ordens do chefe, muitas vezes, serão atendidas pelo poder do cargo, pelo medo das consequências em não realizá-las, já muitos líderes nem ocupam cargos de chefia, são respeitados, admirados, as pessoas atendem o seu pedido com vontade e desejam fazê-lo. (CORTELLA; MUSSAK, 2012):

Enquanto a chefia é caracterizada pelo poder de mando sustentado pela posição que a pessoa ocupa em determinada hierarquia (na família, na empresa, na escola, etc.), a liderança é uma autoridade que se constrói pelo exemplo, pela admiração, pelo respeito.

Líder não manda, inspira as pessoas para a execução dos trabalhos. Enfim, o líder inspira o time para o trabalho, enquanto o chefe faz o time transpirar trabalhando. O líder espera que o trabalho desenvolva as pessoas, enquanto o chefe espera que o trabalho seja feito, bem feito, e na hora solicitada.

2.1 Competências da liderança

E para que este respeito e admiração aconteçam se faz necessário que o líder tenha em si, algumas competências bem claras e vivenciadas nas suas atitudes:

Na primeira competência é saber classificar o que é essencial e é fundamental, pois um bom líder deve mostrar que a vida é regida pelas coisas essenciais e não fundamentais. É fundamental trabalhar, ter dinheiro, realizar coisas, mas tudo isto não é essencial, pois este é encontrado na lealdade, amor, amizade, felicidade. “Essencial é tudo aquilo que você não pode deixar de ter: Felicidade, amorosidade, lealdade, amizade, sexualidade, religiosidade. Fundamental é tudo aquilo que o ajuda a chegar no essencial.” (CORTELLA, 2013)

Segunda competência o líder tem que estar de mente aberta, deve ficar atento àquilo que muda e estar sempre disposto a aprender, pois o tempo, a realidade está em constante mudança e não se pode ficar estagnado no mundo, afinal os seres humanos tem a incrível capacidade de adaptar-se. (CORTELLA, 2013)

Tem gente que é incapaz de abrir a mente. Esquece que o mundo muda, e muda com velocidade, [...] fique atento àquilo que muda, em vez de desistir. Quando acontece a desistência, a pessoa fecha a mente.

Já na terceira competência traz o discurso da inovação, ou seja, a boa liderança é capaz de inovar, reinventar a obra, o trabalho, a tarefa, etc. Dependendo da situação que um grupo trabalha pode acontecer que uma forma de abordagem não resulte mais no esperado. Como por exemplo um professor deve atualizar, reinventar de tempos em tempos a sua forma de ensinar, afinal a cada ano seu público muda. Como mostra Cortella (2013) “ser capaz de inovar a obra, não ficar dentro do *mesmo* o tempo todo. Ser capaz de fazer de outro modo, ser capaz de ir adiante.”

E por último temos a quarta competência traz o discurso de empreender no futuro, ser capaz de construir estratégias, formas, condições, para todas as possibilidades de sucesso de uma tarefa aconteça quando feita coletivamente. Ter em mente que o líder nunca estará pronto, com respostas para todos os seus liderados, pois deve-se busca-las.

Nesta busca de respostas, implicitamente está a certeza de que não sabe de tudo, ou seja, reconhecer que não sabe é uma atitude de plena inteligência, a exemplo do grande filósofo Sócrates quando afirma que *sósei que nada sei*. E se por

ventura isto não acontecer, fingir que sabe, gera obstáculos para a mudança, segundo Cortella (2013) “quando você finge que sabe, impede um planejamento adequado, impede uma ação coletiva e eficaz. Por isso a expressão ‘não sei’ é uma sinal de absoluta inteligência”.

Ao se deparar com as dúvidas, se tem a capacidade de procurar respostas, possibilitando a chance de criar, inovar ou até recriar o que já existe. Tendo esta certeza o líder mostra para seus liderados que eles são necessários e essenciais para que uma tarefa seja feita ou melhorar a que já vem sendo executada, seja na escola, no trabalho, na igreja, etc.

