



**PERCEPÇÃO SOBRE A CARREIRA DOS PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO FÍSICA DO
PROGRAMA CLUBE ESCOLA**

Sheila A. P. dos S. Silva*
Hugo Cesar Bueno Nunes**

RESUMO

Poucos são os estudos sobre a formação continuada e a carreira dos profissionais que atuam no âmbito não-escolar. Com o objetivo de identificar e discutir se a percepção sobre a própria carreira profissional apresenta alguma relação com a identificação de necessidades de formação continuada, a pesquisa focalizou a atenção nos profissionais de EF da Secretaria Municipal de Esportes, Lazer e Recreação de São Paulo por estarem vinculados ao Programa Clube Escola que vem sendo implementado desde 2007. A metodologia da pesquisa é de natureza qualitativa, de orientação fenomenológica, tendo noventa e quatro dentre os cento e setenta e três profissionais que atuam no Clube Escola, respondido a um questionário contendo duas questões abertas. Identificou-se que 70% estão satisfeitos com o seu atual momento na carreira e esse resultado parece se relacionar com os 72% que atribuem importância à formação continuada e estão dispostos a se manterem em constante aperfeiçoamento profissional quando incentivados para isto. Os resultados não convergiram com os estudos de Michael Huberman em relação aos estágios da carreira docente mostrando a necessidade da carreira do profissional de Educação Física que atua no contexto não-escolar ser alvo de novas pesquisas.

Palavras Chave: Carreira Profissional; Educação Física; Clube Escola.

ABSTRACT

There are few studies on training and careers for professionals who work in the non-school field. Aiming to identify and discuss whether the perception of one's own career has some relation to the identification of needs for continuing education, we focus attention on Physical Education professionals of the Municipal Office on Sports Leisure and Recreation of Sao Paulo because they are tied to a program that has been implemented since 2007 - the Club School Program. The research methodology is qualitative, with phenomenological orientation, having ninety-four, among the one hundred seventy-three professionals working in the Clube Escola, responded to a questionnaire with two open questions. It was identified that 70% of the professionals interviewed are satisfied with their current time in their career, 72% think the continuing education is important and, in general, the professionals that are satisfied with their career, are willing to remain in constant retraining when encouraged to do so. It was concluded that the positive perception about professional career appears to be related directly to the professionals' inclination to keep participating in actions aimed at their continuing education. Moreover, this research has taken the first steps in professional careers in Physical Education and it is recommended to invest in more studies outside the subject of Scholar Physical Education.



Key-Words: *Professional Career; Physical Education; School Club.*

RESUMEN

Pocos son los estudios sobre la profesión y la educación continua de los profesionales del área no escolar. Con el objetivo de identificar y discutir si la percepción de su propia evolución profesional tiene relación con la identificación de las necesidades de formación continua, esa investigación fijó la atención en los profesionales de Educación Física de la Secretaria de Deportes, Lazer y Recreación de São Paulo que trabajan en el Programa llamado Clube-Escuela que empezó el año 2007. La metodología de investigación es cualitativa, fenomenológica, donde noventa y cuatro de un total de ciento setenta y tres profesionales, respondieron a dos preguntas abiertas. De La investigación resultó que el 70% se diz satisfecho con su estágio actual de la profesión, El que parece tener relación con el 72% que dicen que es importante la educación permanente y que hay disposición personal para seguir estudiando. Los resultados no han convergido con los estudios de Michael Huberman en relación con los estádios de la profesión docente, mostrando la necesidad de que se estudie, de manera más aprofundada, los contextos de actuación profesional diferentes de la escuela.

Palabras clave: *Profesión, Educación Física, Clube Escuela.*

INTRODUÇÃO

Durante os anos que se passam é possível perceber que as questões relacionadas à formação profissional em EF vem adquirindo um melhor delineamento. Podemos citar como marco nesta trajetória a primeira proposta curricular para formação profissional em EF no Brasil a qual se deu em 1969, com a resolução CFE nº 69/69 que definia as bases para a formação profissional em EF, sendo esta formação, apenas no âmbito da licenciatura. Considerando que o contexto de atuação profissional em EF vem se diversificando ao longo do tempo, que a formação inicial fornece uma base geral que propicia o ingresso à carreira profissional, que a formação continuada tem assumido cada vez mais responsabilidade no sentido de formar para as necessidades de contextos de atuação específicos, que o que pensa o profissional de EF precisa ser levado em consideração quando são elaboradas propostas de formação continuada direcionadas a ele, que a percepção que o profissional de EF possui em relação à sua própria atuação e a percepção que possui sobre o sentido dessa atuação profissional em seu plano de vida são fatores determinantes para a concretização de propostas pedagógicas para as quais a formação continuada pretende prepará-los, é que se focaliza a atenção no profissional de EF para tentarmos responder às seguintes questões:

- Como o profissional de EF percebe a sua própria carreira profissional?
- Quais conhecimentos ele julga deter e que lhe permitem atuar?
- Quais conhecimentos ele identifica como necessários para atuar em novos programas pedagógicos que lhe são propostos?
- Qual seria sua disposição pessoal para ter acesso a novos conhecimentos?



