



INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCAÇÃO E TRABALHO

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO EM EDUCAÇÃO
ÁREA DE ESPECIALIZAÇÃO DE ADMINISTRAÇÃO EDUCACIONAL

Satisfação/Insatisfação Profissional Docente
e Clima de Escola

Dissertação orientada por:

Professora Doutora Maria Manuela Nogueira Pinto Teixeira

Jorge Martins Fernandes

Porto, dezembro de 2016

À Filomena,

ao Quinzé,

às Professoras Manuela Teixeira e Conceição Alves Pinto,

e ao Professor Valter Almeida,

o meu muito Obrigado.

SATISFAÇÃO/INSATISFAÇÃO PROFISSIONAL DOCENTE

E CLIMA DE ESCOLA

RESUMO

O presente estudo centra-se nas problemáticas da Satisfação/Insatisfação Profissional Docente e do Clima de Escola.

Procuramos compreender os conceitos de “Satisfação/Insatisfação Profissional” na profissão docente e de “Clima de Escola”, e encontrar uma possível relação entre os dois conceitos.

Apesar do inquestionável “mal-estar” docente, há docentes que desenvolvem sentimentos opostos que podem ser designados por “bem-estar” docente. Abordamos alguns dos modelos conceptuais de Satisfação/Insatisfação Profissional. Por sua vez, o conceito de Clima de Escola é multidimensional, são vários os estudos que demonstram a ligação entre Clima e Satisfação. O Clima existente numa determinada organização determina a Satisfação Profissional.

Para o nosso trabalho, o instrumento de recolha de dados utilizado, foi o inquérito por questionário, aplicado aos docentes, em abril de 2012, dos diferentes níveis de ensino, desde o Pré-Escolar até ao Secundário.

Para estudar a Satisfação procuramos, por um lado, captar o desejo de permanecer ou mudar e, por outro lado, os sentimentos positivos e negativos face à profissão com que os professores se identificam. No que toca ao Clima procuramos aprofundar o clima de escola, por um lado, analisando as dimensões do clima de escola e, por outro lado, os diferentes tipos de clima de escola.

Os resultados do nosso estudo, indicam que os professores da nossa amostra assumiram que predominava um tipo de clima aberto nas suas escolas e o grau de satisfação profissional atingido era francamente positivo.

Palavras-chave: satisfação docente; insatisfação docente; clima de escola

SATISFAÇÃO/INSATISFAÇÃO PROFISSIONAL DOCENTE

E CLIMA DE ESCOLA

Abstract

The present study focuses on the issues of Teacher Satisfaction / Dissatisfaction and School Climate.

We try to understand the concepts of "Satisfaction / Professional Dissatisfaction" in teaching profession and "School Climate", and find a possible relation between the two concepts.

Despite the unquestionable teachers' "malaise", there are teachers who develop opposing feelings that can be termed teacher welfare. We approach some of the conceptual models of Professional Satisfaction / Dissatisfaction. In turn, the concept of School Climate is multidimensional, there are several studies that demonstrate the link between Climate and Satisfaction. The existing climate in a certain organization determines the Professional Satisfaction.

For our research, the data collection instrument we used was the questionnaire survey, applied to teachers of the different levels of education, from pre-school to high school, in April 2012.

In order to study Satisfaction, we seek, on the one hand, to capture the desire to stay or change and, on the other hand, positive and negative feelings about the profession with which teachers identify. As far as Climate is concerned, we seek to deepen the school climate, on the one hand, by analyzing the dimensions of the school climate and, on the other hand, the different types of school climate.

The results of our study indicate that the teachers of our sample assumed that a type of open climate prevailed in their schools and the degree of professional satisfaction reached was frankly positive.

Keywords: teacher satisfaction; teacher dissatisfaction; school climate

ÍNDICE

INTRODUÇÃO GERAL.....	10
CAPÍTULO 1 - SATISFAÇÃO/INSATISFAÇÃO PROFISSIONAL DOCENTE E CLIMA DE ESCOLA.....	11
INTRODUÇÃO	11
1 SATISFAÇÃO/INSATISFAÇÃO PROFISSIONAL DOCENTE	12
1.1 Satisfação/Insatisfação Profissional Docente - Delimitação de um conceito.....	12
1.2 Etapas da carreira docente e a Satisfação/Insatisfação Profissional	15
1.3 Modelos de Satisfação/Insatisfação Profissional	16
2 CLIMA DE ESCOLA.....	19
2.1 Clima de Escola - Delimitação de um conceito.....	19
2.2 Causas do Clima.....	21
2.3 As dimensões do Clima.....	22
2.4 Categorias do Clima.....	25
CONCLUSÃO	27
CAPÍTULO 2 - UM ESTUDO SOBRE A SATISFAÇÃO DOS PROFESSORES E O CLIMA DE ESCOLA.....	28
INTRODUÇÃO	28

1	O INSTRUMENTO DE RECOLHA DE DADOS.....	29
2	A AMOSTRA	29
2.1	Onde, quando e a quem foi distribuído o questionário	29
2.2	Caracterização da amostra	29
2.2.1	Idade.....	30
2.2.2	Género	31
2.3	Nível de Ensino leccionado	31
2.4	Situação Profissional	31
2.5	Anos de Permanência na escola	32
3	DESEJO DE PERMANECER OU MUDAR DE PROFISSÃO E DE ESCOLA	33
3.1	Desejo de permanecer ou mudar de profissão	33
3.1.1	Variações do desejo de permanecer ou mudar de profissão com o perfil dos respondentes.....	34
3.1.2	Desejo de permanecer ou mudar de profissão segundo o Nível de Ensino	34
3.2	Intenção de concorrer para mudar de escola.....	35
3.2.1	Variações da intenção de concorrer, para mudar de escola com o perfil dos respondentes	35
3.2.2	Intenção de concorrer para mudar de escola segundo a Idade	36
4	SATISFAÇÃO PROFISSIONAL: SENTIMENTOS POSITIVOS E NEGATIVOS.....	36
4.1	Sentimentos positivos e negativos face à profissão: indicadores parcelares.....	37
4.2	Sentimentos positivos e negativos face à profissão: indicadores agregados.....	38
4.3	Variações dos sentimentos negativos face à profissão com o perfil dos respondentes.....	39
4.3.1	Sentimentos negativos face à profissão segundo a Idade.....	40

4.3.2	Sentimentos negativos face à profissão segundo o Nível de Ensino.....	40
4.3.3	Sentimentos negativos face à profissão segundo o desejo de permanecer ou mudar de profissão.....	41
4.4	Variações dos sentimentos positivos face à profissão com o perfil dos respondentes.....	41
4.4.1	Sentimentos positivos face à profissão segundo o Nível de Ensino	41
4.4.2	Sentimentos positivos face à profissão segundo o desejo de permanecer ou mudar de profissão.....	42
5	CLIMA DE ESCOLA - DIMENSÕES	42
5.1	Clima Relacional	43
5.1.1	Clima Relacional: indicadores parcelares	43
5.1.2	Clima Relacional: indicador agregado	44
5.1.3	Variações do Clima Relacional com o perfil dos respondentes	45
5.1.4	Clima Relacional segundo a Idade	45
5.1.5	Clima Relacional segundo o Nível de Ensino	46
5.1.6	Clima Relacional segundo a intenção de concorrer para mudar de escola.....	46
5.2	Equidade	47
5.2.1	Equidade: indicadores parcelares.....	47
5.2.2	Equidade: indicador agregado.....	47
5.2.3	Variações da Equidade com o perfil dos respondentes	48
5.2.4	Equidade segundo a intenção de concorrer para mudar de escola	48
5.3	Segurança.....	49
5.3.1	Segurança: indicadores parcelares	49
5.3.2	Segurança: indicador agregado	49
5.3.3	Variações da Segurança com o perfil dos respondentes.....	50
5.3.4	Segurança segundo o Nível de Ensino	50
5.3.5	Segurança segundo a intenção de concorrer para mudar de escola.....	51

