

A CONSTITUIÇÃO DAS FORMAS IDENTITÁRIAS DOS COORDENADORES DOS CURSOS DE LICENCIATURA

Márcia de Souza **Hobold** – UNIVILLE

Marli Eliza Dalmazo Afonso de **André** – PUC-SP

Agência Financiadora: CAPES

Introdução

As reformas educativas dos anos 1990 trouxeram novas exigências e direcionamentos aos cursos de formação inicial de professores e, ao mesmo tempo, puseram em evidência o campo da formação docente que se torna mais presente nos debates sobre as políticas públicas, bem como nos eventos da área da educação.

Aumentou muito o número de pesquisas sobre formação de professores ao longo dos anos 2000, mas estudos sobre a docência no ensino superior e, particularmente, sobre o trabalho do professor formador cresceram timidamente.

Considerando o importante papel dos professores que formam o futuro docente, a presente pesquisa, inspirada nos estudos de Claude Dubar sobre as formas identitárias de trabalhadores da França, focaliza o trabalho dos chefes de departamento¹ dos cursos de licenciatura de uma universidade brasileira.

Dubar (2005) argumenta que as formas identitárias são constituídas e/ou reconstituídas pelas relações sociais no âmbito familiar, escolar e de trabalho. No âmbito desta pesquisa, busca-se compreender como as formas identitárias são constituídas nas relações sociais e como elas participam do trabalho dos chefes de departamento. Esse objetivo se desdobra em três questões: como as trajetórias de vida constituem as formas identitárias dos professores/chefes que atuam nos cursos de licenciatura? Como as atividades decorrentes da função de chefia afetam as formas identitárias dos professores/chefes de departamento dos cursos de licenciatura? Que conseqüentes há entre as formas identitárias dos professores/chefes e o seu trabalho no departamento?

¹ Em algumas instituições não existe a denominação de coordenador de curso e, sim, de chefe de departamento.

Procedimentos de investigação

A coleta de dados, em uma universidade comunitária, ocorreu por um período de um ano e meio, com visitas semanais para observação das atividades rotineiras dos departamentos, análise de documentos institucionais e realização de entrevistas.

Além dos chefes dos nove departamentos, foram entrevistados quatro professores formadores, quatro ex-alunos da licenciatura e um gestor diretamente responsável pelos cursos de licenciatura junto à reitoria. Para situar o contexto institucional foram entrevistados mais cinco professores que atuam há mais de trinta anos na instituição. Essas entrevistas ajudaram a entender a dinâmica histórica da instituição, por meio de aspectos guardados na memória de cada entrevistado, no sentido em que nos fala Ecléa Bosi:

O passado conserva-se e, além de conservar-se, atua no presente, mas não de forma homogênea. De um lado, o corpo guarda esquemas do comportamento de que se vale muitas vezes automaticamente na sua ação sobre as coisas: trata-se da *memória hábito*, memória dos mecanismos motores. De outro lado, ocorrem lembranças independentes de quaisquer hábitos: lembranças isoladas, singulares, que constituíram autênticas ressurreições do passado (1979/1994, p. 48).

A coleta e a análise dos dados

O primeiro contato com os nove professores/chefes de departamento das licenciaturas ocorreu em uma situação de entrevista que foi considerada preliminar. O objetivo desta entrevista era conhecer os professores, explicar os objetivos e procedimentos da pesquisa, bem como obter respostas sobre as atividades que os chefes desenvolviam no departamento e sobre as características que consideravam relevantes para atuar na função.

Para a segunda entrevista foi elaborado um roteiro que continha questões relacionadas a aspectos pessoais, institucionais e relacionais; condições e contrato de trabalho; programas de formação continuada; formas de comunicação; e aspectos estruturais do funcionamento dos cursos.

A terceira etapa da coleta de dados consistiu em uma entrevista aprofundada com dois chefes de departamento para conhecer o processo de constituição de suas

formas identitárias nas relações sociais e de trabalho. Para cada chefe foi elaborado um roteiro “personalizado”, ou seja, as questões foram formuladas após várias leituras do material obtido anteriormente.

Os critérios para a escolha dos dois chefes de departamento foram os seguintes: nível de escolaridade dos pais e tempo de trabalho na universidade comunitária. Optou-se por escolher dois chefes com mais de vinte anos de trabalho na instituição, pois, acreditou-se que o tempo de trabalho estável e longo revelaria as tessituras da sua história na universidade.

Quanto ao critério de escolaridade dos pais, optou-se por investigar dois casos bem demarcados: um deles procedente de uma família, cujos pais tinham poucos anos de escolaridade, moravam em uma cidade do interior e viviam do trabalho na roça; o outro era originário de uma família que havia residido grande parte de sua vida em uma capital, cujo pai era professor universitário e doutor em sua área de atuação.