Na construção de vários segmentos sociais, principalmente os citados acima, fica claro algumas relações de poder presentes em alguns chefes, e esta relação é sumamente importante para construção da postura e discurso de quem lidera ou está a frente de determinados grupos.(FOUCAULT, 1979):

Existem relações de poder múltiplas que atravessam, caracterizam e constituem o corpo social e que estas relações de poder não podem se dissociar, se estabelecer nem funcionar sem uma produção, uma acumulação, uma circulação e um funcionamento do discurso.

No tocante à relações e exercício do poder, os chefes com suas atitudes tendem a minar em seus subordinados o medo para sustentarem sua postura de autoridade. Segundo Foucault (1979) no período medieval se sabe que essas atitudes eram impostas pela força, castigos físicos e até tortura, mas nos dias de hoje, recorre-se à disciplina. “Este novo tipo de poder[...] foi um importante instrumento fundamental para a constituição do capitalismo industrial e do tipo de sociedade que lhe é correspondente[...], é o poder disciplinar.”

Segundo, ainda o mesmo autor, na sua obra Vigiar e Punir, em sua terceira parte, discorre sobre a disciplina, mostrando que toda uma construção de atitudes coercitivas constantes, que sempre impõe uma relação de docilidade-utilidade, estas características podem ser facilmente encontradas em muitos segmentos que compõem nossa sociedade.(FOUCAULT, 1999):

Encontramo-los em funcionamento nos colégios, muito cedo, mais tarde nas escolas primárias; investiram lentamente o espaço hospitalar; e em algumas dezenas de anos reestruturaram a

organização militar. Circulavam às vezes muito rápido de um ponto a outro (entre o exército e as escolas técnicas ou os colégios e liceus).

Mas o discurso do poder sendo atrelado à figura do líder ou soberano que deva ser temido, seja pela coerção ou até mesmo pelo status que ocupe, vem sendo modificado com o passar do tempo, e na realidade que se encontra hoje, numa sociedade pautada pela não presença do medo, seja dos castigos físicos ou dos castigos disciplinadores. Este modelo não se aplica mais, o que se busca pelos agentes líderes de um determinado grupo é seu respeito e vontade de executar suas atividades com ânimo.

A autoridade do líder é construída a partir do momento que este adquire o respeito de seus liderados. Isto é alcançado de várias formas, uma delas é a capacidade de servi-los, ou seja, de sempre sanar a necessidade daqueles que ele lidera, pode-se tomar como exemplo um gestor escolar, que exerce um cargo de chefia, mas para ser um gestor líder ele deve servir os seus subordinados, ou seja, deve providenciar todo o material de limpeza para que a auxiliar de serviços gerais possa trabalhar de forma correta e plena. Deve providenciar todos os utensílios de cozinha para que a merenda da escola possa ser servida.

Além disto, o líder deve ouvir seus liderados, fazendo que se sintam importantes e necessários, como parte de uma “engrenagem”. Cada membro da equipe tem habilidades e talentos individuais. Do mesmo modo, possui suas próprias expectativas e desejos pessoais e profissionais. Sendo assim, todos devem ser tratados de forma individual pelo líder, e este deve buscar alinhar os anseios dos liderados com os objetivos da instituição.

O líder deve confiar nas pessoas de sua equipe, dando as condições para que se desenvolvam profissional e pessoalmente e exigindo o melhor desempenho de cada um.

O papel do líder na organização, entre outras coisas, deve ser trabalhar como facilitador das relações de trabalho na empresa, atuando com justiça e ensinando com o seu exemplo. O relacionamento do líder com sua equipe é fundamental para o alcance dos objetivos organizacionais. O que o líder faz e a forma como age, na maioria das vezes, determina se o resultado será o esperado ou desastroso.

