

Crenças de autoeficácia e satisfação no trabalho: reflexões sobre a prática docente ¹

Enizete Andrade Ferreira

Especialista em Psicologia Educacional com Ênfase em Psicopedagogia Preventiva
Universidade Federal do Pará

Maria Roberta Miranda Furtado

Especialista em Docência na Educação Infantil
Universidade Federal do Pará

Maély Ferreira Holanda Ramos

Prof^ª Dr^ª em Psicologia
Universidade Federal do Pará

Resumo

Este artigo trata das categorias autoeficácia docente e satisfação no trabalho à luz da Teoria Social Cognitiva de Albert Bandura, como subsídio à reflexão da prática docente. Tem como objetivo discutir a prática docente e sua importância no processo ensino-aprendizagem e de que maneira os construtos autoeficácia e satisfação no trabalho influenciam de forma significativa a ação docente. Compreender as categorias autoeficácia e satisfação no trabalho significa dar vazão a novos horizontes dentro do espaço de sala de aula, visto que estas categorias podem contribuir significativamente para um trabalho de qualidade. Por isso é importante considerá-las como elementos de soma no processo educativo. Assim, pode-se concluir que as crenças autoeficácia possibilitam a percepção sobre a capacidade em se desenvolver qualquer atividade, mesmo as desafiadoras e a satisfação no trabalho estimula o desempenho cotidiano com vistas à superação contínua e por isso podem contribuir sobremaneira para uma educação de qualidade.

Palavras-chave: Autoeficácia. Satisfação no trabalho. Prática docente.

Introdução

O papel do professor é fundamental no processo ensino aprendizagem. Assim, seu conhecimento e suas habilidades nesse processo de ensinar e aprender devem ser vistos como componentes essenciais para a formação de sujeitos críticos e autônomos. Isso porque a prática docente é reflexo dos conhecimentos e habilidades que o professor adquire ao longo de sua carreira e podem contribuir sobre suas crenças de forma positiva sobre suas capacidades em desenvolver seu trabalho no cotidiano de sala de aula. Por isso, o professor deve ser valorizado enquanto pessoa e profissional para que seu trabalho, já tão árduo, continue se efetivando de forma significativa para uma educação de qualidade.

Considera-se que os professores podem ser influenciados por fatores externos e internos, sendo que toda sua concepção, isto é aquilo em que acreditam, pensam ou sentem será exteriorizado por meio de seu comportamento (MACEDO, 2009). Por isso, considera-se

¹ Este trabalho faz parte do Projeto de Pesquisa desenvolvido no Mestrado em Educação, orientado pela Prof^ª Dr^ª Maély Ferreira Holanda Ramos do Programa de Pós-Graduação em Educação/UFPA.

importante discutir elementos conceituais da Teoria Social Cognitiva afim de compreender o comportamento humano.

Na perspectiva da Teoria Social Cognitiva (TSC) o ser humano é considerado agente no sentido de influenciar os acontecimentos circunstanciais de modo intencional. Isso só pode ser possível quando as pessoas são autorreguladas. Assim temos como característica fundamental no sujeito agente: a intencionalidade, antecipação, autorreatividade e autorreflexão. Isto quer dizer que com o ato intencional pode-se escolher a forma de agir e assim, planejar as ações de modo a alcançar determinado objetivo. A antecipação orienta e motiva as pessoas a alcançar os resultados esperados. Com a autorreatividade, o indivíduo regula seu próprio comportamento voltando-se para coisas positivas que lhe traga satisfação. Já a autorreflexão funciona como avaliação sobre suas ações no sentido de corrigi-las quando necessário para alcançar seus propósitos (BARROS; BATISTA-DOS-SANTOS, 2010).

Percebe-se, assim, que os sujeitos, de acordo com a TSC, podem influenciar ativamente as circunstâncias cotidianas de modo que seus ideais sejam alcançados. No entanto, a possibilidade do sujeito ser agente se dá a partir de sua crença sobre sua capacidade pessoal para realizar algo, ao que Bandura (et al. 2008) denomina de autoeficácia. Neste sentido o comportamento humano é orientado pela autoeficácia, considerada mecanismo-chave da agencia humana, sob o olhar teórico-explicativo da Teoria Social Cognitiva (BARROS; BATISTA-DOS-SANTOS, 2010).