Após as entrevistas de aprofundamento foi necessário retornar algumas vezes aos dois professores para sanar dúvidas ou para complementar algum aspecto de sua trajetória.

Com o intuito ouvir a opinião do outro para melhor identificar as formas identitárias dos chefes de departamento, decidiu-se entrevistar quatro professores formadores e quatro ex-estudantes, dois de cada departamento ao qual pertenciam os chefes. Esses foram questionados sobre como viam o trabalho do chefe no departamento e que aspectos destacavam na sua pessoa.

Ainda para complementar os dados foi entrevistada uma professora da administração universitária para que emitisse sua opinião sobre o trabalho dos dois chefes de departamento.

De posse de todos os dados coletados, a análise seguiu os critérios de uma “interpretação relacional” que, como nas pesquisas realizadas por Dubar (2005, 2006), realiza um entrelaçamento entre os vários determinantes que constituem a história pessoal e social do indivíduo.

Os caminhos da análise seguiram a proposta de Dubar na realização da investigação com os trabalhadores franceses. Como ele mesmo explicita:

As entrevistas exploram três domínios essenciais: o ‘mundo vivido e do **trabalho**’, a trajetória socioprofissional e, nomeadamente, os movimentos de **emprego**, a relação dos assalariados com a **formação** e especialmente a forma como aprenderam o trabalho que fazem ou

vão fazer. É na intersecção destes três campos que é definida a identidade profissional [...] concebida, simultaneamente, como uma *configuração* apresentando uma certa coerência típica e como uma *dinâmica* implicando evoluções significativas (2005, p. 185, grifos do autor).

Na realização da “interpretação relacional”, as construções teóricas estruturaram-se nos seguintes capítulos: o debate sobre as licenciaturas no Brasil; a questão das identidades profissionais na literatura; a diversidade de funções profissionais no ensino superior; identidades profissionais em constituição.

O debate sobre as licenciaturas no Brasil

Para situar os debates sobre a questão das licenciaturas recorreu-se à pesquisa coordenada por Candau (1997) “Novos Rumos da Licenciatura”, realizada na década de 1980; ao balanço das dissertações e teses sobre as licenciaturas no Brasil entre os anos de 1990-1998, de Romanowski (2002); à dissertação de mestrado de Diniz-Pereira (2000) sobre a formação de professores na licenciatura de Biologia da Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG; e, à tese de doutoramento de Campos (2002), sobre a reforma da formação inicial dos professores da educação básica nos anos de 1990.

As quatro pesquisas, apesar de diferentes nas finalidades, épocas e localidades apresentam similitudes: revelam o panorama da complexidade das licenciaturas no Brasil.

A questão das identidades profissionais na literatura

As situações experimentadas ao longo da trajetória pessoal, por meio das relações sociais e das significações pessoais constituem a identidade. Essas situações que permeiam as experiências pessoais constroem o “eu subjetivo” e, ao mesmo tempo, o intrapsicológico de uma pessoa. Pode-se exemplificar a identidade como um arcabouço pessoal, ou seja, o reservatório de experiências que, aos poucos, o ser humano vai constituindo por meio das relações sociais.

Para Dubar (2005, p. 135):

A identidade para si e a identidade para o outro são ao mesmo tempo inseparáveis e ligadas de maneira problemática. Inseparáveis, uma vez

que a identidade para si é correlata ao Outro e ao seu reconhecimento: nunca sei quem sou a não ser pelo olhar do Outro.

Para Dubar (2005), a identidade profissional atravessa momentos de desconstrução e reconstrução, em determinados momentos particulares da vida do indivíduo, por meio de fatos marcantes como, também, por situações profissionais que atingem diretamente sua pessoa. A identidade profissional de cada trabalhador está exposta a constantes mudanças decorrentes do contexto social, político e econômico.

Assim, a identidade é um processo de mudança permanente que ocorre desde o nascimento até o final da vida, sendo permeada pelas relações sociais e de trabalho. Bauman (2005, p. 19) amplia um pouco mais essa reflexão:

As 'identidades' flutuam no ar, algumas de nossa própria escolha, mas outras infladas e lançadas pelas pessoas em nossa volta, e é preciso estar em alerta constante para defender as primeiras em relação às últimas. Há uma ampla probabilidade de desentendimento, e o resultado da negociação permanece eternamente pendente.

Em lugar de identidade Claude Dubar utiliza, preferencialmente, a expressão "formas identitárias" com a finalidade de indicar que:

Trata de formas assumidas pela linguagem que podemos encontrar em outros campos e que remetem a visões de si e dos outros, de si pelos outros, e também dos outros por si. São 'categorias atribuídas' (identidades para o outro) e identidades 'construídas' (identidade para si) (2005, p. 156).

Para compreender o movimento da constituição identitária, além do envolvimento dos aspectos pessoais, oriundas da história de vida, bem como, das relações sociais produzidas no contexto de trabalho, há necessidade de conhecer alguns aspectos relevantes da relação: modo de produção e capital.