Partindo de outro exemplo temos o professor e seus alunos, toma-se como base as opiniões destes, quando se dar espaço para que os mesmos comentem se a forma de explicação está clara, se o uso de certa tecnologia é agradável ou não na sala de aula, se existe algum tema da atualidade que deve ser abordado na escola, entre muitas coisas, com esta atitude eles se sentirão parte importante na escola e sua autoestima permanece conservada, minando nos alunos a autoconfiança, conseqüentemente o professor terá apoio e empenho dos alunos, não farão suas atividades meramente porque o professor pediu, mas farão com um maior capricho por causa do respeito e abertura que o mesmo teve para com eles.(CORTELLA; MUSSAK, 2012):

Todo poder que, em vez de servir, se serve, é um poder que não serve. [...] há uma forte tendência na atualidade de mostrar aos líderes que eles existem para servir seus liderados, e não o contrário. É medíocre o líder que pensa: “minha equipe está sempre a minha disposição”. Os líderes brilhantes são aqueles que afirmam o contrário: “estou sempre a disposição da minha equipe”. Até porque quem trabalha é a equipe, isto é liderar: atingir os objetivos com a colaboração das pessoas.

Em suma, o líder deve ter humildade para com seus liderados, humildade em ouvi-los, humildade em atendê-los, “uma pessoa humilde sabe que o dela não é o único modo de ser, com um único modo de pensar. Aliás, uma pessoa humilde usa o outro como fonte de renovação”(CORTELLA, 2013).

O líder deve sempre lembrar que está em uma posição de destaque por causa de outras pessoas, portanto deve conservar a humildade, procurando tratar todos com igualdade e respeito, não importando a posição social ou cargo na organização.

Outra forma de adquirir respeito de seus liderados é a capacidade de inspirá-los, de ter em seu líder uma referência de inspiração, vitalidade, alguém que acredita no que faz e mostra que todos podem dar ânimo em suas funções, que não está somente executando uma tarefa. (CORTELLA, 2013):

Inspirar pessoas, ideias, projetos, situações. O líder é aquele que infla vitalidade. [...]A noção de inspirar é dar vitalidade. É animar. O líder é capaz de animar. Eu estou usando a palavra “animar”, que vem do latim *anima*, que significa “alma”.

No exercício da liderança, o líder deve lembrar que é humano e que está sujeito à falhas, pois nem todas suas decisões serão acertadas, que volta e meia necessita rever suas posições, a até mesmo ter a capacidade de pedir desculpas pelas falhas.

3 SEGUNDA SEÇÃO: INFLUÊNCIAS DO PROFESSOR NO PROCESSO DE APRENDIZAGEM

A aprendizagem, como também o não acontecimento da mesma, é uma temática bastante discutida atualmente e muitas vezes incomodam os agentes envolvidos com a educação. O incômodo está presente nos indivíduos que realmente buscam uma melhor qualidade nesse processo, tentando descobrir soluções para este problema. Isto se dá porque, para se promover uma ação educacional de qualidade, o aluno deve adquirir uma aprendizagem efetiva, com conteúdos expressivos e todas as disciplinas sendo lecionadas em todo o ano letivo, mas é perceptível que quase sempre isto não ocorre.

Inúmeros são os fatores que contribuem para o insucesso na escola, e a responsabilidade disto recai sobre a figura de um dos protagonistas neste meio, o professor. Mas dificilmente se observa que no processo de ensino-aprendizagem a postura que o docente adota em sala de aula contribui ou não para isto.

O papel do professor tem uma importância bastante considerável, pois ele muitas vezes pode ajudar ou atrapalhar na construção do conhecimento, tal como expõe por Weber (1993):

Considero, pois uma irresponsabilidade que o docente aproveite esta circunstância para estampar nos ouvintes as suas próprias ideias políticas, em vez de se limitar a cumprir a sua tarefa: ser útil com seus conhecimentos e com as suas experiências científicas.

3.1 Conceituando aprendizagem

Ao observar minuciosamente o que realmente promove a concretização da aprendizagem, torna-se indispensável, em primeiro lugar, conceituar o termo. Assim sendo, pode-se definir a aprendizagem como o ato de aprender, buscar informações, revisar a própria experiência, descobrir significados, agir para a própria instrução e etc. Logo, este processo pode ser entendido como o modo pelo qual os seres adquirem novos conhecimentos, desenvolvem competências e mudam o comportamento.