Para iniciarmos a abordagem dessa série de questões e buscar compreendê-las, iniciaremos tendo como objetivo geral levantarmos subsídios para melhor compreensão da carreira do profissional de EF e discutir possíveis relações entre percepção sobre a própria carreira profissional e disposições pessoais para participar de oportunidades de formação continuada. Decorrente disto, a pesquisa terá como objetivo específico descrever a percepção que profissionais de EF possuem a respeito da própria carreira profissional.

REVISÃO DE LITERATURA

CARREIRA PROFISSIONAL EM EF

Ao tratarmos a questão da carreira profissional na área de EF, deixamos claro que para nós todo profissional independentemente da área de intervenção é um educador.

El sujeto debe ser ante todo un educador, comunicador y posibilitador de nuevos ambientes o espacios, donde se manifieste su subjetividad em armonia com lãs expresiones de los otros y del médio ambiente donde habitan. (TRIGO et al, 2008, p.20).

Para Huberman (1992) os professores que atuam no espaço escolar, ou seja, aqueles que atuam na educação básica passam por um ciclo vital durante a carreira docente, a qual o autor divide em cinco fases.

A primeira fase é a de entrada na carreira, que corresponde de um aos três primeiros anos de ensino, e se caracteriza pelos aspectos de sobrevivência e descoberta, geralmente vividos em paralelo.

A segunda é classificada como a fase de estabilização, que corresponde dos quatro aos seis anos de ensino, e se caracteriza pela consolidação de um repertório pedagógico. [...] a estabilização precede ligeiramente ou acompanha um sentimento de "competência" pedagógica crescente. (HUBERMAN, 1992, p.40).

A terceira fase é a da diversificação, que corresponde dos sete aos vinte e cinco anos de ensino, caracteriza-se por ser a fase onde o professor realiza uma série de experiências pessoais, diversifica a didática em sala de aula, o modo de avaliar, a forma de dispor os alunos em sala, modifica a sequência dos programas, etc. (HUBERMAN, 1992).

A quarta fase corresponde à fase da serenidade e distanciamento afetivo, que vai dos vinte e cinco aos trinta e cinco anos de ensino, caracteriza-se por ser a fase onde os professores são menos sensíveis à avaliação dos outros (HUBERMAN, 1992).

Já o distanciamento afetivo ocorre nesta fase e pode ser caracterizado por o professor ser mais velho que os alunos e consequentemente pertencer a gerações diferentes destes, entre os quais o diálogo pode se tornar mais difícil.

A última fase é a do desinvestimento que vai dos trinta e cinco aos quarenta anos de ensino e caracteriza-se por ser uma fase até certo ponto positiva (HUBERMAN, 1992).

Concordamos com Nascimento e Graça (1998) quando os mesmos dizem que estes estágios da carreira docente não devem ser vistos como algo linear, contínuo ou hierárquico de sequências.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTINUADA EM EF



Temos presenciado no contexto mundial que o ser humano está atravessando uma profunda crise de valores, muito devido à ruptura entre suas necessidades internas e suas experiências externas. (TRIGO et al, 2008).

Concordamos com Trigo et al (2008) quando diz que devemos formar um líder comunitário – no nosso caso, formar um profissional de EF – grifo nosso, capaz de buscar sua auto-aprendizagem, ser um líder que busca sempre a inovação, busca investigar seu meio social e organizar sua gestão com atitude crítica e criativa, ou seja:

Posto isto, acreditamos como fundamental o desenvolvimento contínuo do profissional de EF, o qual deverá estar atento a sua formação continuada para que possa empreender e compreender alguns contextos que vivencia, tendo como premissa uma análise baseada no conhecimento, seja este conhecimento oriundo da prática profissional ou da academia.

A formação permanente de professores está intimamente vinculada à visão que os professores tem de si mesmos e do papel social da EF. Para que se possa compreender como e de que se constituem as iniciativas de formação permanente que são oferecidas aos docentes, é preciso entender que cada uma delas traz em si uma concepção diferenciada do papel do professor. (GÜNTHER & NETO, 2000, p.88).

Esta concepção diferenciada oferecida aos profissionais está intimamente ligada à formação política. Como afirma Günther & Neto (2000), discutir formação permanente passa por uma questão básica: a formação política. Não se pode falar de uma prática pedagógica neutra, absolutamente isenta de qualquer tipo de intencionalidade e também não se pode falar de formação continuada de professores como um fenômeno isolado da formação política.

METODOLOGIA DA PESQUISA

O presente estudo caracteriza-se como uma pesquisa qualitativa do tipo descritiva de cunho fenomenológico.