5.4	Condições físicas/materiais da Escola.....	51
5.4.1	Condições físicas/materiais da Escola: indicadores parcelares	51
5.4.2	Condições físicas/materiais da Escola: indicador agregado	52
5.4.3	Variações das condições físicas/materiais da Escola com o perfil dos respondentes.....	53
5.4.4	Condições físicas/materiais da Escola segundo o Género.....	53
5.4.5	Condições físicas/materiais da Escola com o Nível de Ensino.....	54
5.4.6	Condições físicas/materiais da Escola com a intenção de concorrer para mudar de escola.	54
5.5	Condições de trabalho com os alunos.....	55
5.5.1	Condições de trabalho com os alunos: indicadores parcelares.....	55
5.5.2	Condições de trabalho com os alunos: indicador agregado.....	55
5.5.3	Variações das Condições de trabalho com os alunos com o perfil dos respondentes.....	56
5.5.4	Condições de trabalho com os alunos segundo a Idade	57
5.5.5	Condições de trabalho com os alunos segundo o Nível de Ensino.....	57
5.5.6	Condições de trabalho com os alunos segundo a intenção de concorrer para mudar de escola.....	58
6	TIPOS DE CLIMA.....	58
6.1	Tipos de Clima de Escola: indicadores parcelares	58
6.2	Tipos de Clima de Escola: indicadores agregados	60
6.3	Variações dos diferentes Tipos de Clima.....	60
6.3.1	Variações do Clima Fechado – Autoritarismo Explorador com o perfil dos respondentes	60
6.3.2	Variações do Clima Fechado – Autoritarismo Benévolo com o perfil dos respondentes.....	62
6.3.3	Variações do Clima Aberto – Consultivo com o perfil dos respondentes.....	63
6.3.4	Variações do Clima Aberto – Participativo com o perfil dos respondentes	66
	CONCLUSÃO	68
	CONCLUSÃO GERAL.....	72

BIBLIOGRAFIA74

ANEXOS76

INTRODUÇÃO GERAL

A problemática que nos propomos abordar no presente estudo é o da Satisfação / Insatisfação Profissional Docente e Clima de Escola.

Estes dois conceitos, o da Satisfação Profissional e o do Clima, são temas a que vários autores se dedicam desde há várias décadas a esta parte. Na 1ª parte deste trabalho efetuaremos uma revisão bibliográfica sobre estes conceitos, procurando delimitar os respetivos conceitos e abordar as diferentes perspetivas sobre os mesmos. Procuraremos, ainda, encontrar uma possível relação entre os conceitos em análise.

Como sabemos, existe um leque bastante alargado de formações “base” por parte dos professores.

Propomo-nos então inquirir os docentes, desde o Pré-Escolar até ao Secundário, através da aplicação de um questionário, para o analisarmos, na 2ª parte deste trabalho, como é que os professores se sentem face à sua profissão e o tipo de clima percecionado nas suas escolas.

* A aplicação do inquérito decorreu durante o mês de abril de 2012.

Capítulo 1 - Satisfação/Insatisfação Profissional Docente e Clima de Escola

INTRODUÇÃO

As transformações socioeconómicas vividas no Mundo neste início do século têm-se sucedido a um ritmo acelerado e com repercussões acentuadas na sociedade em geral e por conseguinte na carreira docente. Em Portugal, para além das alterações ao Estatuto da Carreira Docente e consequentes modelos de avaliação a que os professores têm sido sujeitos desde 2007, junta-se-lhes, mais recentemente, um novo congelamento das carreiras (a partir de janeiro de 2011), cortes nos vencimentos e nas remunerações relativas aos 13º e 14º mês e reformas curriculares que inevitavelmente conduzirão a um aumento do desemprego. Simultaneamente a formação dos Mega agrupamentos também contribui para a perturbação vivida nas escolas.

Os sentimentos dos professores relativamente à sua profissão não serão, provavelmente, imunes a todas estas transformações.

Neste capítulo iremos efetuar uma revisão da literatura referente aos dois conceitos sobre os quais assenta o presente trabalho: a Satisfação/Insatisfação Profissional e o Clima de Escola, procurando delimitar estes conceitos e abordar as diferentes perspetivas sobre os mesmos. Procuraremos também compreender as possíveis relações entre a Satisfação Profissional e o Clima de Escola.

1 SATISFAÇÃO/INSATISFAÇÃO PROFISSIONAL DOCENTE

1.1 Satisfação/Insatisfação Profissional Docente - Delimitação de um conceito

Ao longo das últimas décadas vários autores, entre os quais destacamos Jennifer Nias, José M. Esteve e Manuela Teixeira, têm-se debruçado sobre a temática da Satisfação/Insatisfação Profissional por parte dos docentes.

A insatisfação profissional é tema “corrente” nas conversas entre professores. ESTEVE (1992), designa a insatisfação profissional por “*mal-estar*” docente, e é definido por este autor como o conjunto de efeitos permanentes de carácter negativo que afetam a personalidade dos professores em virtude das condições psicossociais em que estes exercem as suas profissões. Enumera os fatores do “*mal-estar*” docente, dividindo-os em fatores principais e fatores secundários (contextuais). Como fatores principais são referidos:

- Recursos materiais e condições de trabalho

A escassez de recursos materiais e as fracas condições de trabalho são fatores apontados como impeditivos do desenvolvimento do trabalho dos professores, o que provocará a médio e longo prazo sentimentos de “*mal-estar*”. Para além destas limitações a nível dos recursos, também são detetadas limitações institucionais, como por exemplo, problemas a nível dos horários, normas internas, reuniões frequentes, atendimento a alunos, avaliações, entre outros.

- Violência nas instituições escolares

O fenómeno da violência escolar tem vindo a registar um aumento nos últimos anos, sendo notícia em muitos dos meios de comunicação social. Esta violência, por vezes, já se “estendeu” também aos pais dos alunos.

Como será expectável, a violência escolar conduz a um sentimento de intranquilidade e “*mal-estar*” entre os professores.

- Esgotamento docente e a acumulação de exigências sobre o professor

Como sintomas são referenciados, entre outros: absentismo, falta de comprometimento, um anormal desejo de férias, baixa autoestima e esgotamento. Estes sintomas serão provocados pela pressão que a sociedade exerce sobre os professores, a acumulação de responsabilidades e o aparecimento da ansiedade.

Quanto aos fatores secundários (contextuais), relacionam-se com as condições ambientais, ao contexto social e educacional em que se exerce a docência. Estes fatores são sentidos de uma forma indireta, isoladamente não têm grande significado, assumindo importância quando são sentidos cumulativamente, influenciando a imagem que o professor tem de si e do seu trabalho.

São apontados os seguintes fatores secundários:

- Modificação do papel do professor e dos agentes tradicionais de socialização

Ao longo dos últimos anos tem-se registado um acréscimo das responsabilidades e exigências para os professores. O conhecimento hoje avança a um ritmo bastante acelerado, tendo o professor que estar permanentemente atualizado no saber que transmite. Simultaneamente, tem-se verificado uma transferência dos papéis educativos da família para a escola.

- Função docente - contestação e contradições

Hoje em dia, qualquer atitude do professor pode ser contestada, não existe consenso social, haverá grupos sociais dispostos a apoiar a contestação ao professor. O aluno poderá rebater qualquer valor defendido pelo professor na aula.

Por outro lado, o professor tem necessidade de desempenhar frequentemente diversos papéis contraditórios. Por exemplo, tem de ser companheiro e amigo dos alunos e simultaneamente, no final do ano, decidir quais os alunos que passam de ano.

- Modificação do apoio do contexto social

Os professores sentem-se injustamente julgados pelos pais. A valorização do seu trabalho só se faz em sentido negativo. Se tudo vai bem com os alunos, os pais pensam que os seus filhos são bons estudantes, mas se vão mal, aí são os professores que são maus profissionais.

- Os objetivos do sistema de ensino e o avanço do conhecimento

Atualmente deixamos de ter um ensino de elite para termos um sistema de ensino massificado, mais flexível e integrador, mas incapaz de assegurar um trabalho adequado ao nível do aluno.

As novas exigências colocadas aos professores, implicam um leque variado de domínios, que não se podem reduzir ao âmbito da acumulação de conhecimentos.

- A imagem do professor

A profissão docente poderá surgir como idílica, onde o professor é apresentado como um amigo e conselheiro dos alunos. Por outro lado, poderemos ter a profissão docente apresentada como conflituosa, relacionada com situações de violência física nas aulas, com situações de conflito resultantes de confrontos ideológicos, com baixas retribuições salariais, para além da falta de material escolar.