A autoeficácia

As crenças de autoeficácia podem ser desenvolvidas por quatro fontes: experiências de êxito, experiências vicárias, persuasão verbal e indicadores fisiológicos. As experiências de êxito podem elevar o nível de autoeficácia, isso porque estão diretamente ligadas à eficácia pessoal que fornece a oportunidade de o indivíduo perceber sua capacidade ligada ao esforço que despendeu para alcançar sucesso em determinada tarefa (IAOCHITE, 2014); as vicárias são aquelas que se apreende através de observação em situações que gerem resultados positivos; a persuasão verbal diz respeito ao incentivo que uma pessoa recebe de alguém com credibilidade naquilo que está sendo desenvolvido pela outra que recebeu incentivo; os estados fisiológicos, como ansiedade por exemplo, podem fragilizar a crença do sujeito sobre sua capacidade (BZUNECK in BORUCHOVITCH; BZUNECK, 2009).

É importante salientar que esses fatores podem influenciar de forma positiva, mas também de forma negativa as crenças de autoeficácia de uma pessoa. Isso vai depender do tipo de

experiência que tenha vivido ou de suas observações sobre experiências bem-sucedidas ou não, bem como o estado emocional em que se encontram. Além disso, o processo de desenvolvimento de crenças de autoeficácia não se dá automaticamente, é necessário que se considere os aspectos cognitivos, experiências anteriores e outros fatos que possam a vir despertar percepções positivas sobre sua capacidade. Neste sentido a crença de autoeficácia é pessoal, pois depende das relações às quais o sujeito esteve envolvido (BZUNECK in BORUCHOVITCH; BZUNECK, 2009).

Por isso, no campo educacional, mais especificamente no ensino, a autoeficácia tem se revelado no comportamento dos sujeitos por meio de suas ações (FERNANDEZ, 2015). Assim, pode-se relacionar as crenças de autoeficácia às ações dos professores, no espaço da sala de aula, em sua prática docente. “Estas crenças, não se referem às habilidades que a pessoa tem, mas aos julgamentos quanto ao que se pode fazer com quaisquer habilidades que se possui” (BANDURA, 1986 apud NINA, 2015, p.26). Neste sentido compreender como se revela esse processo é primordial como estudo ao desenvolvimento positivo do processo ensino-aprendizagem.

Diante das evidências que apontam as crenças de autoeficácia como influenciadoras nas ações dos professores em sala de aula, Bzuneck (1996) relata que algumas pesquisas sobre ensino apresentaram resultados significativos referentes à aprendizagem dos alunos, relacionando esse resultado à competência docente, e, ainda, que as habilidades e conhecimentos dos professores têm que ser vistos considerando-se as relações diretas que permeiam o cotidiano de sala de aula como: fracassos de alunos, suas limitações, suas famílias e a própria escola enquanto influenciadoras em suas ações cotidianas. Esse quadro que se estabelece no dia-a-dia, exige mais do que dominar os assuntos a serem explanados, é preciso que os professores acreditem que são capazes de desenvolver atividades que superem qualquer dificuldade que se apresente. “O desenvolvimento da crença de autoeficácia está relacionado com a motivação, com esforço e com a persistência vivenciada pelos docentes ao longo de toda a sua carreira” (NINA, 2015, p.56). Com isso, a sua crença de autoeficácia é fundamental para reinventar suas ações com o fim de melhorias no processo educativo (BZUNECK, 1996).

Assim, o processo educativo formal, se dá na escola, sendo a figura do professor, mediador do conhecimento, que contribui, através de sua prática em sala de aula, com conhecimentos significativos que orientem os alunos a atuar na sociedade. Além disso muitas responsabilidades e cobranças são impostas aos professores, principalmente em se tratando dos estímulos e respostas com efeitos positivos aos alunos (FERNANDEZ, 2015; RAMOS, 2015). Porém, já é verificável que o alto nível de crença dos professores os sensibiliza a buscar novos caminhos não apenas de

novos métodos, mas também de superação às dificuldades dos alunos (NINA, 2015). Portanto, o papel do professor enquanto influenciador sobre o aprendizado dos alunos é fundamental no processo de construção do conhecimento (RAMOS, 2015; FERNANDEZ, 2015).