A pesquisa qualitativa é essencialmente descritiva. Pesquisar é descrever aquilo que eu analiso, o fenômeno que eu interrogo. O discurso sempre envolve um desvelar e através das descrições busco compreender o que ainda está oculto para mim. (NISTA-PICCOLO, 1993, p.70).

Ao mudar o foco da pesquisa, da explicação para a compreensão do fenômeno que se irá estudar, utilizaremos da descrição do fenômeno para interpretá-lo. A utilização da descrição na pesquisa significa que a mesma não terá um caráter de avaliação nem de opinião do sujeito sobre a experiência vivida, mas apenas relata de modo preciso, o que ocorre com ele ao vivenciar suas experiências. (Martins e Bicudo, 2005).

A presente pesquisa foi realizada na Secretaria Municipal de Esportes, Lazer e Recreação (SEME) da cidade de São Paulo. Buscamos analisar os profissionais que atuam no programa Clube Escola da referida secretaria.

O Programa Clube Escola é um programa concebido pela Prefeitura do Município de São Paulo o qual busca oferecer atividades de lazer e esportes às crianças e adolescentes em seus espaços como parques, clubes comunitários no contra turno escolar.



O objetivo do programa é a aquisição de competências (conhecimento, habilidades e atitudes) que contribuirão para o desenvolvimento integral desta população. A implantação do programa Clube Escola visa garantir maior eficácia com o consequente fortalecimento das políticas públicas das áreas de esporte, lazer e recreação, saúde, educação, cultura, promoção social, inclusão digital, contribuindo assim para a melhoria do Índice de Desenvolvimento Humano – IDH local, fomentando a integração entre o clube, a família, a escola e a comunidade (SECRETARIA MUNICIPAL DE ESPORTES, LAZER E RECREAÇÃO, 2007).

Tal pesquisa se deu através da distribuição de um questionário (Anexo III) para 227 profissionais que atuam no Clube Escola da cidade de São Paulo. Tal questionário era composto por 02 (duas) questões orientadoras da pesquisa. Todos os participantes preencheram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo II), salientando que os sujeitos tiveram a liberdade de optar ou não pela participação na referida pesquisa.

Do total de questionários, 173 foram distribuídos para profissionais que atuam como professores em modalidades esportivas e 54 para profissionais que atuam como Gestores no referido programa. Focamos apenas às análises dos profissionais que atuam como professores de modalidades esportivas. Nesta perspectiva, do total de 173 questionários entregues 126 retornaram, sendo que destes, 94 vieram respondidos e 32 questionários em branco. Ainda, outros 47 não retornaram para o pesquisador.

Os dados foram analisados através da técnica de análise de discurso buscando extrair destes questionários os significados que os sujeitos detêm do fenômeno pesquisado. Segundo Martins e Bicudo (2005)

Ao se concentrar nos significados, o pesquisador não está preocupado com fatos, mas com o que os eventos significam para os sujeitos da pesquisa.(...) ao deter-se no significado expresso pelo sujeito sobre sua experiência, o pesquisador descobre certos determinantes sobre as situações e sobre o sujeito. Essas situações, uma vez descobertas como genuínas, podem apresentar-se ao pesquisador como dados. Entretanto, ele não está interessado apenas nos dados, mas também no significados atribuídos pelo sujeito. Esses significados podem variar de sujeito para sujeito, assim, o pesquisador defronta com um conjunto de significados. (MARTINS e BICUDO, 2005, p.93-94).

Para este estudo foi realizada a análise ideográfica, no entanto, não foi possível colocá-la na íntegra pela quantidade de sujeitos pesquisados.

A análise ideográfica refere-se ao emprego de ideogramas, ou seja, de representações de ideias por meio de símbolos. Efetivamente, trata-se da análise da ideologia que permeia as descrições ingênuas do sujeito. A raiz do termo está em ideografia que se refere a representação de ideias por meio de símbolos gráficos. (MARTINS E BICUDO, 2005, p.100).

Para que estas análises ocorressem foi proposta uma questão orientadora para os sujeitos participantes da pesquisa e também uma questão que tinha como intuito buscar ampliar a descrição da percepção destes sujeitos a respeito do fenômeno em estudo. As questões foram:

1. Como você percebe o seu atual momento na carreira profissional?
2. O que você acha que precisaria estudar ou saber mais para melhorar o seu desempenho profissional na SEME?



RESULTADOS: ANÁLISE E DISCUSSÃO

Para o referido artigo decidimos sintetizar os dados coletados em forma de texto. Todas as tabelas (Análise Nomotética e Matriz Nomotética) e o estudo na íntegra estão disponíveis na biblioteca digital da USJT no seguinte endereço:
http://www.usjt.br/biblioteca/mono_disser/mono_diss/2011/43_nunes_hugo.php

A primeira análise refere-se aos profissionais de EF que tem de 01 a 03 anos de profissão, o que corresponde à fase de *entrada na carreira docente* de acordo com Huberman (1992). Neste grupo se situam 02 profissionais.