Ainda este autor refere as consequências do “*mal-estar*” docente: sentimento de insatisfação perante os problemas reais da prática de ensinar; desejo de abandonar o ensino; absentismo laboral; esgotamento; ansiedade e stress, entre outros.

Por sua vez, NIAS (2001, p.156), refere como aspetos de descontentamento dos professores: classes demasiado grandes; diferentes capacidades dos alunos e múltiplas origens étnicas e linguísticas; currículos demasiado extensos e inapropriados; recursos desadequados; baixos níveis de investimento na formação e desenvolvimento profissional contínuos; apoio variável por parte dos pais e o crescimento social alargado de problemas sociais e comportamentais entre as crianças.

Apesar do inquestionável “*mal-estar*” docente, há docentes que desenvolvem sentimentos opostos que podem ser designados por “*bem-estar*” docente.

Nesse sentido temos autores que abordam a profissão docente como aliciante, um espaço de realização e até mesmo, uma profissão geradora de felicidade (TEIXEIRA, 2001, pp.201-207). No estudo realizado para a sua tese de Doutorado, TEIXEIRA (1993), constata que uma maioria significativa dos docentes afirma gostar da sua profissão e que mesmo que tivessem oportunidade não a abandonariam (78,7% dos respondentes). Estes dados puderam ser confirmados por estudos posteriores realizados no Instituto Superior de Educação e Trabalho (em que se utilizaram as mesmas perguntas) e por investigações efetuadas noutros países.

A satisfação profissional dos professores é apresentada por CORDEIRO-ALVES (1994, p.16), “...*como um sentimento e forma de estar positivos dos professores perante a profissão, originados por fatores contextuais e/ou profissionais e exteriorizados pela dedicação, defesa e mesmo felicidade perante a mesma*”.

1.2 Etapas da carreira docente e a Satisfação/Insatisfação Profissional

São vários os estudos que relacionam as etapas da carreira docente com a satisfação profissional dos professores, no entanto existem divergências entre os vários estudos. Para certos autores, como Lopes (2001) a satisfação profissional aumenta com o tempo de ensino, são os professores mais velhos os mais satisfeitos. Para outros autores, como Scoot, Cox e Dinham (1999) a satisfação profissional diminui com os anos de carreira, os professores mais velhos são os que evidenciam menor grau de satisfação profissional. Estas divergências aumentam com o estudo levado a cabo por Cordeiro-Alves (1994), este autor constata que é ao meio da carreira que se regista maior insatisfação, são os professores mais novos e os mais velhos os que revelam maior grau de satisfação profissional (PEDRO e PEIXOTO, 2006, p.249).

Já TEIXEIRA (1993), não encontra variação significativa dos motivos de satisfação dos professores (referidos neste trabalho na p.18) com a sua idade. No entanto, para os motivos de insatisfação já existe uma variação significativa com a idade dos professores inquiridos. São os professores mais novos (com menos de 36 anos), aqueles que se encontram mais insatisfeitos relativamente ao primeiro motivo de insatisfação apontado – as más condições de trabalho. Como refere esta autora (2001, pp.233 e 234), este resultado seria perfeitamente expectável atendendo à precaridade da profissão docente para os professores mais novos (mudanças de escola frequentes, colocações distantes da sua residência, menores salários, ...).

1.3 Modelos de Satisfação/Insatisfação Profissional

A satisfação profissional tem sido abordada através de modelos ligados à motivação humana. Maslow estabeleceu um modelo em pirâmide, com as necessidades organizadas por níveis, hierarquizadas. Da base para o topo da pirâmide, temos as seguintes necessidades: Fisiológicas (fome, dormir, sede, ...); Segurança (proteção contra o perigo, ameaça, ansiedade, ...); Sociais e Afetivas (pertencer a grupos, amar, atividade social, ...); Estima (respeito próprio, realização, competência, ...) e Autorrealização (realização do potencial máximo de desenvolvimento possível, de criatividade e de expressão). Só quando as necessidades de um nível estão satisfeitas é que o indivíduo sentirá motivação pelas necessidades do nível superior.

Herzberg, retoma o trabalho de Maslow e interessa-se pela motivação do trabalho e na empresa. A teoria desenvolvida por Herzberg, em 1959, baseou-se num estudo que efetuou com 200 engenheiros e contabilistas de nove empresas de Pittsburgh, nos E.U.A.. Foi solicitado aos inquiridos que relatassem momentos em que se sentiram exceccionalmente bem e exceccionalmente mal nas suas profissões. Constatou-se que os fatores de satisfação que eram apontados nas respostas eram diferentes dos fatores de insatisfação. Desse modo, Herzberg, formulou a teoria dos dois fatores ou teoria dual, segundo a qual as pessoas terão dois grupos de necessidades independentes:

- necessidades motivadoras (motivator factors), como por exemplo, o trabalho em si, a realização, o reconhecimento, a responsabilidade e a possibilidade de progressão na carreira. Estes fatores conduzem à satisfação a longo prazo e à felicidade.

- necessidades contextuais (hygiene factors), como sejam, o salário, as políticas da empresa e da gestão, as relações institucionais, as condições de trabalho e a própria estabilidade/segurança. Estes fatores seguirão a dinâmica do evitamento da dor e ao alívio a curto prazo da insatisfação e infelicidade. Como é referido pelo próprio autor, a ideia de que “se não é satisfatório, então é insatisfatório” não poderá ser aplicada na análise dos comportamentos das pessoas em contextos laborais (citado por PEDRO e PEIXOTO, 2006, pp. 249-250).

Herzberg conclui que certos fatores devem ser satisfeitos para evitar a desmotivação (fatores higiénicos). No entanto, uma vez satisfeitos não provocam, por si só, motivação. Como exemplo, poderá ser referenciado o aumento dos salários. Se tal ocorrer não nos manifestamos, só nos queixamos em situações que consideramos que ganhamos mal. Por sua vez, os fatores motivadores uma vez satisfeitos desencadeiam a motivação.

Herzberg, defendia que, no trabalho, para se atingir um estado de bem-estar, se deverá atender igualmente aos “*aspetos que satisfazem*” e aos que “*descontentam*” (NIAS, 1981, p.236).

NIAS (1981, p.235), pretendeu aperceber as causas de satisfação e descontentamento na profissão docente, comparando os resultados obtidos à teoria dos dois fatores de Herzberg. Para isso, realizou extensas entrevistas a 100 professores do ensino primário, entre 1975 e 1977. Entre as questões colocadas destacam-se as seguintes: O que gosta na sua profissão? O que não gosta na sua profissão? Que planos tem para o futuro e porquê? (ibid, p.238).

Dos resultados obtidos, a autora, conclui que é do trabalho em si próprio que resultam principalmente as causas de satisfação (satisfação afetiva; competência pessoal; extensão de capacidades) e também muitas das causas de descontentamento (inadequação apercebida para o ensino e fatores institucionais, como por exemplo, liderança fraca, administração ineficaz, falta de comunicação e coordenação). As causas de descontentamento serão idênticas às causas de satisfação, mas sentidas de forma negativa. Esta constatação entra em

contradição com a teoria de Herzberg, uma vez que deveriam ser as causas contextuais as de descontentamento e não o reverso dos “*aspetos que satisfazem*”. NIAS, designa estas causas como “*aspetos que satisfazem negativos*” (ibid, pp. 235-243).

No entanto, os professores entrevistados referiram 4 fontes de descontentamento, que podem ser consideradas claramente como contextuais, indo ao encontro dos critérios estabelecidos por Herzberg, aqui designados como “*aspetos de descontentamento*”. As fontes de descontentamento referenciadas foram: as escolas são socialmente incompatíveis (mesquinhez, aborrecimento ou colegas desagradáveis e um baixo nível intelectual nas discussões das salas dos professores); condições de trabalho insatisfatórias (condições físicas dos edifícios, das salas de aula e o ambiente físico circundante à escola é considerado desconfortável, inestético, apertado ou inconveniente); forma pouco dignificante como a carreira é vista socialmente e por último, a questão do stress ligada à profissão, embora subsistam dúvidas se o stress deverá ser visto como um fator contextual (ibid, p. 243).