Para mais além, os professores que acreditam em seu potencial, sentem-se mais satisfeitos com sua profissão o que pode trazer resultados positivos no processo educativo. Assim, a satisfação profissional dos professores é um estado emocional adquirido através de recompensas no local de trabalho (CAPELO; POCINHO, 2014). Ao que se pode perceber é que a satisfação funciona como estimulante ao compromisso com o trabalho e com o aprendizado dos alunos (RAMOS, 2015). Desse modo, o sentimento de satisfação concernente à docência, é pessoal e, portanto, o contexto ao qual está inserido deve ser considerado. Assim, o tipo de relação existente entre a comunidade escolar, do qual fazem parte, desde o diretor (a), corpo técnico, professores colegas e pais de alunos, pode influenciar a satisfação no trabalho (RAMOS, 2015). Por isso, é elementar considerar os indivíduos, suas necessidades e anseios no que concerne ao desenvolvimento do trabalho para que se garanta um resultado positivo e satisfatório para todos os envolvidos.

Satisfação no trabalho e a autoeficácia docente

Pensar em satisfação no trabalho nos remete a Teoria Social Cognitiva que tem voltado sua atenção a este construto aplicado à docentes e suas influências no processo ensino-aprendizagem. Para compreender e explicar com mais propriedade sobre essa relação entre satisfação do trabalho docente e os diferentes aspectos relativos ao contexto escolar, destaca-se o Modelo Social Cognitivo de Satisfação no Trabalho de Duffy e Lent (2009), “desenvolvido especificamente para explorar os fatores determinantes da satisfação” (RAMOS, 2015, p.28). Este modelo propõe a explicação sobre a satisfação do trabalho partindo de cinco situações vivenciadas no local de ofício: ambiente acolhedor (afeto positivo) e propício a realização de suas funções (condições de trabalho), onde há a colaboração dos colegas de trabalho (suporte organizacional), a crença na capacidade pessoal de realizar com sucesso suas funções (autoeficácia) e assim perceber o sucesso alcançado pelas metas desenvolvidas (progresso de objetivos) (RAMOS, 2015). Então, se voltar ao que Bandura considera sobre os sujeitos agentes, tem-se a dinâmica do fazer subsidiada pela crença no poder fazer e como consequência a satisfação profissional. Assim, percebe-se que um aspecto determinante da satisfação no trabalho, pode ser a autoeficácia docente (CAPELO; POCINHO, 2014).

É importante reforçar que a satisfação docente é fundamental para o compromisso com o ensinar. Partindo da Teoria Social Cognitiva, a autoeficácia docente e satisfação com trabalho devem estar relacionadas em condição de reciprocidade com a disposição do ensinar. Assim se os níveis de autoeficácia se apresentarem elevados, tem-se satisfação e, por conseguinte, estímulo para desenvolver um trabalho dinâmico e inovador (IAOCHITE et al., 2011).

Por isso, a autoeficácia é vista como motivadora na prática pedagógica, em função da confiança que confere aos profissionais docentes sobre suas capacidades em lidar com situações adversas e complexas. Além disso, “as crenças dos indivíduos funcionam como filtro que interpretam os fenômenos e mediam o comportamento subsequente” (PAJARES, 1996 apud ROCHA, 2011, p.14). Assim, professores com alto nível de crenças de autoeficácia devem fazer parte das escolas para que saibam lidar com a complexidade do todo educativo.

Diante das constantes mudanças e cobranças que são delegadas aos professores, não se pode desconsiderar o papel da autoeficácia docente nas práticas cotidianas dos professores. Até porque, professores com nível de eficácia baixo apresentam dificuldades em lidar com situações de obstáculos e desafiadoras encontradas no cotidiano que resultam, muitas vezes, em elevado nível de estresse. Ao contrário, os que apresentam alto nível de eficácia, demonstram satisfação no trabalho e são capazes de desenvolver suas atividades subsidiadas por estratégias bem elaboradas e eficientes (RAMOS, 2016).