Considera-se que esta relação está em constante transação entre empregador e empregado e produz efeitos na convivência societária, nos modos de trabalho e, conseqüentemente, nas identidades profissionais. Para compreender a identidade profissional, constituída nas relações entre indivíduo, sociedade e trabalho foram buscados quatro autores:

- Weber: analisa o surgimento do capitalismo;

- Nobert Elias: discute o quanto o sujeito “singular” está em permanente dependência funcional de outros seres, bem como, que há uma forte articulação entre o indivíduo e sociedade;
- Bauman: discute o quanto a globalização, ou melhor, “a modernidade líquida”, interfere nas relações sociais e nas individualidades, ou seja, como as determinações do meio social, político e/ou econômico constituem as “relações fluídas”.
- Dubar – estuda a constituição das formas identitárias, derivadas das relações sociais e de trabalho, após acordos entre a subjetividade e objetividade.

Com esses autores esperava-se evidenciar a relação entre o contexto capitalista (Weber), a dependência entre o indivíduo e sociedade (Elias), assim como as relações cada vez mais fluídas (Bauman) que participam da constituição e das crises identitárias dos trabalhadores (Dubar).

A abordagem de Claude Dubar (identidades profissionais)

As formas identitárias propostas por Dubar são oriundas das entrevistas realizadas com os trabalhadores das empresas francesas. A análise do discurso dos trabalhadores apontou que:

Para este modelo das formas identitárias, é menos importante o trabalho efetuado que o sentido do trabalho vivido e expresso pelas pessoas estruturadas por uma dada identidade profissional. Foi através da análise do discurso, proferido sobre situações de trabalho em entrevistas de investigação, que os sociólogos puderam identificar ‘mundos vividos’ [...] (DUBAR, 1997, p. 47).

Um dos estudos de Dubar (1997), em seis grandes empresas francesas em processo de modernização, e que exigiam dos empregados uma nova forma de relação e comprometimento com a atividade profissional que desempenhavam, mostrou as seguintes formas identitárias: “identidade fora do trabalho”; “identidade mobilizada”; “identidade do ofício”; e “identidade mobilidade/flexível”. Em seu livro publicado em 2005, as denominações de 1997 foram minimamente alteradas. São conceituações derivadas dos estudos de Sainsaulieu e desdobradas por Dubar, que as enuncia da seguinte forma:

- **Identidade estável ameaçada:** as experiências profissionais e a aprendizagem no local de trabalho são efetivamente valorizadas pelos trabalhadores de identidade estável ameaçada. São indivíduos que assumem a identidade coletiva, do grupo de trabalho, e seu discurso é sempre permeado por “nós”. O eu “subjetivo” é maior que o eu “objetivo”, ou seja, prevalece a vontade interior em detrimento dos avanços e inovações que circundam o indivíduo.
- **Identidade bloqueada:** neste caso há uma fusão do indivíduo à sua profissão. A maneira repetitiva e mecânica de exercer a profissão o bloqueia para as inovações do contexto do mercado de trabalho. É um indivíduo fiel às normas de trabalho, que considera a sua atividade profissional como única e fundamental para a empresa. Diante desta fusão, há a supremacia das transações objetivas sobre as subjetivas; o sujeito quase que se anula em detrimento da profissão e/ou empresa.
- **Identidade responsável pela sua promoção:** são aquelas pessoas mobilizadas a progredir profissionalmente e executam suas tarefas com destaque e dedicação. Tudo o que fazem é pensando em si e, também, na empresa. O “eu” está articulado com o “outro”, demonstrando uma relação de interdependência. “Sabem que, se investirem no trabalho, colherão, mais tarde, os frutos desse empenhamento. São os ‘gestores’ que, por vezes, se ignoram, mas, que tem em comum o interesse pela gestão, pela liderança, pela mudança da organização” (DUBAR, 1997, p. 48).
- **Identidade autônoma e incerta:** esta identidade também é reconhecida como do tipo ‘afinitário’. As afinidades com outras pessoas e instituições são fortemente valorizadas como forma de manter “redes” de contatos, visando facilitar a entrada em outros postos de trabalho. Este indivíduo se dedica significativamente à sua formação continuada. Neste caso, a transação subjetiva é que direciona a transação objetiva.

As quatro formas identitárias reconstruídas por Dubar (1997, 1998, 2005), definem a constituição da identidade profissional nas relações de trabalho. No entanto, não se pode esquecer que as experiências biográficas, ou seja, da história de vida, participam ativamente destas constituições identitárias.

A diversidade de funções profissionais no Ensino Superior

O ensino superior no Brasil, principalmente após as reformas ocorridas na década de 1990, sofreu mudanças que culminaram em uma diversidade de funções, preocupações e direcionamentos que tem afetado tanto o trabalho nas instituições quanto as identidades profissionais.