Desde os povos da antiguidade oriental a aprendizagem vem sendo estudada. No Egito, na China e na Índia a intensão era repassar as tradições e os costumes. Já na Grécia e em Roma, conhecidas como antiguidade clássica, a aprendizagem seguiu duas linhas, a pedagogia da personalidade e a pedagogia humanista, estas eram contrárias entre si, mas, complementares, sendo que a primeira visava uma formação individual, e a segunda dava destaque a uma aprendizagem universal.

Durante a Idade Média, a aprendizagem e o ensino passaram a ser fixados pela religião, principalmente a cristã, e seus dogmas. Do século XVII até o início do século XX, a doutrina central sobre a aprendizagem era demonstrar cientificamente que determinados processos universais regiam os princípios da aprendizagem tentando explicar as causas e formas de seu funcionamento (REALE, 2005).

Mais tarde, alguns estudiosos trouxeram contribuições imprescindíveis para explicar melhor o processo de aprendizagem, dentre eles destaca-se Vygotsky (1991) que entende a aprendizagem como um fator que estimula o desenvolvimento das funções mentais, e tem início antes da criança ter contato com alguma instituição educacional, ou seja, a escola, pois ocorre através de várias situações que lhe permite atribuir diferentes significados.

Contudo, a aprendizagem que constrói algo novo na criança, segundo o autor, é a aprendizagem escolar. Nota-se então, a importância que o conhecimento veiculado na escola tem para o indivíduo em processo de desenvolvimento, o que sinaliza maior relevância para a mediação que o professor desempenha em sala de aula. Isso porque, Vygotsky (1991) aponta que:

[...] aprendizagem não é desenvolvimento; entretanto, o aprendizado adequadamente organizado resulta em desenvolvimento mental e põe em movimento vários processos de desenvolvimento que, de outra forma, seriam impossíveis de acontecer. Assim, aprendizado é um aspecto necessário e universal do processo de desenvolvimento das funções psicológicas culturalmente organizadas e especificamente humanas.

3.2 Zona de Desenvolvimento Proximal

Para adquirir uma melhor compreensão no tocante à relação entre desenvolvimento e aprendizagem, em Vygotsky (1991), torna-se necessário o entendimento do conceito de zona de desenvolvimento proximal. Para ele, o bom ensino é aquele que oportuniza o desenvolvimento prospectivo do aluno e não aquele que se volta apenas para o desenvolvimento real. O bom professor é aquele que intervém de forma competente e consciente, a partir de métodos que tenham significação para o aluno e possibilitem uma mediação que, da mesma forma, conduza ao desenvolvimento proximal.

No entanto, na maior parte das instituições escolares valorizam-se apenas o nível de desenvolvimento real dos alunos, o que limita suas aquisições. Pois, o nível de desenvolvimento mental de um aluno, não pode ser determinado apenas pelo que consegue produzir de forma independente, sendo preciso conhecer o que consegue realizar, embora seja com a ajuda de outras pessoas, este fenômeno o autor chamou de zona de desenvolvimento proximal. Para Vygotsky (1991), zona de desenvolvimento proximal é:

[...] a distância entre o nível de desenvolvimento real que se costuma determinar pela capacidade de solucionar independentemente um problema e o nível de desenvolvimento potencial, determinado através da solução de problemas sob a orientação de um adulto ou em colaboração com companheiros mais capazes.

Os conceitos trazidos por ele mostram a importância de o professor conhecer o processo que a criança utiliza para chegar às respostas. É preciso conhecer esse processo, para assim ter condições de mediar, intervir, provocar e estimular o aluno e, com isso, obter meios de apoiá-lo quando demonstrar dificuldades, o que torna possível trabalhar funções que ainda não estão totalmente concretizadas.

Pois é preciso levantar ideias, criar suposições e buscar conclusões ou soluções válidas e que agreguem valores ao âmbito educacional. Por isso, faz-se necessário, repensar a ação docente e a influência do seu discurso no cotidiano da sala de aula, através de um acompanhamento contínuo junto a sua prática, para que assim, seja possível repensá-la, revisá-la e dentro das possibilidades alterar as

formas utilizadas pelos professores para orientarem o processo ensino-aprendizagem, propondo uma estratégia pedagógica baseada nas relações sociais instituídas na sala de aula, no qual se articulam os processos de significação do aluno. Deste modo, deve-se levar em consideração que estas relações sociais que são estabelecidas pelo professor e aluno no cotidiano da sala de aula.