NIAS (o.c., p.245), conclui que a teoria de Herzberg é válida para o estudo que efetuou, caso muitos dos fatores que são analisados como extrínsecos ao trabalho de um professor sejam considerados como intrínsecos, como sejam: administração deficiente, colegas incompatíveis, falta de participação na determinação das finalidades e objetivos e falta de comunicação. Estes aspetos deveriam ser considerados “*aspetos que satisfazem negativos*” e a sua melhoria contribuiria para o acréscimo da satisfação profissional, independentemente dos fatores extrínsecos (ibid, p. 245).

Na sua tese de Doutoramento, TEIXEIRA (1993), para saber os motivos de satisfação e de insatisfação dos professores recorreu a perguntas abertas, tendo solicitado aos professores que indicassem no máximo três motivos de satisfação e três motivos de insatisfação, e que os colocassem por ordem decrescente de importância atribuída.

A autora atrás referida constatou que as respostas obtidas podiam ser agrupadas em três categorias, tanto para os motivos de satisfação como para os de insatisfação: relação com os alunos, autorrealização / frustração e condições de trabalho. As relações com os outros professores e com os pais dos alunos surgem de modo pouco significativo (cfr. TEIXEIRA, 1993, pp.338 e 348).

2 CLIMA DE ESCOLA

2.1 Clima de Escola - Delimitação de um conceito

O estudo do clima de uma organização surge da necessidade de se tentar perceber como é que os indivíduos sentem o ambiente vivido numa organização.

Para FINLAYSON (1981, p. 123), os pais, os professores e os inspetores da educação, ao entrarem numa escola, apercebem-se do “*tom de uma escola*”. Essa percepção advém da observação de “*como os alunos se comportam entre si, (...) a maneira como os professores se dirigem aos alunos*”, o próprio modo de “*(...) como as visitas são recebidas*”, entre outros indicadores.

A percepção que teremos de uma determinada organização será o resultado da interação de múltiplos fatores, devendo levar em conta os aspetos pessoais, tais como “*(...) idade, educação, aspirações, necessidades e valores pessoais,...*” (GAZIEL, 1987, p.37).

Por vezes, a definição de Clima confunde-se com a de Cultura. No entanto merecem destaque as seguintes definições de Clima: GAZIEL (o. c., p. 37) refere que o clima de uma organização corresponde ao “*(...) conjunto das percepções e dos sentimentos do indivíduo, quanto ao funcionamento da sua organização*”; para JANOSZ & Outros (1998, p. 292) se o clima de escola resulta dos “*(...) valores, atitudes e sentimentos dominantes no meio*”, logo a existência de um bom clima na escola favorece não só a apropriação dos conteúdos curriculares mas também sociais.

Este autor abordou o clima segundo cinco perspetivas interligadas:

- clima relacional (também designado por social) - representa a dimensão socio afetiva das relações entre os atores educativos. As escolas que apresentam “*(...) altas taxas de sucesso nas aprendizagens (...) caracterizam-se por um clima de bom entendimento interpessoal entre os diferentes atores*” (ibid, p.293);

- Clima educativo – “*traduz o valor acordado à educação no meio*”. A um clima educativo positivo corresponderá uma percepção de escola como um verdadeiro lugar de educação (ibid, p.294);

- Clima de segurança – surge relacionado com a “ (...) *ordem e a tranquilidade, (...) condições essenciais (...)*” para a consecução das tarefas escolares (ibidem);

- Clima de justiça – relaciona-se com “ (...) *um reconhecimento da legitimidade e da equidade das regras*”, isto é, prende-se com a justiça na atribuição do mérito ou da punição em função dos comportamentos e não da pessoa (ibidem);

- Clima de pertença - desenvolve-se a partir dos outros tipos de clima, representa a forma/ligação que o indivíduo sente em relação à instituição (ibid, p.294 e 295).

Se um indivíduo “sentir” que existem boas relações sociais no seu local de trabalho, percecionando um ambiente onde pode desenvolver a sua atividade tranquilamente, sem sobressaltos de maior, e que na instituição são premiados os que se esforçam para obter bons resultados, bem como são punidos os que transgridem as regras estabelecidas, e que o trabalho desenvolvido na sua escola é reconhecido pela comunidade na qual se insere, os indivíduos tendem a criar um sentimento de ligação com a escola, identificando-se com ela.

O clima de uma organização é maioritariamente abordado a partir da medida “ (...) *percetiva dos atributos organizacionais*”, isto é, a ênfase é colocada no modo como os indivíduos sentem a organização (cfr. TEIXEIRA, 1995, p. 165). Esta perspetiva de clima entende que, se o comportamento de um indivíduo é função da sua personalidade e do ambiente que o rodeia, também “ (...) *o clima organizacional reporta-se às perceções dos atores escolares em relação às práticas existentes numa dada organização*” (BRUNET, 1992, p. 128). Evidencia-se assim que o clima da escola é tanto um produto como é fator dos comportamentos dos atores educativos, e por isso, “ (...) *cada escola é suscetível de possuir uma personalidade própria, um clima específico*” (ibid, p.126).

Por sua vez TEIXEIRA, ao longo de mais de duas décadas de estudos sobre esta temática, assume atualmente que “*o clima organizacional corresponde às representações e*

aos sentimentos maioritários dos atores organizacionais sobre as suas organizações” (cfr. TEIXEIRA e ALVES-PINTO , 2015, p.153).

2.2 Causas do Clima

São apresentadas por BRUNET (1992, p.127) três grandes variáveis que estarão na origem do clima:

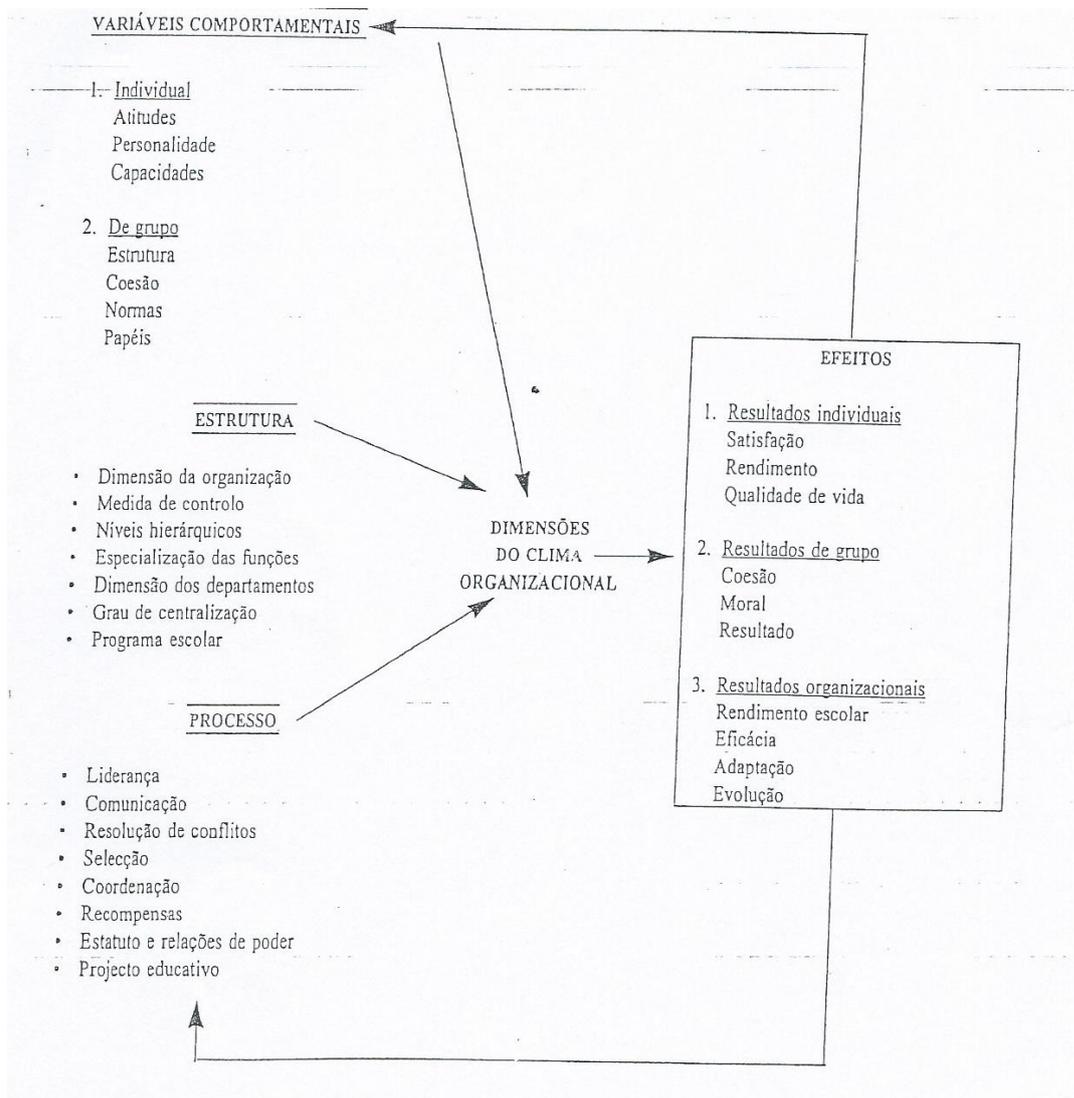
- **Variáveis comportamentais**, que integram aspetos quer a nível individual, como as atitudes, personalidade e capacidades, quer a nível de grupo, como a estrutura, coesão normas e papéis;