Silva e Sguissardi (2000) argumentaram que compreender o atual cenário da educação privada no Brasil, em se tratando do ensino superior, há que se considerar a orientação e continuidade da matriz teórica, política e ideológica que orientou a reforma do Estado Brasileiro, “com origem na transição do fordismo para o atual momento do capitalismo e sua expressão no Brasil” (p. 157).

Tendo como pano de fundo as mudanças no mundo do trabalho e os dados coletados em uma instituição comunitária, questiona-se: quais são as novas demandas de trabalho para os professores/chefes de departamento? Como estes professores assumem e se vêem nesta função? Como administram as atividades exigidas pela função de chefia e as da docência? Quais são as maiores dificuldades e possibilidades que encontram no exercício da função? Que conhecimentos são necessários para atuar na chefia? Como os professores/chefes de departamento ingressam na função?

Nessa universidade a função de chefe refere-se ao exercício de uma atividade temporária. Cada mandato de chefia de departamento tem duração de dois anos e pode haver uma reeleição para a função por mais dois anos. Quatro anos é o tempo máximo permitido para a permanência na chefia.

Ao assumir a chefia, os professores devem desempenhar novas funções o que desencadeia, na maioria das vezes, sentimentos de insatisfação, pela falta de preparo para enfrentar a nova situação:

Eu fiquei trabalhando muito tempo, quando assumi a função, na perspectiva de que tinha que ouvir as pessoas para entender a lógica de cada um. Acho que dei muito tempo para isso. Tenho um pouquinho da sensação de que ficou um buraco nestes quase dois anos de mandato (*sic*).

O tempo que cada um necessita para delimitar seu espaço de trabalho e compreender os mecanismos internos do departamento provoca um sentimento de desconforto. O depoimento acima ilustra bem o processo de adaptação do docente à

nova função e as implicações pessoais dela decorrentes, que podem, deliberadamente, afetar a identidade profissional do chefe de departamento.

Quando indagados sobre como se sentem como chefes, as respostas foram bem variadas. Uma das chefes disse que “apesar de muito trabalho, não tem *estress*” (*sic*). Entretanto, ela ressaltou que a área administrativa, ou seja, a gestão das atividades cotidianas é acompanhada de muita burocracia o que toma muito tempo:

A área administrativa ocupa muito, muito tempo, é muito papel, muito documento [...]. Então são coisas que vem de todos os setores, setor de *marketing* quer fazer propaganda das licenciaturas e me pergunta: o que nós vamos fazer? Quem é que você vai mandar? Como é que vai ser? Então você tem que estar envolvido com todos os setores (*sic*).

Uma das chefes afirma que se sente estimulada e, ao mesmo tempo frustrada, pois diz que a função é:

Interessante, estimulante, porque são desafios que se colocam. O ritmo de desenvolvimento e as demandas são muito mais rápidos do que se estabelece na rotina de sala de aula, mas eu particularmente fico sempre num misto, entre sensação de estímulo pelas questões que se colocam e uma frustração por não poder se dedicar tanto à questão do desenvolvimento das disciplinas [...] (*sic*).

A insatisfação aparece quando os chefes de departamento não conseguem realizar as atividades profissionais, tanto da docência quanto de gestão, como pretendido.

Acho que são duas atividades interessantes, que eu faço com satisfação, mas que fica sempre essa sensação, às vezes, de não conseguir dar conta (*sic*).

A carga de trabalho administrativa exige uma dedicação que, segundo o chefe de departamento, pode comprometer a qualidade do trabalho de sala de aula ou vice-versa.

Um dos chefes de departamento disse que se sente como se estivesse no interior de um liquidificador:

Posso falar a verdade? Eu me sinto dentro de um liquidificador, se resume a isso. É bem complicada a posição. O chefe de departamento não tem autonomia, tudo tem que ser autorizado (*sic*).

Pelo visto, a angústia não decorre apenas da falta de preparo para realizar as funções, mas também da burocracia, querer fazer as coisas e não poder deliberar com rapidez.

Outra questão apontada por um chefe é o preparo pessoal necessário para lidar com as reclamações dos alunos.

Na verdade você sente a pressão dos alunos que, hoje estão muito exigentes, querem dar muito pouco deles mesmos, eles querem receber muito, mas não querem dar (*sic*).

Nesse caso, o chefe reporta-se à falta de empenho dos estudantes. Os licenciandos, segundo sua visão, exigem muito da universidade (direitos), mas querem dar muito pouco de si, principalmente quanto às obrigações dos estudos extraclasses (deveres).

Essa opinião dos professores/chefes vincula-se a uma percepção sobre a pouca maturidade dos estudantes do ensino superior. Há uma constatação de que os jovens que ingressam na graduação estão cada vez mais imaturos e requerem novas formas de trabalho dos docentes.