4TERCEIRA SEÇÃO: INTERAÇÃO SOCIAL COMO PRESSUPOSTO PARA A LIDERANÇA

Para a construção, bem fundamentada, do conceito de liderança, exposto anteriormente, é perceptível a presença necessária de uma relação contínua entre líder e liderado, como também na aprendizagem é imprescindível uma interação do professor e aluno.

Essas relações acontecem em nosso cotidiano, em todas as áreas da vida, emprego, escola, hospitais, família, etc. Ao se deparar com estas situações todos os indivíduos criam comportamentos ou se colocam em posturas específicas para cada situação vivida.

Para fundamentar esta interação social, se faz necessário trazer os conceitos de Goffman (1974), inicialmente caracterizando o que o autor denomina de Instituições Totais, que para ele pode ser um local de residência e trabalho para um grande número de pessoas, com situações de vida semelhantes e formalmente administradas por outrem.

Segundo o autor estas instituições podem ser enumeradas em cinco agrupamentos. (GOFFMAN, 1974):

Em primeiro lugar, há instituições criadas para cuidar de pessoas, que se pensa, não incapazes e inofensivas; [...] Em segundo lugar, há locais estabelecidos para cuidar de pessoas consideradas incapazes de cuidar de si mesmas e que são também uma ameaça à comunidade, embora de maneira não-intencional; [...] Um terceiro tipo de instituição total é organizado para proteger a comunidade contra perigos intencionais; [...] Em quarto lugar, há instituições estabelecidas com a intenção de realizar de modo mais adequado alguma tarefa de trabalho; [...] Finalmente, há estabelecimentos destinados a servir de refúgio do mundo;

Dentre os agrupamentos elencados acima, será observado o quarto estabelecimento, onde se pode realizar alguma tarefa ou trabalho, de forma direcionada, como por exemplo campos de trabalho, escolas, colônias, etc.

Todo indivíduo, numa sociedade, tende a dormir, brincar e trabalhar em variados lugares e com diferenciados co-participantes e sob autoridades também

diferentes, e isto, segundo o autor, não se aplica ao que intitula-se Instituição Total. Para Goffman (1974) a Instituição Total exerce uma ruptura com este esquema social que faz parte da esfera da vida de cada indivíduo.

Esta Instituição traz em seu conceito, a possibilidade de todos os aspectos da vida aconteçam em um mesmo local e sob uma só autoridade, as atividades diárias dos indivíduos, cada uma com sua fase, seja feita na companhia dos demais participantes do grupo de pessoas daquele ciclo, e todos tratados da mesma forma. Também estas atividades sejam executadas em um horário específico, que requer um tempo necessário para que ocorra e dando sequência as outras atividades e que tudo isto, segundo o autor, fazendo parte de um plano racional e planejado para atender aos objetivos da Instituição.

Todo este processo que compõe a Instituição Total já está presente em várias outras instituições. (GOFFMAN, 1974):

Individualmente, tais aspectos são encontrados em outros locais, além das instituições totais. Por exemplo, nossos grandes estabelecimentos comerciais, industriais e educacionais cada vez mais apresentam refeitórios e recursos de distração para seus participantes;

4.1 Nova instituição educacional brasileira

Com este enfoque pode-se fazer uma relação muito próxima da Instituição Total com a realidade educacional contemporânea no Brasil, onde se procura promover uma educação de qualidade, e sendo considerada por muitos como uma das soluções do desenvolvimento do país.

A educação pública nacional vem trazendo inovações na forma de organizar e dispor seu currículo nos vários segmentos: seja na alfabetização, educação infantil, educação fundamental e educação de nível médio.