- A **estrutura** refere-se às características físicas, como a dimensão da organização, níveis hierárquicos e grau de centralização, entre outros;

- O **processo organizacional**, relaciona-se com a forma como são geridos os recursos humanos, como sejam a forma de liderança, modos de comunicação, modelos de resolução de conflitos, entre outros.

O clima surge-nos assim como um fenómeno cíclico, em que os efeitos que provoca farão parte da sua génese.

Variáveis que intervêm na composição do Clima Organizacional



Fonte: BRUNET, 1992, p.127

2.3 As dimensões do Clima

Se existe algum consenso entre os diversos autores quanto às três variáveis que estão na origem do clima, o mesmo não se passa relativamente às suas dimensões. Existe uma diversidade assinalável nos questionários produzidos pela literatura científica, entre 2 (Payne et al, 1971) a 11 dimensões (Pritchard & Karasick, 1973) (cf. BRUNET, o. c., p.128).

GAZIEL (1987, p.37-41), considerou as seguintes dimensões do clima:

- Relações com o diretor (distanciamento, força motora, consideração);
- Relações com colegas (intimidade, espírito de camaradagem, de equipe e de cooperação);
- Condições materiais de trabalho (sentimento dos docentes face ao seu local de trabalho – a escola);
- Atitude no grupo face ao trabalho (desinvestimento, rejeição, distanciamento, moral, autonomia, responsabilidade, variedade das tarefas, objetivos a atingir,...).

Já JANOSZ & Outros (1998), como referido anteriormente, abordam o clima sob “*cinco ângulos interligados, permitindo cada um esclarecer um aspeto específico do clima: o clima relacional, o clima educativo, o clima de segurança, o clima de justiça e o clima de pertença*”.

Realce-se o facto de a escola ser “ (...) *um determinado conjunto de ações levadas a cabo por pessoas situadas num sistema de interação caracterizado por determinados estatutos, papéis e regras de funcionamento (formal e informal)*” (ALVES-PINTO, 1995, p.146).

Ora, os atores da escola – professores, alunos, encarregados de educação – têm diferentes estatutos, funções, representações da escola, e, isso, decorre das suas expectativas e reflete-se nos seus comportamentos. Consequentemente, cada escola é uma realidade social diferente de outra escola, daí que não basta conhecer o organigrama desta ou daquela escola para perceber como cada uma delas é, mas antes para obter “ *o aprofundamento da realidade social da escola [se] exija que nos detenhamos na autonomia dos atores no sistema de interação escolar*” (ibid, p. 147).

Esta perspetiva interativa de escola é bem evidenciada nas características que BRUNET (1992, pp. 129 e 130) releva quando se procura identificar o clima de uma escola:

- os atos e os comportamentos da direção são os determinantes principais do clima de uma escola;
- também há consequências importantes sobre o comportamento dos professores em resultado de: percepções, representações e significados;

- poderão existir, no interior de uma escola, vários climas porque diferentes representações, diferentes expectativas dos atores, atribuem diferentes significados à escola e ao ato educativo e promovem diferentes comportamentos, logo podem dar lugar a vários climas no âmbito da escola.

- o clima é um elemento estável no tempo e evolui muito lentamente. Para o modificar tem de se proceder a alterações importantes nos próprios alicerces da instituição.

Para TEIXEIRA e ALVES-PINTO (2015, p.154), são consideradas quatro dimensões do clima escolar: as relações entre actores educativos, a equidade, a segurança e as condições de trabalho. A primeira e a última dimensão têm sido utilizadas por TEIXEIRA desde o início da década de 1990 (cf. Teixeira, 1993). Relativamente às dimensões de equidade e segurança, são utilizadas posteriormente, por influência das propostas de Janoz et al (1998) e de Vorpe & Sangsue (2002).

Estas quatro dimensões do clima são as utilizadas no nosso trabalho, tendo sido construídos indicadores para cada uma das dimensões, nomeadamente:

- Relações entre atores educativos (como o apoio da direcção, relacionamento entre professores, professores - pessoal não docente, professores e pais dos alunos, ambiente na sala dos de professores, ...);

- Condições de trabalho (estado de conservação geral do edifício, equipamento das salas de aula, número de alunos por turma, acompanhamento por parte dos encarregados de educação da vida escolar dos seus educandos, ...);

- Equidade (justiça na avaliação dos professores, equidade na distribuição de tarefas pelos professores, ...);

- Segurança (disciplina geral da escola, segurança no interior da escola, ...).

2.4 Categorias do Clima

Existem diversas denominações ao classificar o clima organizacional existente numa escola, no entanto adaptamos a caracterização de BRUNET (1992, p.130): Clima Fechado e Clima Aberto.

O Clima Fechado será aquele em que existe uma percepção por parte dos membros de uma escola como autocrático, rígido e constrangedor. As decisões são tomadas sem os diferentes membros dessa organização serem ouvidos. Por sua vez, num Clima Aberto existe um trabalho participativo, os diferentes membros são consultados e ouvidos, existe uma estratégia de desenvolvimento do potencial de cada um dos membros da organização. No presente estudo recorreremos à tipologia utilizada por Likert (1961, 1974), referenciado por BRUNET (o.c.).

Este autor considera dois grandes tipos de clima (Autoritário e Participativo), estando cada um deles subdividido em dois:

- Clima de Tipo Autoritário

. Autoritarismo Explorador

Os objetivos são delineados e as decisões tomadas, na sua maioria, no topo da organização, sem consultar as restantes estruturas da organização. As pessoas trabalham num ambiente de receio, de castigos, de ameaças e, ocasionalmente, de recompensas.

. Autoritarismo Benévolo

Neste tipo de clima os objetivos e decisões continuam a ser delineados no topo, mas agora já poderá existir alguma delegação de poderes, que permite uma participação dos níveis intermédios e inferiores. As recompensas e, por vezes, os castigos são métodos utilizados para motivar os professores.

- Clima de Tipo Participativo

. De Caráter Consultivo

Apesar dos objetivos e decisões serem construídos no topo, neste tipo de clima já é permitido uma participação a diversos níveis organizacionais. O processo de controlo é delegado, no sentido, de cima para baixo, existindo uma responsabilidade em todos os escalões. As recompensas, os castigos ocasionais e a participação são utilizadas para motivar os professores. A organização informal que se poderá desenvolver, neste tipo de clima, já poderá aderir ou questionar, propor a reformulação dos objetivos da organização.

. Participação de Grupo

A tomada de decisões é partilhada por toda a organização, estando integrada nos diversos níveis hierárquicos. A comunicação é também estabelecida no sentido horizontal, não apenas de forma ascendente-descendente. Existe uma envolvimento de todos os membros da organização, *“os professores estão motivados pela participação e pela implicação (...) existem relações de confiança entre a direção e os restantes atores escolares”* (BRUNET, o.c., p.131). Neste tipo de clima, *“(...) todos os membros unem os seus esforços para atingir os fins e os objetivos da organização”* (ibidem).

Neste tipo de clima as relações entre a direção e os outros membros da escola serão boas. Estas relações tenderão a piorar quanto mais próximo o clima de uma escola estiver do Clima de tipo autoritário – autoritarismo explorador (cfr. BRUNET, 1992, p. 132).