Num primeiro olhar sobre o fenômeno pesquisado observamos que a percepção que os profissionais tem do seu atual momento da carreira é positiva, ou seja, os mesmos descrevem que estão satisfeitos com o atual momento que vivem. Salientam ainda a importância do aperfeiçoamento profissional, o qual é visto como importante para o desenvolvimento na carreira.

Nota-se que, para estes sujeitos, estar em constante aperfeiçoamento profissional é um diferencial importante na área de EF. No entanto, apesar de declararem que o aperfeiçoamento profissional é importante, nenhum dos sujeitos mencionaram estar ou não realizando algum curso de especialização e/ou extensão no momento.

Quando o profissional cita a necessidade de aperfeiçoamento profissional, pergunta-se: que tipo de aperfeiçoamento este sujeito está entendendo como relevante para a sua carreira? Afinal, curso de “reciclagem” será que também são entendidos por estes profissionais como sendo cursos de aperfeiçoamento?

Para este grupo não foi possível realizar aproximações com as fases da carreira proposta por Huberman (1992), pois em nenhum momento foi citado por estes profissionais, algo que os aproximasse das características propostas para tal fase.

Em seguida, analisamos 02 profissionais que se situam na fase de *estabilização*, segundo Huberman (1992), ou seja, profissionais que tem de 04 a 06 anos de carreira.

Identificamos neste grupo que os mesmos percebem o momento atual da carreira profissional de maneiras distintas, ou seja, um sujeito entende que seu atual momento é satisfatório e o outro reivindica um maior reconhecimento na carreira, o que nos faz interpretar que seu momento não seja positivo. Quanto à questão da formação continuada, os dois profissionais a sinalizam como importante e sugerem que a SEME ofereça cursos de formação continuada para os seus profissionais.

Este grupo também não apresentou aspectos que pudéssemos aproximá-los ou não das características propostas por Huberman (1992) para esta fase da carreira profissional.

Em seguida, analisamos 46 profissionais que tem de 07 a 25 anos de carreira e que se situam na fase de *diversificação*, segundo Huberman (1992).

É possível perceber que 67% dos 46 sujeitos desta fase analisam o atual momento como sendo bom. Outros 85% vem à formação continuada como algo importante para o desenvolvimento na carreira e 47% sugerem algum tipo de curso de aperfeiçoamento profissional, sendo que grande parte dos cursos sugeridos é voltado para a área em que atuam no momento.

Com este grupo é possível realizarmos algumas aproximações com a teoria das fases da carreira docente de Huberman (1992). Como menciona o autor, esta fase é caracterizada como a fase da diversificação da prática, quando o professor realiza uma série de experiências pessoais, diversifica a didática em sala de aula, o modo de avaliar, a forma de dispor os alunos em sala, modifica a sequência



dos programas. Vemos isto na descrição de um dos sujeitos que diz “*na prefeitura tenho oportunidade de elaborar projetos, de criar novas aulas*”. Como a maior parte dos sujeitos pesquisados se percebe em um momento positivo na carreira, é provável supormos que os mesmos estão muito envolvidos com suas atividades, o que contribui para que suas aulas sejam mais qualificadas. Fica perceptível este sentimento nas descrições dos sujeitos abaixo:

“Muito satisfeito” (sujeito 29).

“Momento extremamente motivado” (sujeito 33).

A quantidade dos discursos dessa natureza nos permite afirmar que esse grupo se caracteriza como sendo composto por profissionais motivados com o atual momento na carreira.

Nos aspectos negativos temos 06 sujeitos que descrevem a falta de reconhecimento na profissão como sendo algo desmotivante, o que corresponde a 13% do total de pesquisados.

Em pesquisa realizada por SANTINI & NETO (2005) com professores de EF da rede municipal de Porto Alegre, que tinha por objetivo compreender a Síndrome do Esgotamento Profissional (SEP) destes profissionais, os autores mencionam que:

Embora os professores de EF se sintam realizados e recompensados pela função social de sua atividade, parece existir um outro profissional do ensino que remete à figura do professor cansado, desiludido com a profissão, sem vontade de ensinar, implicando, assim, baixo nível de qualidade de ensino”. (Santini & Neto, 2005, p.209).

Tendo um grande número de profissionais motivados com seu trabalho, poderíamos indagar, até que ponto os profissionais que se mostram desanimados, sem motivação para com a profissão, não estariam entrando numa possível síndrome de esgotamento profissional? Talvez outros trabalhos focados apenas nestes profissionais pudessem dar-nos maiores subsídios para entender e caso necessário, propor alternativas para ajudar estes profissionais.

Destacamos na análise a falta de resposta de três sujeitos, os quais foram evasivos e dos quais não pudemos extrair uma percepção sobre o seu atual momento da carreira profissional.