Observando especificamente o Ensino Médio, em consonância com o Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE), recentemente o Ministério da Educação instituiu a resolução nº 2 de 30 de janeiro de 2012, com uma nova forma

de abordagem das disciplinas, organizando-as em áreas do conhecimento, para serem melhor aplicadas no cotidiano dos alunos. (BRASIL, 2012):

Art. 7º A organização curricular do Ensino Médio tem uma base nacional comum e uma parte diversificada que não devem constituir blocos distintos, mas um todo integrado, de modo a garantir tanto conhecimentos e saberes comuns necessários a todos os estudantes, quanto uma formação que considere a diversidade e as características locais e especificidades regionais.

Art. 8º O currículo é organizado em áreas de conhecimento, a saber:

I - Linguagens;

II - Matemática;

III - Ciências da Natureza;

IV - Ciências Humanas.

§ 1º O currículo deve contemplar as quatro áreas do conhecimento, com tratamento metodológico que evidencie a contextualização e a interdisciplinaridade ou outras formas de interação e articulação entre diferentes campos de saberes específicos.

A resolução, citada acima, é reflexo de uma nova proposta de ensino nas escolas do Brasil, o Programa Ensino Médio Inovador (ProEMI), levando o estudante a permanecer na escola por mais tempo, e podendo ter contato com novas práticas pedagógicas incorporadas ao currículo escolar, como é bem exposto no Documento Orientador (2011):

Neste contexto, o Programa Ensino Médio Inovador (ProEMI), integra as ações do Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE), como estratégia do Governo Federal para induzir a reestruturação dos currículos do Ensino Médio, compreendendo que as ações propostas inicialmente vão sendo incorporadas ao currículo das escolas, ampliando o tempo na escola e a diversidade de práticas pedagógicas, atendendo às necessidades e expectativas dos estudantes do ensino médio.

O Programa Ensino Médio Inovador (ProEMI), instituído pela Portaria nº. 971, de 09/10/2009, foi criado para provocar o debate sobre o Ensino Médio junto aos Sistemas de Ensino Estaduais e do Distrito Federal, fomentando propostas curriculares inovadoras nas escolas do ensino médio, disponibilizando apoio técnico e financeiro, consonante à disseminação da cultura de um currículo dinâmico, flexível e compatível com as exigências da sociedade contemporânea. (BRASIL, 2009):

Art. 2º O Programa visa apoiar as Secretarias Estaduais de Educação e do Distrito Federal no desenvolvimento de ações de melhoria da qualidade do ensino médio não profissionalizante, com ênfase nos projetos pedagógicos que promovam a educação científica e humanística, a valorização da leitura, da cultura, o aprimoramento da relação teoria e prática, da utilização de novas tecnologias e o desenvolvimento de metodologias criativas e emancipadoras.

Parágrafo único. São objetivos do Programa Ensino Médio Inovador:

- I - expandir o atendimento e melhorar a qualidade do ensino médio;
- II - desenvolver e reestruturar o ensino médio não profissionalizante, de forma a combinar formação geral, científica, tecnológica, cultural e conhecimentos técnicos- experimentais;

Entretanto, muitos são os desafios para que sejam aplicadas todas as inovações contidas nas propostas elaboradas para a construção deste novo ensino brasileiro. Pode-se elencar dois pontos principais: Primeiro quanto às estruturas físicas das escolas, não adaptadas com banheiros adequados para que o aluno possa tomar banho e armários para guardar seus pertences na escola, por exemplo. Segundo, os docentes ainda não estão habituados com a nova pedagogia do ProEMI.

4.2 Reestruturação curricular, reestruturação docente

Diante desta nova realidade de reestruturação curricular e com esta nova proposta de educação no Brasil, se faz necessário, também, uma nova “reestruturação” dos professores.

Considerando as escolas que fazem parte do ProEMI, muitas modificações são feitas para a adequação para este programa, em várias áreas, das quais pode-se citar algumas: curricular, com suas disciplinas muito mais interdisciplinares; experiências de ensino ligadas ao cotidiano das profissões; conteúdos atrelados às experiências; maior jornada de permanência na escola.