CONCLUSÃO

São vários os estudos que demonstram a ligação entre Clima e Satisfação: o Clima existente numa determinada organização relaciona-se com a Satisfação Profissional.

Atualmente, o grau de exigência colocado sobre os professores é cada vez maior, as funções que lhes são atribuídas são múltiplas, não se restringem às de ensinar os alunos dentro do espaço sala de aula. Como será expectável todas as condicionantes se repercutem na satisfação profissional.

O ambiente de trabalho existente numa escola é fundamental no desempenho dos professores e alunos.

O envolvimento dos professores é maior quando estão perante um clima de tipo participativo, uma vez que poderão pôr em prática os seus conhecimentos. Pelo contrário, num clima autoritário, existirá a tendência para uma atitude passiva, uma vez que a iniciativa individual não será bem vista, podendo mesmo ser vista com suspeição (cfr. BRUNET, 1992, p.132).

Como podemos constatar o Clima de Escola atualmente é abordado mais no sentido em como os atores sentem a organização, em detrimento da realidade objetiva.

O comportamento da direção e em particular do diretor, o seu grau de abertura às sugestões feitas pelos professores e o tipo de relações que estabelece (proximidade/afastamento), serão fatores importantes para o grau de satisfação alcançado por parte da classe docente de uma escola.

O Clima de Escola é multidimensional, para além das relações estabelecidas entre os diversos atores educativos, existem outros fatores incontornáveis relativamente à Satisfação Profissional Docente, nomeadamente as condições de trabalho existentes nas escolas, o grau de equidade e o nível de segurança percebidos pelos professores. Atualmente, com as constantes transformações sociais vividas pelas sociedades modernas, a segurança existente nas escolas será, certamente, um fator de extrema importância para os professores.

Capítulo 2 - Um estudo sobre a Satisfação dos Professores e o Clima de Escola

INTRODUÇÃO

No primeiro capítulo procurámos, através de uma revisão da literatura, abordar a problemática da Carreira Docente numa perspectiva da Satisfação/Insatisfação Profissional Docente e do Clima de Escola.

Como podemos constatar, a profissão docente reveste-se de uma multiplicidade de fatores bastante acentuada.

O facto de lidarmos com alunos, e atendendo à especificidade de cada aluno/turma, aos diferentes contextos socioeconómicos em que cada escola se insere, à própria forma como cada escola é dirigida, conduzirá a diferentes tipos de clima existentes nas escolas e consequentemente a diferentes sentimentos em relação à profissão.

Atendendo a essa possível multiplicidade de sentimentos, quisemos aferir o Clima percebido pelos docentes nas suas escolas e o grau de Satisfação atual face à profissão. Para tal recorreremos à aplicação de um questionário aos docentes, o qual apresentamos no ponto 1 deste capítulo. No ponto 2 procedemos a uma caracterização da nossa amostra e de seguida, nos pontos seguintes, analisaremos as respostas obtidas às diferentes questões colocadas no nosso questionário.

1 O INSTRUMENTO DE RECOLHA DE DADOS

O instrumento de recolha de dados utilizado, como já foi referido, foi o inquérito por questionário. Elaboramos o nosso questionário com perguntas relativas à Satisfação Profissional e ao Clima de Escola.

Para estudar a satisfação procurámos, por um lado, captar o desejo de permanecer ou mudar e, por outro, os sentimentos positivos e negativos face à profissão com que os professores se identificam.

No que toca ao clima procurámos aprofundar o clima de escola, por um lado analisando as dimensões do clima de escola e por outro lado os diferentes tipos de clima de escola.

2 A AMOSTRA

2.1 Onde, quando e a quem foi distribuído o questionário

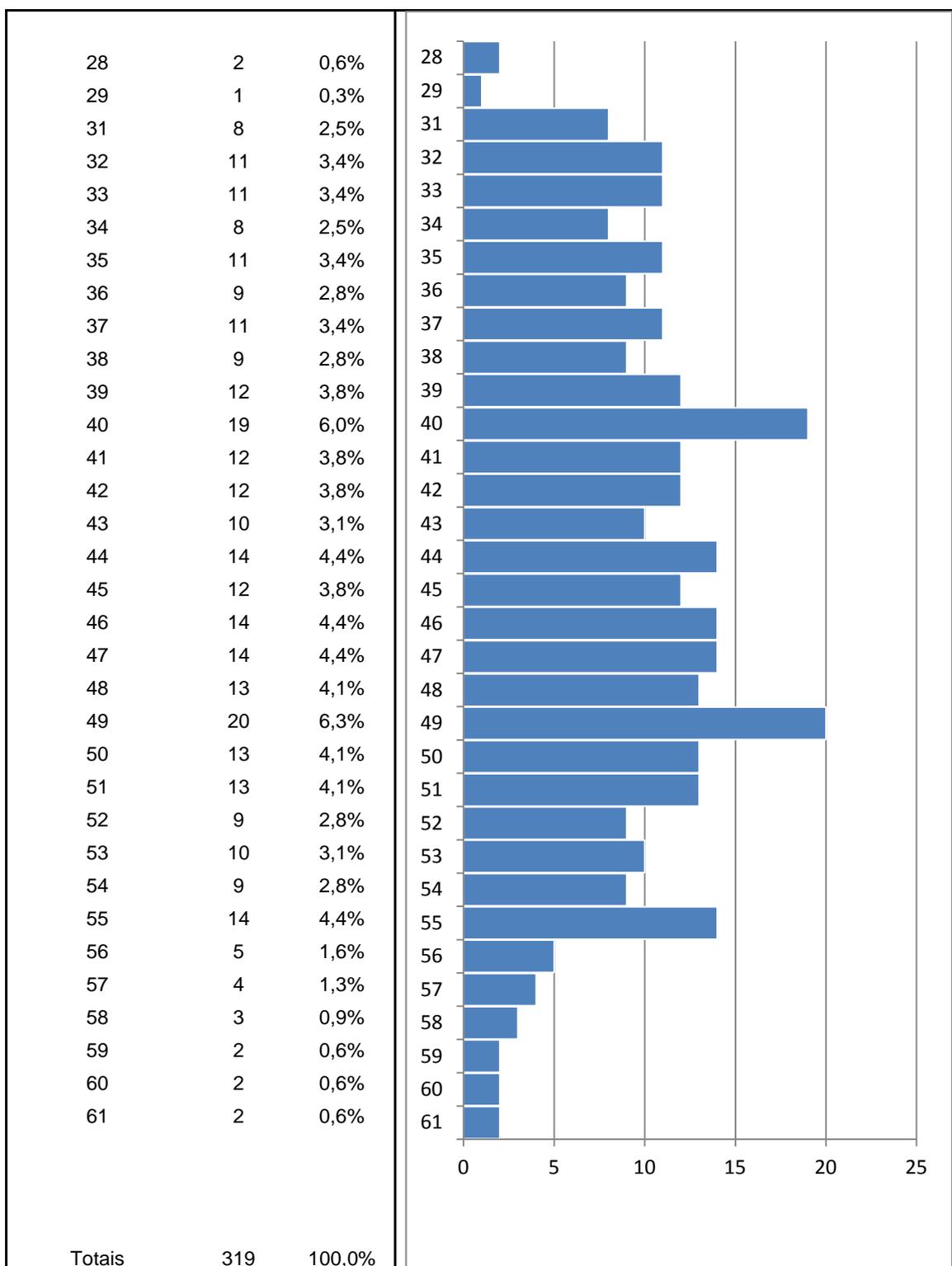
A recolha de dados teve lugar principalmente na Região Norte de Portugal Continental, com particular incidência no concelho de Barcelos (87,6% dos questionários) e uma pequena percentagem (4,7%) na Península de Setúbal, durante o mês de abril de 2012. Os questionários foram distribuídos aos docentes dos diferentes níveis de ensino, desde o Pré-Escolar até ao Secundário.

2.2 Caracterização da amostra

Apresentamos agora a distribuição das respostas por referência à idade, ao género, nível de ensino e situação profissional.

2.2.1 Idade

DISTRIBUIÇÃO DAS RESPOSTAS E GRÁFICO CORRESPONDENTE



Na nossa amostra a distribuição das idades cobre um leque que vai dos 28 aos 61 anos.