Um discurso merece destaque no grupo, pelo fato de estar vivendo uma fase de estabilização mostrou em sua descrição certo desconforto com o momento em que vive, e assim se expressou:

“uma tranquilidade que me incomoda” (sujeito 41).

Apesar de estar classificado na fase de estabilização, percebe-se nesta descrição uma contradição, ou seja, ao mesmo tempo em que o sujeito se percebe numa zona de conforto, sente-se incomodado com tal posição, o que nos faz pensar que talvez se trate de um profissional que necessite de novos desafios na profissão.

Dando prosseguimento nas análises, segue abaixo análise referente ao grupo de 40 profissionais que se encontram entre 25 a 35 anos de carreira e que, segundo Huberman (1992), se enquadrariam na fase de *serenidade e distanciamento afetivo*.



Cabe salientar que, ao dividirmos os grupos, os profissionais que tinham 25 anos de carreira foram colocados no quadro anterior, ou seja, classificamos os mesmos como sendo da fase de diversificação. Sendo assim, este grupo é composto por profissionais que tem de 26 a 35 anos de carreira.

Podemos perceber neste grupo uma grande satisfação com o atual momento da carreira. Temos 29 sujeitos com percepção positiva sobre a carreira, o que corresponde a 72,5% do grupo. Por outro lado, 25% do grupo, o que corresponde a 10 sujeitos, está desmotivado com a atual fase da carreira. Parte deste descontentamento é justificado pelos pesquisados, por uma falta de apoio da SEME aos profissionais. Apenas, 01 sujeito se diz desmotivado por motivos próprios, como podemos ver no discurso abaixo:

“o acúmulo de cargos, por longos anos.....o desgaste físico colabora para esta queda na carreira profissional” (sujeito 86).

Quanto à formação continuada, 21 sujeitos, o que corresponde a 52,5% do grupo, acreditam ser importante a continuidade dos estudos e 17 sujeitos, ou seja, 42,5% sugerem algum tipo de curso de formação continuada.

Apesar de termos mais de 50% dos sujeitos que valorizam a formação continuada, temos 19 sujeitos que não vem como importante tal questão, o que corresponde a 47,5% do grupo. Talvez um aspecto que possa explicar esta porcentagem alta de não valorização da formação continuada nesta fase da carreira, seja a proximidade da aposentadoria na qual muitos destes profissionais se encontram o que contribui para esta não valorização, como se pode ver nos discursos abaixo:

“Estou para me aposentar” (sujeito 02).

“Não preciso estudar mais nada [...] estou prestes a me aposentar” (sujeito 04).

Temos também a descrição de um sujeito que, apesar de não ter escrito que a formação continuada na área de EF seja importante, busca formação em outras áreas do conhecimento.

“Não quero estudar mais nada na minha área [...] resolvi fazer um curso de guia de turismo”. (sujeito 56).

Com relação às instalações esportivas e condições físicas de trabalho, 04 sujeitos, o que corresponde a 10% do grupo, se queixam de alguma forma das instalações esportivas.

Quando olhamos para o grupo como um todo, podemos verificar que sua classificação na fase de serenidade e distanciamento afetivo, não é aplicável uma vez que seus componentes se mostram muito motivados e satisfeitos com o atual momento da carreira. Esta percepção é vista no discurso de um profissional, que apesar de estar percebendo o momento profissional como algo negativo, vê nos seus alunos uma espécie de consolo para o momento que está passando.

“Gosto do que faço porque os meus alunos me valorizam então me dedico a eles”. (suj. 78).

Já outro sujeito que se sente motivado pelas transformações que vem ocorrendo em sua carreira se mostra muito próximo da sua clientela, o que diverge das características mencionadas por Huberman (1992) em sua classificação das fases da carreira docente.

“apesar dos anos de carreira que tenho, sinto-me ainda com disposição e preocupação com a clientela e suas necessidades, tentando sempre atendê-las da melhor forma” (sujeito 69).



A próxima análise corresponde ao último grupo de sujeitos, que se classificam, de acordo com Huberman (1992), na fase de *desinvestimento*, ou seja, a fase que vai dos 35 aos 40 anos de ensino e que se caracteriza por ser uma fase até certo ponto positiva, quando as pessoas progressivamente se libertam do lamento do trabalho e do investimento no mesmo e passam a investir mais tempo em si próprias. Utilizamos o mesmo critério da classificação das fases do quadro acima e classificamos para esta fase os sujeitos que tinham de 36 a 40 anos de carreira profissional. Nesta fase temos 04 sujeitos o que corresponde a 4% do grupo pesquisado.

Percebemos no grupo acima que as características do desinvestimento na carreira não transparecem no discurso dos sujeitos, pois percebemos que 75% dos respondentes se sentem motivados a continuar na carreira apesar do longo tempo de profissão. À exceção de um sujeito que acredita que o investimento em formação inicial deve ser apenas para os mais novos, ou seja, para os que estão em início de carreira, os demais acreditam ser importante um maior investimento em formação continuada dos profissionais.