Diante da “juventude” ingressante nas licenciaturas os professores formadores precisam responsabilizar-se não só pelos conteúdos específicos para a formação dos futuros professores, mas também por certos valores morais e éticos e atitudes indispensáveis para a boa convivência como respeito e cordialidade.

Ao lado das pressões existentes no interior da universidade comunitária para que os chefes realizem as atividades com eficiência e rapidez muitos dos processos internos são permeados pela burocracia, que na maioria das vezes os impede de atender com prontidão as demandas dos estudantes e professores. Como explicitou um dos chefes:

Não estou colocando isso na cabeça de nenhuma direção, é um processo da instituição que precisa se consolidar como universidade. Mas, ao mesmo tempo tenho que seguir uma montanha de regras, tudo tem que ser por CI, ou processo, vai para o CEPE é tudo muito demorado e as outras pontas não tem paciência, e você fica mesmo numa situação muito complicada (*sic*).

Com o ritmo cada vez mais acelerado do tempo, a demora nas respostas e urgência dos acadêmicos e professores pode ser um dos aspectos que, realmente, incomode os professores/chefes.

Esse sentimento de sobrecarga e de aflição, no entanto, não é geral. Um dos chefes não se queixou da função. Afirmou que a equipe de professores formadores do seu departamento o ajuda e que ele apenas coordena os procedimentos demandados pela instituição:

O trabalho é mais de coordenação e não de chefia, nós temos um grupo bastante bom, um grupo que discute as coisas, que assume aquilo que faz. Então, para mim particularmente funciona como um coordenador (*sic*).

Há outra chefe que também não reclama, ao contrário, acha a função maravilhosa:

Eu acho a experiência maravilhosa, é uma oportunidade não só de você representar os seus pares, tendo uma visão sistêmica, uma visão completa do funcionamento da universidade, tanto da parte educacional, quanto da parte administrativa. [...] Eu acho que foi uma experiência muito boa, muito positiva, de crescimento pessoal, profissional, educacional, de uma maneira completa (*sic*).

Os dados das entrevistas dos professores/chefes sobre o trabalho que desenvolvem em seus departamentos indicam que a estrutura universitária, ligada diretamente ao contexto sócio-econômico, interfere na constituição da sua identidade. São angústias, alegrias, tristezas, sentimentos de possibilidades e não possibilidades em atender os envolvidos com o seu departamento.

Sintetizando as atividades desenvolvidas pelos chefes e, para melhor visualização, foram agrupadas, como se segue:

- **Administrativa:** orçamento; planejamento estratégico; infra-estrutura; *marketing*; análise de matriz curricular para o ingresso de acadêmicos na instituição; alteração, reconhecimento e reestruturação de matriz curricular; construção de propostas e/ou projetos para novos cursos do departamento; construção e/ou organização de projetos interdisciplinares; intercessão por acadêmicos com dificuldades financeiras junto ao setor de bolsa de estudos; participação nas reuniões com os pró-reitores e reitoria; reuniões departamentais e de outros projetos que exijam a sua participação.
- **Legislativa:** conhecimento das legislações de âmbito nacional, estadual e universitária, diretamente implicadas em seus processos de trabalho.

- **Pedagógica:** resolução de conflitos entre acadêmicos e professores; orientação de estágio; gerenciamento de atividades interdisciplinares e de projetos integradores; agendamento e realização de reunião com os professores e acadêmicos; atendimentos aos acadêmicos e professores; organização do horário escolar, do calendário letivo; acompanhamento do cumprimento dos dias letivos, da presença e/ou ausências e/ou atrasos dos professores às aulas; realização e/ou gerenciamento dos projetos de pesquisa.
- **Atendimento à comunidade:** segundo os depoimentos a faixa etária dos acadêmicos, cada vez mais jovens, tem exigido o atendimento de pais “que vem até a instituição se queixar da reprovação (por nota ou falta) e relacionamento do professor com seus filhos”. Os chefes também mencionaram as visitas que devem fazer em escolas ou outras instituições para divulgação do curso que está sob sua coordenação.

Identidades profissionais em constituição

O estudo aprofundado do processo de constituição das formas identitárias profissionais de dois professores/chefes de departamento, teve apoio nas suas narrativas sobre a trajetória pessoal e de trabalho. As formas identitárias são constituídas pelas transações subjetivas (identidade para si) e as transações objetivas (identidade para o outro) forjadas nas relações sociais e de trabalho.

PROFESSOR/CHEFE GERMÂNIO

O professor/chefe iniciou sua fala, sobre o histórico profissional e a formação acadêmica. Fez o mestrado e o doutorado em sua área de atuação. Enfatizou que seus pais trabalhavam na roça e que ele os ajudou no trabalho de agricultura até por volta dos dezenove anos de idade.

Seus avós paternos e maternos também eram agricultores. Todos católicos e com ascendência italiana. Seus avós, paterno e materno, tinham poucos anos de escolaridade e, somente a avó materna, tinha uma escolaridade mais longa. Não soube precisar até que séries eles haviam estudado. Lembrou, apenas, que a avó paterna era analfabeta.