Considerações Finais

Os estudos sobre autoeficácia docente e satisfação no trabalho tem apresentado essas categorias como subsídios para uma prática pedagógica mais efetiva e criativa. A autoeficácia é a crença que o indivíduo tem acerca de sua capacidade em realizar atividades que se apresentam, por isso um indivíduo com autoeficácia vê nas dificuldades uma possibilidade de superação; bem como, um sujeito satisfeito no trabalho exerce suas funções com mais prazer, cria estratégias de ação que podem ser superadas à medida que as ações são desenvolvidas no local de trabalho. Tem-se, assim, esses fatores como suporte necessário para o bom desempenho dos professores. Por isso, é essencial estudar sobre a prática pedagógica à luz da autoeficácia docente e da satisfação no trabalho.

Referências

- BARROS, Marizeth; BATISTA-DOS-SANTOS, Ana Cristina. Por dentro da autoeficácia: um estudo sobre seus fundamentos teóricos, suas fontes e conceitos correlatos. **Revista Espaço Acadêmico**. V. 10 n.112, ano X, p. 1-09, setembro 2010.
- BORUCHOVITCH, Evely; BZUNECK, José Aloyseo (org.). **A motivação do Aluno: Contribuições da Psicologia**. Petrópolis: Vozes, 2009.
- CAPELO, R.; POCINHO, M. Autoeficácia docente: predição da satisfação dos professores. **Educar em Revista**, Curitiba, Brasil, Editora UFPR, n. 54, p. 175-184, out./dez. 2014.
- FERNANDEZ, Ana Patrícia de Oliveira. Crenças de Eficácia de Professores no Contexto de Ensino. Belém (PA), 2015. **Tese (Doutorado)**. Programa de Pós-Graduação em Teoria e Pesquisa do Comportamento- PPGTPC, UFPA.
- IAOCHITE, Roberto Tadeu. Crenças de eficácia docente e suas origens. **Revista Psicologia: ensino e formação**. 5 (2), p. 81-102, 2014.
- IAOCHITE, Roberto Tadeu; AZZI, Roberta Gurgel; POLYDORO, Soely Aparecida Jorge; WINTERSTEIN, Pedro José. Autoeficácia docente, satisfação e disposição para continuar na docência por professores de educação física. **Revista Brasileira de Ciência do Esporte**. Florianópolis, v.33, n.4, p. 825-839, out./dez., 2011.
- MACEDO, Izabel Cristina de. Crenças de autoeficácia de professores do ensino fundamental e sua relação com percepções de apoio na escola. Londrina, PR, 2009. **Dissertação (Mestrado)**. Centro de Educação Comunicação e Artes, Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Estadual de Londrina.
- NINA, Karla Cristina Furtado. Fontes de autoeficácia docente: um estudo exploratório com professores de Educação Básica. Belém, PA, 2015. **Dissertação (Mestrado)**. PPGTPC-UFPA.
- RAMOS, Maély Ferreira Holanda. Modelo Social Cognitivo de Satisfação no Trabalho e Eficácia Coletiva: percepções sobre a docência. Belém, PA, 2015. **Tese (Doutorado)** PPGTPC-UFPA.
- RAMOS, Maély Ferreira Holanda; FERNANDEZ, Ana Patrícia Oliveira; PONTES, Fernando Augusto Ramos; COSTA e SILVA, Simone Souza. Caracterização das Pesquisas sobre Eficácia Coletiva Docente na Perspectiva da Teoria Social Cognitiva. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 32 n. 1, p. 91-99, jan-mar. 2016.
- ROCHA, Diego Marcell. Crenças de autoeficácia e práticas docentes: uma análise de professores de Física em um contexto de inovação. São Paulo, 2011. **Dissertação (Mestrado)** Programa de Pós-Graduação Interunidades em Ensino de Ciências (Modalidade Física), Universidade de São Paulo.