É possível perceber que apenas 01 sujeito se sente desmotivado com a carreira profissional e atribui tal desmotivação à incapacidade física. Segue abaixo as palavras do próprio sujeito:

“não estou atuando no que gosto por impossibilidade física” (sujeito 15).

AS CONVERGÊNCIAS E DIVERGÊNCIAS DOS DISCURSOS DOS SUJEITOS COM A LITERATURA E AS FASES DA CARREIRA DOCENTE.

Podemos extrair das análises acima algumas linhas gerais que podem refletir como o grupo pesquisado se comporta como um todo em relação à percepção da carreira profissional. Nesta perspectiva encontramos três fatores que se mostraram centrais nos discursos dos sujeitos:

Fator 1 – Os profissionais sentem-se satisfeitos com o atual momento na carreira profissional.

Ao analisarmos os dados do grupo como um todo, foi notável a satisfação com o atual momento profissional destes sujeitos. Para nós foi muito gratificante encontrar uma motivação em um grupo que tem em média 22 anos de carreira profissional. Os dados nos mostram que 70% dos profissionais pesquisados, estão satisfeitos com o seu atual momento na carreira.

Estes números vem ao encontro de uma pesquisa realizada por Silva (1991) com profissionais de EF que atuavam na Secretaria Municipal de Esportes e Lazer e Recreação do município de São Paulo, a qual buscou compreender a consciência que tais profissionais tinham da profissão.

Os resultados desta pesquisa realizada em 1991 com um grupo de profissionais de EF que atuavam nos clubes da cidade em contexto muito semelhante ao realizado nesta pesquisa mostram que, de dezessete sujeitos ouvidos, onze deles relataram sentimento de satisfação, prazer, recompensa com o exercício da profissão, ou seja, 65% mostraram satisfação com a profissão, porcentagem muito próxima da obtida pelo nosso estudo.

Fator 2 – Os profissionais valorizam a formação continuada como forma de aperfeiçoamento profissional.



Em relação à valorização da formação continuada, 72% do grupo acreditam ser importante manter-se em constante aperfeiçoamento, sendo que 45% sugerem algum tipo de curso para ser feito pelos profissionais.

Nota-se que os profissionais tem consciência da importância de se manterem atualizados em relação aos conhecimentos da área, no entanto, não é possível inferir, até que ponto estes profissionais estão, de fato, buscando se aprimorarem profissionalmente.

Fica a sugestão para que os gestores do Clube Escola, juntamente com a SEME invistam na formação continuada de seus profissionais, estimulando-os a participarem de congressos, simpósios, encontros organizados na área e também os estimulem a buscar conhecimento em artigos científicos da área, anais de congressos, entre outros.

Foi possível perceber que muitos profissionais cobram da SEME um maior investimento na formação continuada, no entanto, apesar de acharem importante esta questão, parece-nos que muitos estão numa zona de conforto, não se “mexem” para ir atrás de algo para melhorar sua prática e ficam apenas esperando que a SEME faça algo por eles.

Como cita Silva (1991), há profissionais que parece não conseguir buscar conhecimento por iniciativa própria e, além disso, grande parte não consegue fazer da atuação profissional uma fonte de produção de conhecimento.

Por outro lado temos estudo realizado por Souza (2007) onde se verificou que 74,5% dos professores de EF pesquisados utilizam a Internet como ferramenta de formação continuada.

Isto mostra outras possibilidades que vem se abrindo para a formação continuada e que o profissional de EF deve estar atento e sempre buscar maneiras diferentes de se atualizar.

Por outro lado fica o alerta à SEME sobre a importância de oferecer também condições para que seus profissionais busquem uma melhor qualificação profissional, oferecendo cursos de atualização, pós-graduação, realizando convênios com universidades para que seus profissionais possam realizar uma constante formação, algo que já foi sinalizado em pesquisa por Silva (1991)

Inúmeras são as pesquisas que acusam a formação do professor de EF como inadequada, insuficiente e acrítica. Sendo assim, a necessidade de atualização profissional com reflexões sobre os problemas cotidianos são necessárias e, praticamente, não ocorrem na Secretaria Municipal de Esportes, Lazer e Recreação de São Paulo (SILVA, 1991, p.289-290).

Podemos ver que há muito tempo já foi sinalizado à necessidade de o poder público atentar para as questões relativas à formação continuada de seus profissionais. E não qualquer formação continuada, como cita SILVA (1991) não basta oferecer apenas cursos de modalidades esportivas, anatomia, fisiologia, entre outros, eles precisam compreender a situação atual de seu trabalho, necessitam de discussões que tragam informações sobre história, sociologia, política e filosofia.

Fator 3 – As fases da carreira docente propostas por Huberman (1992) não foram totalmente aplicáveis aos depoimentos do grupo pesquisado.