Dentro da temática deste trabalho, deve-se observar melhor esta última modificação. Com uma jornada estudantil mais estendida, a escola precisa oferecer atividades atrativas para os discentes, atividades que não podem deixar de lado o

caráter pedagógico. O professor ocupa um lugar mais diferenciado, pois o mesmo, permanece na escola por mais tempo também, e a interação com o aluno é bem mais ampla, ultrapassando o tempo de sala de aula somente.

Havendo maior contato com o alunado se torna mais propício para se estabelecer um clima de relacionamento afetivo e emocional baseado na confiança, na segurança e na aceitação mútuas, em que caibam a curiosidade, a capacidade de surpresa e o interesse pelo conhecimento.

Sendo assim, o professor adquire uma melhor forma de trabalhar, toma-se como exemplo, com um grupo de alunos que se sentem pouco competentes para a aprendizagem escolar, que tem uma longa história de fracasso, que não mostram interesse por aquilo que a escola pode lhes oferecer, buscar um vínculo afetivo e emocional que sirva de suporte aos aspectos mais estritamente cognitivos da aprendizagem pode transformar-se em uma tarefa prioritária para o professor e para a classe. Com isso, se faz lembrar o que foi exposto anteriormente com Vygotsky (1991) e a Zona de Desenvolvimento Proximal.

Enfim, com esta interação bem formada, o docente adquire algo perdido na maioria das escolas que é a admiração, como bem coloca Cortella e Mussak (2012), “na escola, vamos deparar, muitas vezes, com a falta desse componente que é a admiração, base de qualquer relação que quer ser bem-sucedida”.

Outro componente importantíssimo nessa construção de uma nova forma de ensinar é a capacidade de motivar os alunos. Criar condições tais que o aluno tenha interesse em aprender determinada coisa ou conteúdo. Para isso o professor pode executar algumas formas de motivá-los tais como:

- Desafiar o aluno, para que deseje saber, e uma forma de criar interesse é dar a possibilidade de descobrir.
- Procurar desenvolver nos alunos uma atitude de investigação, uma atitude que garanta o desejo mais duradouro de saber, de querer saber sempre. Desejar saber deve passar a ser um estilo de vida. Essa atitude pode ser desenvolvida com atividades muito simples, que começam pelo incentivo à observação da realidade próxima ao aluno (na sua vida cotidiana), os objetos que fazem parte de seu

mundo físico e social. Essas observações sistematizadas vão gerar dúvidas, tais como: por que as coisas são como são? E aí é preciso investigar, descobrir;

- Falar ao aluno sempre numa linguagem acessível, de fácil compreensão;
- Os exercícios e tarefas deverão ter um grau adequado de complexidade. Tarefas muito difíceis, que geram fracasso, e tarefas fáceis, que não desafiam, levam à perda do interesse.
- Compreender a utilidade do que se está aprendendo é também fundamental. Não é difícil para o professor estar sempre retomando em suas aulas a importância e utilidade que o conhecimento tem e poderá ter para o aluno. O interesse sempre acontece nas coisas que se aprende para utilidade prática e tem sentido para a vida de cada um.
- Evitar a repreensão pública dos alunos, o sarcasmo, as comparações ridículas, as tarefas em demasia e, em geral, todas as condições desfavoráveis para o trabalho escolar. Pelo contrário, deve-se utilizar, quando for necessário, a repreensão privada, a conversa particular e amistosa e quantos fatores positivos animem o aluno.
- A competição, bem usada, pode ser um bom recurso de motivação quando se a usa como jogo em grupo, ou o aluno joga consigo mesmo (auto competição).
- Deve-se observar que existem diferenças individuais, e para motivá-los requer, também diferenças na motivação. O papel do professor não consiste só em condicionar novos motivos desejáveis, mas também em explorar convenientemente os muitos que estão presentes em cada educando.
- Se colocar diante dos alunos como uma fonte de conhecimento também da vida, das experiências trazidas pela vida até aquele momento. Muitos alunos veem no professor uma figura de segurança, pois muitos tem dúvidas, não só pelo que está nos livros, mas no que acontece ao seu redor.