2.2.2 Género

	Género	
Masculino	82	25,5%
Feminino	240	74,5%
Totais	322	100,0%

Na presente amostra três em cada quatro respondentes são professoras, o que julgamos aproximar-se da realidade.

2.3 Nível de Ensino leccionado

A distribuição por níveis de ensino leccionados é a que consta no quadro seguinte.

	Nível Ensino	
Pré-Escolar	31	9,69%
1º Ciclo	90	28,13%
2º Ciclo	66	20,63%
3ºCiclo	90	28,13%
Secundário	43	13,44%
Totais	320	100,00%

Moda: 1º e 3º ciclos

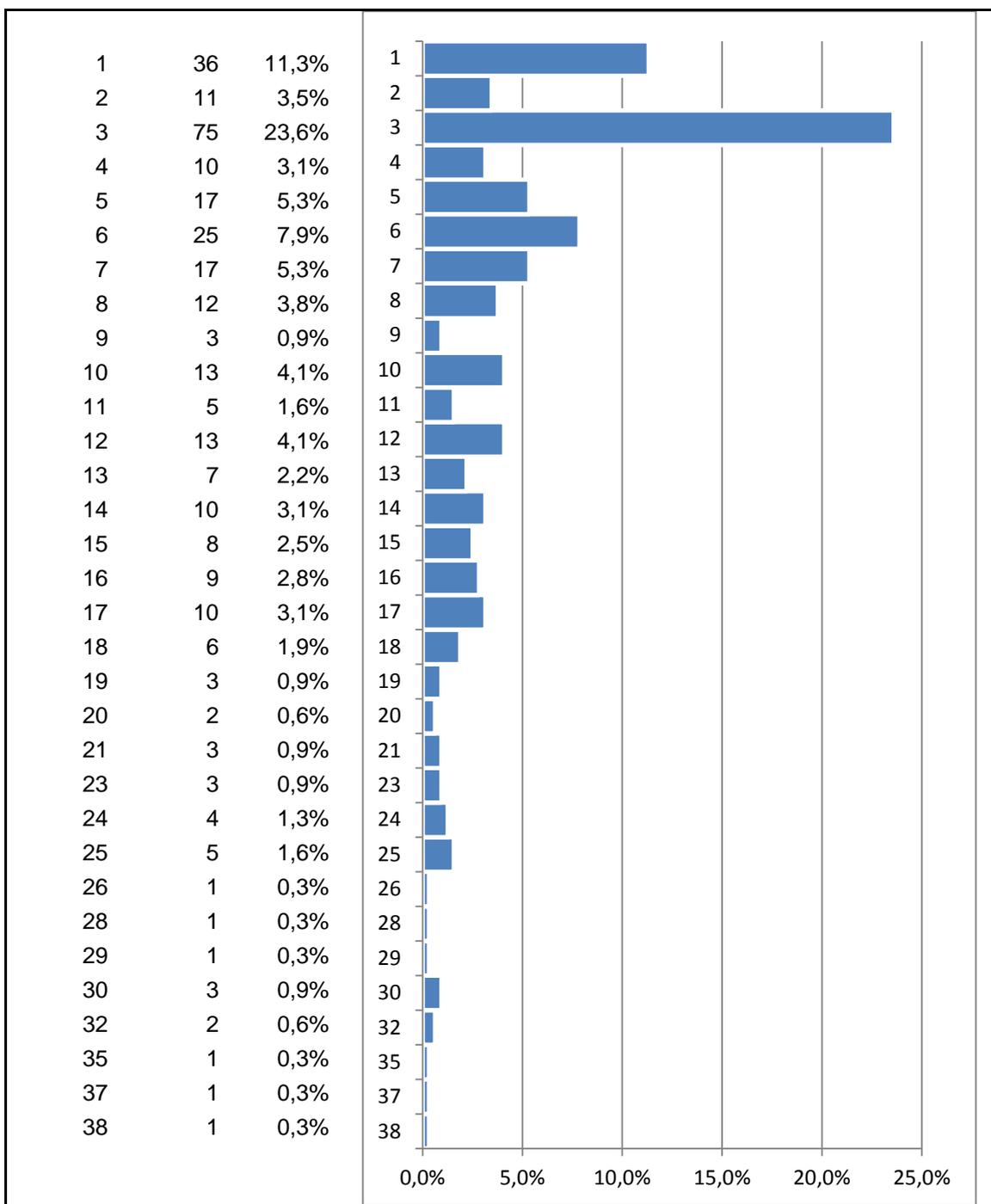
2.4 Situação Profissional

	Situação Profissional	
Contratado	59	18,3%
Quadro de Zona Pedagógica	43	13,4%
Quadro de Escola ou Agrupamento	220	68,3%
Totais	322	100,0%

Moda: Quadro de Escola ou Agrupamento

2.5 Anos de Permanência na escola

DISTRIBUIÇÃO DAS RESPOSTAS E GRÁFICO CORRESPONDENTE



A distribuição dos anos de permanência na escola tem como moda 3 anos e está particularmente concentrada na permanência relativamente curta.

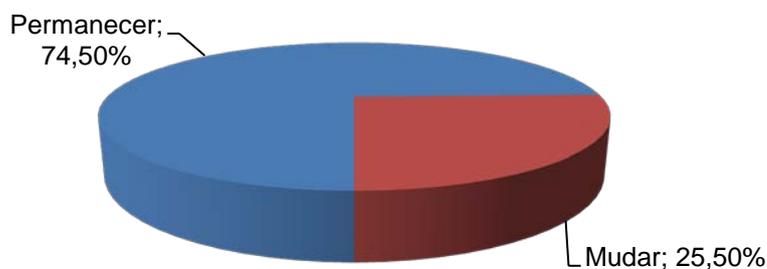
3 DESEJO DE PERMANECER OU MUDAR DE PROFISSÃO E DE ESCOLA

3.1 Desejo de permanecer ou mudar de profissão

Perguntamos aos docentes, *se fosse completamente livre de escolher, agora, a sua profissão, o que faria?* Esta é uma questão de TEIXEIRA, utilizada na sua tese de doutoramento (1993).

Os resultados obtidos foram os que a seguir se apresentam:

Desejo de permanecer ou mudar de profissão		
Continuava a ser professor	237	74,5%
Mudava de profissão	81	25,5%
Totais	318	100,0%



Como se pode constatar, uma maioria significativa dos docentes, cerca de 75%, responderam que continuavam a ser professores. Estes valores são muito próximos dos recolhidos por TEIXEIRA em 1993.

3.1.1 Variações do desejo de permanecer ou mudar de profissão com o perfil dos respondentes

Quisemos aferir as diferenças que poderiam existir relativamente à intenção de escolher agora a profissão com o perfil dos nossos respondentes. Para tal foi utilizado o teste do χ^2 em que foram consideradas variações significativas as que apresentam o valor $\leq 0,05$. Este teste e respectivo valor é utilizado também em todas as análises seguintes.

Escolher agora a profissão	Género	Idade	Nível de Ensino	Situação Profissional
Graus de Liberdade	1	3	3	2
χ^2 observado	0,00	3,30	14,18	3,57
Prob. Observada	0,97	0,35	0,003	0,17

Como podemos observar, a variação significativa na intenção de escolher agora a profissão ocorre, somente, com o Nível de Ensino. Poder-se-á ainda destacar o facto de no Género: a variação registada apresenta um valor próximo de 1, o que significa praticamente resposta idênticas.

3.1.2 Desejo de permanecer ou mudar de profissão segundo o Nível de Ensino

Nível Ensino	Pré-Escolar	1º Ciclo	2º Ciclo	3ºCiclo e Secundário	TOTAL
Escolher agora a profissão					
Continuava a ser professor	30 97%	72 80%	41 64%	87 71%	230 75%
Mudava de profissão	1 3%	18 20%	23 36%	36 29%	78 25%
TOTAL	31 100%	90 100%	64 100%	123 100%	308 100%

G.L.= 3

χ^2 observado = 14,18

Prob. Observada = 0,003

São os docentes do Pré-escolar os que mais assumem que continuavam a ser professores (educadores). Os do 2º Ciclo são aqueles que mais relativamente assumem que mudariam de profissão.