Num primeiro momento acreditávamos que poderíamos encontrar semelhanças entre as características dos sujeitos pesquisados com o que refere Huberman (1992) sobre as fases da carreira docente. No entanto, o que encontramos foram sujeitos que não tinham as características tão claras de determinada fase, não sendo desta forma, tão simples identificar características que pudessem ser



atribuídas, estritamente, ao tempo de experiência profissional em EF ou Esporte. Vale ressaltar que esta classificação proposta por Huberman foi feita tendo como referência professores que atuavam em escolas, ou seja, professores de educação básica, o que nos leva a deduzir que o contexto de atuação dos profissionais da SEME não permitiu identificar as mesmas características sobre a percepção dos profissionais sobre a carreira que foram identificados no contexto de atuação da população pesquisada por Huberman (1992). Em relação às duas primeiras fases, *entrada na carreira* e *estabilização*, não foi possível tecer qualquer paralelo com as fases de Huberman, pois as descrições dos sujeitos foram muito “vagas” prejudicando qualquer tipo de inferência.

Já na fase de *diversificação*, encontramos algo semelhante ao que propõe Huberman (1992), ou seja, uma maior diversificação da prática dos profissionais, uma atuação mais criativa e em busca de melhorar a cada dia a qualidade de seu trabalho.

Na fase de *serenidade/distanciamento afetivo* e *desinvestimento*, o grupo mostrou-se com características diferentes das que propõe Huberman (1992). O grupo mostrou-se motivado, comprometido com o desenvolvimento dos alunos, preocupados com a formação continuada e extremamente satisfeitos com o trabalho que vem sendo realizado por eles.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Podemos considerar os resultados obtidos por esta pesquisa como algo que poderá contribuir no desenvolvimento do programa Clube Escola dentro da SEME e também contribuirá para que os profissionais que ali atuam possam ter um olhar crítico sobre algumas questões que permeiam sua atuação profissional, como por exemplo, a questão da formação continuada.

Foi possível perceber que, independentemente dos anos de carreira profissional e da idade deste profissional, de uma maneira geral todos concordam com a necessidade de se manterem atualizados na área ficando o alerta para a SEME para que sempre esteja atenta às angústias e desejos de seu corpo técnico.

Em relação ao objetivo da pesquisa, conseguimos descrever a percepção que os sujeitos tem do seu atual momento da carreira profissional que, em geral, é percebido de forma extremamente positiva.

Em relação às fases da carreira, uma vez que a classificação de Huberman (1992) não se ajustou, perfeitamente ao grupo pesquisado, nos permitimos propor uma nova forma de classificação que denominamos de Ciclos da Carreira do Profissional de EF, sendo eles: 1) Entrada na Área de Intervenção Profissional, 2) Diversificação, 3) Estabilização, 4) Renovação, 5) Desistência.

Entendemos que, em São Paulo e em outras cidades brasileiras nas quais os professores tem mais do que um emprego e muitas oportunidades para novas experiências profissionais, estes ciclos são momentos que o profissional de EF pode vivenciar de forma paralela, ou seja, um profissional que esteja com 30 anos de carreira na área de EF, poderá apresentar características tanto no ciclo de entrada na carreira profissional, quanto no de renovação, isto vai depender do contexto em que ele atua, de sua motivação para o trabalho, e também como percebe sua carreira.

Parece, também, que é preciso ampliar a reflexão a respeito de se adotar o conceito de fase profissional no campo da EF e do Esporte já que quando se fala de fases transmite-se a idéia da existência de processos estanques com início, meio e fim, o que não corresponde à imagem construída sobre a evolução de um profissional em sua carreira nesta pesquisa.



Pensando dessa maneira, propomos que futuros estudos sobre a percepção da carreira do profissional de EF coloque à prova a existência dos seguintes ciclos, independentemente do tempo de atuação do profissional, mas como processos vivenciados ligados ao seu mundo do trabalho.