Seu pai estudou até a quarta-série do ensino fundamental e sua mãe só cursou a primeira série. Como era comum na época, foi sua avó que, em casa, continuou a alfabetizar sua mãe.

O professor/chefe ao relatar sua história de vida, explicita que tem dificuldade para gastar dinheiro. Segundo ele, em virtude das economias e dificuldades financeiras que sua família atravessou durante sua infância, quando viviam da agricultura, deixou-o pouco a vontade para comprar coisas para si. A situação de economia também ocorre na sua gestão no departamento. Mesmo sendo dinheiro da universidade comunitária, o professor restringe os gastos.

Conforme as palavras de uma professora formadora que trabalha em seu departamento:

O professor Germânio é muito econômico em algumas coisas. Para oferecer um coquetel para os alunos em algum evento ou coisa parecida, é inconcebível. Tudo o que implica em gastos é difícil ele realizar no departamento (*sic*).

Segundo as palavras do professor/chefe Germânio, ele costuma ter uma reserva de dinheiro para as suas férias, mas precisa se esforçar para gastá-la, pois, segundo ele “preciso de muito pouco para viver”.

Quanto a seus pais, estes continuam casados e morando no mesmo lugar em que ele nasceu. O professor deixou claro que sempre houve estabilidade na estrutura familiar. Isto significa, para ele, que seus pais sempre se deram muito bem, estão juntos até hoje e que sempre acompanharam muito a educação e escolarização dos filhos. As palavras de Lahire (1997, p. 26) esclarecem muito bem as relações entre o apoio familiar e a escolarização:

Sem dúvida, uma configuração familiar relativamente estável, que permita à criança relações sociais freqüentes e duráveis com os pais, é uma condição necessária à produção de uma relação com o mundo adequado ao ‘êxito’ no curso primário. [...] Neste caso, a intervenção positiva das famílias, do ponto de vista das práticas escolares, não está voltada essencialmente ao domínio escolar, mas a domínios periféricos.

Quanto às pessoas que foram significativas para a sua aprendizagem, além de sua mãe que o ensinava, lembra que seu pai era muito bom em matemática. Segundo ele, também havia:

Um padre lá da cidade que ele era bastante conhecedor da matemática. Ele fez o científico na época que era bastante forte. Então, ele ia lá em casa, almoçar de vez em quando e me chamava e me ensinava (*sic*)

Muito provavelmente esse padre afetou sua escolha pelo magistério. Ainda segundo o professor Germânio:

E, depois, também tinha lá na região muitas pessoas que faziam trabalho na roça e o pagamento era feito em função da área trabalhada. E como eles não sabiam fazer conta, eles iam lá em casa para o pai fazer. E eu aprendi também. Antes mesmo de eu ir para a escola eu já resolvia. Quando o pai não estava em casa, eu já fazia, e depois voltavam para o pai conferir.

Para uma professora formadora do seu departamento:

Ele é muito comprometido e preocupado com os alunos e professores. Está sempre aberto para coisas novas, apesar de ser resistente, ou seja, precisa analisar muito bem as possíveis mudanças. [...] Outra coisa ele é duro na cobrança, mas sabe dar oportunidades para nós (*sic*).

Os dados obtidos, incluindo a visão de si e a do outro e as relações sociais, de trabalho, acadêmicas, permitiram caracterizar sua identidade profissional como aquela do modelo “carreirista” ao processo de mobilização: a identidade de responsável pela promoção interna (DUBAR, 2005).

Algumas inferências (constatações) podem ser realizadas diante desta forma identitária “responsável pela promoção interna” e a relação com seu trabalho de chefia:

- Sua história de vida, a harmonia em sua família, a valorização dos estudos pelos pais, da professora que o promoveu para a terceira série na escola isolada, dos ensinamentos matemáticos do padre que freqüentava a sua casa na infância, sua ousadia para deixar a vida da roça e cursar o ensino superior em outra cidade maior, ir fazer o mestrado em outra cidade maior ainda, o ingresso na universidade em que atua como chefe de departamento, dentre outros fatores de ordem pessoal e relacional, são situações que revelam que sua história foi sendo “promovida” e, conseqüentemente, nesta história foi desenvolvendo sua identidade profissional/pessoal;

- Tem uma identidade profissional que promove desafios e inovações, mas, contudo, precisa ser convencido de que as mudanças sugeridas serão boas para o curso, alunos e professores;
- Sua relação com os responsáveis pela administração superior, em alguns momentos, pode ser conflitiva se ele não estiver convencido de que as inovações irão beneficiar a aprendizagem dos conteúdos. Ressalta-se a fala mencionada pelo professor Germânio que “um curso, muitas vezes, ensina de tudo, mesmo os conteúdos específicos para a sua formação profissional e pedagógica”.
- É um professor responsável e cumpre suas tarefas com dedicação. Como disse a professora formadora “ele não deixa para depois o que pode fazer agora” (*sic*).