Estas foram somente algumas ações que, ao serem aplicadas, se chega à motivação dos alunos, deixando-os mais animados para traçar todo o caminho do conhecimento que os espera.

5 CONCLUSÃO

Diante de tudo que mostrado na construção deste trabalho, pode-se concluir que a liderança é algo acessível a todos, basta estar disposto a executá-la. E tal postura de líder nem sempre está ligada a algum cargo de chefia, a liderança é aplicada pelo respeito que seus liderados o tem, diferentemente de muitos chefes que são obedecidos por causa do medo que o seu cargo impõe.

Conclui-se, ainda, que os liderados enxergam no líder uma figura confiável, segura e humilde, sua autoridade se constrói pelo respeito adquirido, ou seja, atitudes de liderança do professor faz com que seus alunos sejam influenciados sim e conseqüentemente sua formação será melhor orientada e uma aprendizagem melhor construída.

No processo de aprendizagem, o professor é fundamental para que na relação com aluno possa mostrar os caminhos e ações para que o conhecimento aconteça. Vê-se que é imprescindível haver todo um processo de interação social entre professor-aluno, e porque não dizer, líder-liderado, onde o relacionamento entre os mesmo é um campo fértil para atividades propostas.

Com relação aos grupos sociais que todos os indivíduos estão inseridos: trabalho, família, escola, etc., conclui-se que cada um destes grupos requer uma postura diferenciada. Em se tratando da escola, grupo social a qual este trabalho se detém, pode-se utilizar várias ações de liderança pelos professores, principalmente com a proposta de reestruturação curricular nas escolas do Brasil.

No tocante à busca pela excelência pedagógica, ou seja, quando a aprendizagem acontece, pode-se concluir que a motivação é capaz de despertar nos alunos um desejo de interagir com os colegas na investigação dos conteúdos e com o professor sobre uma orientação do caminho a ser traçado.

Em suma, viu-se que a as concepções de liderança podem ser aplicadas à docência, podendo melhorar consideravelmente o desempenho dos alunos. Principalmente tomando por base a interação social entre professor-aluno, num relacionamento pautado pela confiança, respeito e admiração.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Resolução nº 2, de 30 de janeiro de 2012**. Define Diretrizes Curriculares Nacionais para o Ensino Médio. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/index.php?option=comcontent&view=article&id=15134&Itemid=1071>>. Acessado em: 03 de março de 2014.

_____. Ministério da Educação. **Programa Ensino Médio Inovador: Documento Orientador - 2011**. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/index.php?option=comcontent&view=article&id=15134&Itemid=1071>>. Acesso em: 03 de março de 2014.

_____. **Portaria nº 971, de 9 de outubro de 2009**. Institui, no âmbito do Ministério da Educação, o Programa Ensino Médio Inovador (ProEMI).

CORTELLA, Mario Sergio. **Qual é a tua obra? Inquietações sobre gestão, liderança e ética**. 20ª ed. – Petrópolis, RJ: Vozes, 2013.

_____; MUSSAK, Eugenio. **Liderança em foco**. 7ª ed. – Campinas, SP: Papyrus 7 mares, 2012. (Coleção Papyrus Debates)

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. 20ª ed. Trad. Raquel Ramalheite - Petrópolis, RJ: Vozes, 1999.

_____. **Microfísica do poder**. 16ª ed. Organização, Introdução e Revisão Técnica de Roberto Machado. – Rio de Janeiro, RJ: Edições Graal, 1979

GOFFMAN, Erving. **Manicômios, Prisões e Conventos**. Trad. Dante Moreira - São Paulo-SP: Perspectiva S.A., 1974 (Coleção Debates)

REALE, Giovanni; ANTISERI, Dario. **História da Filosofia: Antiguidade e Idade Média**. Vol. I. 11ª ed. – São Paulo, SP: Paulus, 2005.

VYGOTSKY, L. S. **A Formação social da mente**. - São Paulo, SP: Martins Fontes, 1991.

WEBER, Max. **Ciência como vocação**. In: _____. **Metodologia das ciências sociais**. Parte II. - São Paulo, SP: Cortez; Campinas, SP: Ed.UNICAMP, 1993.