- 1) *Entrada na Área de Intervenção Profissional* – Se caracterizaria como o momento em que o profissional inicia seu trabalho em determinada área de intervenção profissional da EF, e começa a conhecer as características próprias daquela área de atuação e busca condições de exercer a profissão naquela área, independentemente de ser um profissional iniciante ou não.
- 2) *Diversificação* – Se caracterizaria como o ciclo em que os profissionais, mesmo sem ter diante de si um desafio novo como uma nova área de intervenção, buscam diversificar sua prática, buscam conhecimentos de outras áreas que poderão, de alguma forma, contribuir no desenvolvimento de seu trabalho. Podemos dizer que seria o momento em que ideias novas surgem e a criatividade está em plena manifestação no cotidiano de sua prática.
- 3) *Estabilização* – Poderíamos caracterizar este ciclo como aquele em que aspectos positivos e negativos da carreira convivem de maneira mais evidente podendo provocar grandes conflitos internos no profissional e no qual os valores morais se apresentam como o fator decisivo para que ele decida se predominarão os aspectos positivos ou negativos deste ciclo em sua atuação. No aspecto positivo, mostrar-se-ia como o ciclo em que o profissional se mostra e se sente mais seguro em relação à sua prática, sente segurança nas tomadas de decisão e está ciente dos seus limites. Já no aspecto negativo, mostra-se como sendo o ciclo em que o profissional pode enfrentar um processo de estagnação, ou seja, se acomodando por julgar que tudo está bom, nada precisa melhorar, nada de novo precisa ser estudado e conhecido, situação que pode remeter a quadros de desmotivação e de burnout quanto à área de atuação.
- 4) *Renovação* – Se caracterizaria por ser um ciclo em que o profissional se depara com algo totalmente diferente do que fazia, a exemplo de quando depois de alguns anos trabalhando em uma determinada área da EF, passa a exercer outra função em outra área de atuação e, com isso, tem renovadas ou passa a ter novas motivações e busca, a partir daí, novo sentido para a sua atuação profissional ou mesmo para sua vida.
- 5) *Desistência* – Se caracterizaria como um ciclo no qual, independentemente da novidade das tarefas e dos desafios que o mundo do trabalho oferece ao profissional, ele não se dispõe a atuar de forma competente e compromissada com os objetivos de sua atuação profissional, tampouco a estudar, renovar e ampliar seus conhecimentos, ou experimentar novas formas de trabalhar. Esse ciclo pode acontecer independentemente dos anos que faltam para a aposentadoria.

De acordo com esta proposta, todos profissional poderá em diferentes etapas de sua vida de trabalho, vivenciar este ou aquele ciclo, podendo, inclusive, nunca chegar a ter a sensação ou a percepção deste ou daquele ciclo já que eles não necessariamente se sucedem.

Tal pesquisa só nos faz ver que muitos outros estudos precisam ser elaborados quando nos referimos à carreira dos profissionais de EF que atuam fora do ambiente escolar. Acreditamos que esta



pesquisa pode ser um início para que futuros profissionais possam se interessar pelo tema e contribuir assim, com trabalhos na área.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Ministério da Educação e Cultura. Conselho Federal de Educação. **Resolução n. 69/69**. Brasília, 1969.

GÜNTHER, M. C., NETO, V. M. Formação permanente de professores de EF na rede municipal de ensino de Porto Alegre: Uma abordagem etnográfica. **Revista Paulista de EF**, São Paulo, v.1 n.14, p.85-91, jan/jun. 2000.

HUBERMAN, M. O ciclo de vida profissional dos professores. In: NÓVOA, Antônio (Org.). **Vidas de professores**. Porto, Portugal: Porto, p. 31-61, 1992.

MARTINS, J.; BICUDO, M.A.V. **A pesquisa qualitativa em psicologia: fundamentos e recursos básicos**. São Paulo: Centauro, 2005.

NASCIMENTO, J.V., GRAÇA, A. A evolução da percepção de competência profissional de professores de EF ao longo da sua carreira docente. In: **Congresso de EF e Ciências do Esporte dos Países de Língua Portuguesa**. Congresso Galego de EF, Anais. Porto: Universidade do Porto, 1998.

NISTA-PICCOLO, V.L. Uma análise fenomenológica da percepção do ritmo na criança em movimento. **Tese de Doutorado**. Universidade Estadual de Campinas. UNICAMP, Campinas, 1993.

SANTINI, J., NETO, V. M. A Síndrome do Esgotamento Profissional em professores de EF: um estudo na rede municipal de ensino de Porto Alegre. **Revista Brasileira de EF e Esportes**, São Paulo, v.19, n.3, p.209-222, jul/set. 2005.

SECRETARIA MUNICIPAL DE ESPORTES, LAZER E RECREAÇÃO. Clube Escola. **Documento Oficial**, São Paulo, 2007 (correspondência pessoal).

SILVA, S.A.P.S. Consciência Profissional de Professores de EF da Secretaria Municipal de Esportes Lazer e Recreação de São Paulo. **Dissertação de Mestrado**. PUC, São Paulo, 1991.

SOUZA, C.A.F. A internet como ambiente de Educação Continuada do Professor de EF. **Revista Motriz**, Rio Claro, v.13, supl. 1, n.01, p.34, Jan/Abr, 2007.

TRIGO, E. et al. **Motricidad Humana y gestión comunitária: una propuesta curricular**. Popayán: Universidad del Cauca, 2008.



Contatos:

SILVA, Sheila A. P. dos S.*
NUNES, Hugo Cesar Bueno**

*Docente do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Educação Física da Universidade São Judas Tadeu

** Mestre em Educação Física pela Universidade São Judas Tadeu.

Endereço para correspondência:

Rua Caetanópolis, 930 apto 113 bloco: 02
Jaguaré – São Paulo – CEP 05335-120
E-mail: nuneshugo@live.com

Recursos necessários para apresentação:

Computador com Power Point e Data Show.