PROFESSORA/CHEFE LÚCIA

A professora/chefe Lúcia trabalha há mais de 22 anos na universidade e quando realizadas as entrevistas, no segundo semestre de 2006 e durante o ano de 2007, exercia o primeiro mandato de chefia. Fez graduação e mestrado em sua área de atuação.

Diferentemente do professor/chefe Germânio, a professora/chefe Lúcia veio de uma família de professores. Segundo ela:

Quanto ao meu avô, eu sei que ele era filho de imigrante alemão, o pai do meu pai. Veio para [...] e ele foi professor durante muitos anos na escola da comunidade onde eles viviam. Ele é um primo dele.

Então ele era conhecido como professor. Ele era colono e professor. Naquele tempo as escolas ainda ensinavam alemão [...].

Seu avô incentivou seu pai a estudar em um Seminário na Alemanha, conforme sua explicação:

Meu pai foi do seminário e ele tinha sido aluno nessa escola e no seminário ele já se destacou também pelos conhecimentos, então, ele já ia para uma turma mais avançada para a idade dele. Ele estava avançado, então não o deixavam ir para frente. Na época era guerra, ficaram com medo e eles o mandaram para o Brasil. E meu avô o mandou para [...] para terminar a faculdade. Ele se formou na PUC [...].

Segundo informações dadas pela professora/chefe seu pai cursou parte da educação básica na Alemanha, retornando ao Brasil na época da guerra, concluindo seus estudos em uma universidade nacionalmente reconhecida. Fez o mestrado e doutorado em sua área de formação, bem como a livre-docência para ascender profissionalmente na universidade federal.

Os pais da professora/chefe Lúcia tiveram seis filhos e ela ocupa a terceira posição entre eles. Entre o filho mais velho e o mais novo há uma diferença de apenas dez anos. Diante da proximidade de idade, ela mencionou que, em suas lembranças, são muitos os momentos em que sua mãe estava presente realizando com eles as seguintes atividades: leitura de estórias, ajuda nas atividades escolares, realização de atividades artísticas e manuais como pintar, recortar:

A gente sempre foi de brincar de professor. Em casa fazia escolinha e minha mãe nunca nos proibiu, tem mãe que não gosta porque está fazendo bagunça. Minha casa sempre foi uma casa de criança que brincavam e tiravam tudo do lugar. A condição era, ponha tudo, guarde tudo de novo. E ela sempre incentivava tudo isso.

Na sua atuação profissional essa característica da sua mãe, que estimula os filhos a brincarem juntos, que propõe e supervisiona as tarefas é reconhecida por uma das professoras formadoras que a vê como “uma mãezonha”. “Ela conseguiu agregar nós professores” (*sic*).

Ainda, segundo a professora formadora, anteriormente havia muita disputa no departamento e a professora Lúcia conseguiu melhorar a situação. “Seus valores sabem congregam as pessoas. Ela sabe respeitar e valorizar os professores que trabalham no departamento”.

A constituição da forma identitária da professora/chefe Lúcia

Os dados coletados permitiram identificar a forma identitária profissional nesse momento específico da vida da professora/chefe Lúcia: “do operário por ofício ao ‘novo profissional’: a identidade bloqueada”. Sua constituição identitária está vinculada a um ofício e, aliás, desde a sua infância ela já ouvira falar deste ofício em sua casa/família: professor.

Como ela mesma afirmou:

Eu sempre fui muito mais professora do que outra coisa, principalmente porque eu trabalhava com meu marido, dava as minhas aulas e ia embora, só vinha no meu horário, não me envolvia nas questões da universidade (*sic*).

Dubar (2005, p. 275) analisando os trabalhadores franceses com a forma identitária de “identidade bloqueada”, descobriu que:

O ponto comum entre eles é se definir a partir de um **ofício** ligado à sua formação inicial e se proteger em uma carreira ligada a essa especialidade e que implica uma progressão regular combinando, de maneira diversa, a antiguidade e o aperfeiçoamento técnico nessa especialidade (grifo do autor).

Qual a influência desta configuração no trabalho da professora?

- **Empenho em fazer as coisas certas e da melhor maneira possível.** Como disse umas das pessoas entrevistadas: “ela é muito empenhada em fazer acontecer as coisas certas”. Atitude que fecha com aquilo que Dubar (2005, p. 277) escreveu sobre os trabalhadores com esta forma identitária: “o fato de que podem ser suspeitos de não levarem a qualidade em consideração lhes parece constituir um atentado contra a sua identidade”.
- Diante da exigência de mudanças abruptas, rápidas ela **será sempre cautelosa antes de tomar qualquer decisão em seu departamento.** Só mudará as regras do jogo quando tiver certeza de que não haverá comprometimento de seu “ofício”. A qualidade do seu trabalho, seja com o projeto pedagógico ou o trabalho com os professores e estudantes, não poderá ser prejudicada.
- Segundo uma das entrevistadas “ela não vai concordar com tudo o que você fala e se ela não concorda, ela também sabe ouvir e sabe trazer os argumentos para poder dizer o porquê não concorda”. Isso significa que a relação com seus superiores nem sempre será muito fácil. Caso não haja espaço para possíveis discordâncias e entendimentos, e espaços para o diálogo, as **relações sociais entre a professora/chefe e seus superiores** podem se tornar conflituosas.
- Traz consigo as orientações do pai sobre sua postura no “ofício”, de professor, principalmente, quando assume uma nova sala de aula. A chefia de departamento, no primeiro momento, poderia ser chamada de uma nova experiência? Assim, postar-se de modo sério, diante do novo, é algo que a

acompanha. Esta seriedade diante das pessoas e dos fatos foi ensinada pelo seu pai como uma **estratégia para o “ofício” de professor.**

Pretendeu-se apresentar fragmentos da trajetória pessoal, acadêmica e profissional do professor/chefe Germânio e da professora/chefe Lúcia, bem como, identificar a influência destes fatores em suas formas de trabalho. Compreendeu-se, ainda mais, com essas histórias ao mesmo tempo singulares e relacionais, que as formas identitárias são constituídas por experiências pessoais e profissionais aprimoradas constantemente.

Considerações finais

Dubar considerou que a constituição das formas identitárias é decorrente das histórias particulares de cada indivíduo que vão se constituindo na interação com o outro. Não é um processo de interação fácil e harmônico visto que, em muitos momentos, a “identidade para si” (subjativa) pode entrar em choque com a “identidade para o outro” (objetiva).

Na leitura dos aportes teóricos de Dubar, constatou-se que o autor não realizou suas pesquisas pensando em enquadrar as pessoas em “formas identitárias”. Muito mais do que isto, Dubar quis identificar como as formas identitárias profissionais são constituídas por meio das relações sociais e de trabalho e, sobretudo, como estas influenciam as atividades profissionais.

Nesta questão é necessário ter um cuidado especial. As formas identitárias não são estanques e deterministas na vida do indivíduo. Elas são dinâmicas e podem, com o passar do tempo e das experiências realizadas, alterarem-se.

Referências

BAUMAN, Zygmunt. **Identidade**: entrevista a Benedetto Vecchio e Zygmunt Bauman. Tradução: Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2005.

CAMPOS, Roselane Fátima. A reforma da formação inicial dos professores da educação básica nos anos de 1990: desvelando as tessituras da proposta governamental. **Tese de Doutorado**. Programa de Pós-graduação em Educação. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2002.

CANDAU, Vera Maria (org.). Relatório final de pesquisa. Novos Rumos da Licenciatura. Material não publicado. Departamento de Educação da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro: Rio de Janeiro, 1988.

DINIZ-PEREIRA, Júlio Emílio. **Formação de professores**: pesquisas, representações e poder. Belo Horizonte: Autêntica, 2000.

DUBAR, Claude. **A socialização**: construção das identidades sociais e profissionais. Tradução: Andréa Stahel M. da Silva. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

_____. **A crise das identidades**: a interpretação de uma mutação. Tradução: Catarina Matos. Portugal: Edições Afrontamentos, 2006.

_____. Trajetórias sociais e formas identitárias: alguns esclarecimentos conceituais e metodológicos. *In: Caderno do Centro de Estudos Educação & Sociedade*. Campinas, v. 19, n. 62, 1998.

_____. Formação, trabalho e identidades profissionais. *In: CANÁRIO, Rui (org.). Formação e situações de trabalho*. Porto: Porto Editora, 1997.

ELIAS, Norbert. **A sociedade dos indivíduos**. Organizado por Michael Schröter. Tradução: Vera Ribeiro. Revisão técnica e notas Renato Janine Ribeiro. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora, 1994.

LAHIRE, Bernard. **Sucesso escolar nos meios populares**: as razões do improvável. Tradução Ramon Américo Vasques e Sonia Goldfeder. São Paulo: Editora Ática, 1997.

ROMANOWSKI, Joana Paulin. As licenciaturas no Brasil: um balanço das teses e dissertações dos anos 90. **Tese de Doutorado**. Universidade do Estado de São Paulo – USP, 2002.

SILVA JÚNIOR, João dos Reis; SGUISSARDI, Valdemar. A educação superior privada no Brasil: novos traços de identidade. *In: SGUISSARDI, Waldemar (org.). Educação superior: velhos e novos desafios*. São Paulo: Xamã, 2000.

WEBER, Max. **A ética protestante e o “espírito” do capitalismo**. Tradução: José Marcos Mariani de Macedo. São Paulo: Companhia das Letras: 2004.