3.2 Intenção de concorrer para mudar de escola

Quisemos aferir a satisfação dos docentes face à escola onde exercem a sua atividade. Para isso perguntamos no questionário, *se não precisar de se aproximar da sua residência, no próximo concurso, concorreria para mudar de escola?*

Intenção de concorrer para mudar de Escola		
Concorria	53	16,72%
Não Concorria	264	83,28%
Totais	317	100,00%

Na nossa amostra predominam claramente, os docentes que não concorriam para mudar de Escola, ou seja, existe uma clara maioria de docentes que parece estar satisfeita com a Escola onde exerce a sua atividade ou que a distância geográfica à sua residência lhe é conveniente.

3.2.1 Variações da intensão de concorrer, para mudar de escola com o perfil dos respondentes

O quadro seguinte representa a variação obtida na intenção de concorrer para mudar de Escola com o perfil dos respondentes.

Concorrer para mudar de Escola	Género	Idade	Nível de Ensino	Situação Profissional
Graus de Liberdade	1	3	3	2
χ^2 observado	0,00	8,81	2,35	4,16
Prob. Observada	0,97	0,03	0,50	0,13

A leitura do quadro evidencia que a intenção de concorrer para mudar de escola regista apenas variação significativa com a Idade dos inquiridos.

3.2.2 Intenção de concorrer para mudar de escola segundo a Idade

Idade	[28,35]	[36,45]	[46,52]	[53,61]	TOTAL
Concorrer para mudar de escola	anos	Anos	anos	anos	
Concorria	10 20%	26 22%	15 16%	2 4%	53 17%
Não concorria	40 80%	92 78%	81 84%	49 96%	262 83%
TOTAL	50 100%	118 100%	96 100%	51 100%	315 100%

G.L.=3

χ^2 observado=8,81

Prob. Observada=0,03

Em todos os intervalos de idades considerados predomina claramente os que responderam que não concorriam para mudar de Escola, sendo os mais velhos, como era esperável, aqueles que mais o assumem. Os inquiridos situados entre os 36 e os 45 anos são os que mais responderam que concorriam para mudar de Escola.

4 SATISFAÇÃO PROFISSIONAL: SENTIMENTOS POSITIVOS E NEGATIVOS

Elaboramos para o nosso questionário uma pergunta com diversos indicadores em que quisemos aferir a Satisfação Profissional dos inquiridos. Esta pergunta foi construída a partir de TEIXEIRA, M. - “*Ser professor: gosto ou desgosto?*” in M. TEIXEIRA (ed),(2001) **Ser professor no limiar do século XXI**, Porto, ISET, pp. 183-265.

Consideramos as seguintes características da profissão docente: Obrigações contraditórias; Multiplicidade de funções; Organizacionalmente desamparados; Espaço de realização; Profissão desafiante e Profissão geradora de felicidade. Refira-se que as duas questões referentes à característica “Organizacionalmente desamparados” foram invertidas no tratamento dos dados.

4.1 Sentimentos positivos e negativos face à profissão: indicadores parcelares

Os indicadores parcelares construídos e respetivos resultados obtidos são os que a seguir se apresentam.

Indicadores Parcelares	Discordo totalmente	Discordo	Concordo pouco	Concordo	Concordo totalmente	Totais
É obrigatório conduzir os alunos a bons resultados	2 0,6%	14 4,4%	36 11,3%	185 58,0%	82 25,7%	319 100,0%
Existe um excesso de trabalho burocrático	1 0,3%	2 0,6%	5 1,6%	87 27,1%	226 70,4%	321 100,0%
Os Enc. Educação apoiam o trabalho dos professores	12 3,8%	56 17,5%	131 40,9%	104 32,5%	17 5,3%	320 100,0%
Costuma atingir os objetivos que se propõe alcançar	0 0,0%	2 0,6%	11 3,4%	246 76,9%	61 19,1%	320 100,0%
Contribui significativamente para o sucesso escolar dos alunos	0 0,0%	0 0,0%	1 0,3%	160 49,8%	160 49,8%	321 100,0%
Os alunos reconhecem a sua dedicação	0 0,0%	4 1,3%	57 17,8%	180 56,3%	79 24,7%	320 100,0%
O professor deve estar atento a todos os alunos ajudando-os a resolver os seus problemas	0 0,0%	0 0,0%	10 3,1%	92 28,7%	219 68,2%	321 100,0%
Os professores têm que atender os pais procurando colaborar com eles na educação dos filhos	3 0,9%	10 3,1%	36 11,2%	149 46,4%	123 38,3%	321 100,0%
Sente-se apoiado pelos colegas nas dificuldades do trabalho com os alunos	0 0,0%	9 2,8%	36 11,2%	183 57,0%	93 29,0%	321 100,0%
Sente-se bem no desempenho das suas funções	1 0,3%	2 0,6%	17 5,3%	153 47,7%	148 46,1%	321 100,0%
Recorre a métodos de ensino que facilitam o progresso na aprendizagem dos alunos	0 0,0%	0 0,0%	3 0,9%	136 42,4%	182 56,7%	321 100,0%
É gratificante verificar a progressão na aprendizagem dos alunos	0 0,0%	1 0,3%	1 0,3%	55 17,1%	265 82,3%	320 100,0%

A esmagadora maioria dos docentes da nossa amostra concorda ou concorda totalmente com as seguintes características da sua profissão:

- Obrigações contraditórias, uma vez que consideram que os docentes são obrigados a conduzir os alunos a bons resultados escolares e simultaneamente têm que estar atentos a todos os alunos ajudando-os a resolver os seus problemas;
- Multiplicidade de funções, visto que também consideraram maioritariamente que existe um excesso de trabalho burocrático que os professores têm que cumprir e têm que atender os pais procurando colaborar com eles na educação dos filhos;
- Espaço de realização, em que responderam maioritariamente que atingem os objetivos que se propõem alcançar e sentem-se bem no desempenho das suas funções;
- Profissão desafiante, uma vez que assumem maioritariamente que contribuem para o sucesso escolar dos seus alunos e recorrem a métodos de ensino que facilitam o progresso na aprendizagem dos seus alunos;
- Profissão geradora de felicidade, em que os alunos reconhecem a dedicação do professor e é gratificante verificar a progressão na aprendizagem dos alunos.

Relativamente aos indicadores utilizados para verificar se os docentes se consideram Organizacionalmente desamparados, em que perguntamos se os encarregados de educação apoiam o trabalho dos professores e se sentem apoiados pelos colegas quando lhes surge alguma dificuldade no trabalho a desenvolver com os alunos, poderemos constatar que a tendência registada nas características anteriores, em que a esmagadora maioria dos docentes da nossa amostra concorda ou concorda totalmente, só se verifica na questão relativa ao apoio dos colegas. Já as respostas relativas ao apoio por parte dos encarregados de educação registam uma concordância bastante menor.

4.2 Sentimentos positivos e negativos face à profissão: indicadores agregados

Tendo por base a tipologia anteriormente referida, agregamos as respostas em duas categorias:

. Sentimentos negativos relativos à profissão, em que agrupamos as seguintes características: Obrigações contraditórias; Multiplicidade de funções e Organizacionalmente desamparados;

. Sentimentos positivos relativos à profissão, em que agrupamos as seguintes características: Espaço de realização; Profissão desafiante e Profissão geradora de felicidade.

Os resultados obtidos são os que se seguem.

Indicador Agregado	Sentimentos negativos da profissão		Sentimentos positivos da profissão	
Discordo totalmente(6)	0	0,00%	0	0,00%
16	1	0,32%	0	0,00%
17	0	0,00%	0	0,00%
Concordo pouco(18)	3	0,95%	0	0,00%
19	11	3,49%	0	0,00%
20	29	9,21%	2	0,63%
21	51	16,19%	3	0,94%
22	77	24,44%	8	2,50%
23	82	26,03%	16	5,00%
24	36	11,43%	37	11,56%
25	18	5,71%	44	13,75%
26	5	1,59%	45	14,06%
27	2	0,63%	53	16,56%
28	0	0,00%	44	13,75%
29	0	0,00%	45	14,06%
Concordo totalmente(30)	0	0,00%	23	7,19%
Totais	315	100,00%	320	100,00%

Como podemos observar os nossos respondentes revelam uma concordância bastante significativa em relação aos Sentimentos negativos relativos à profissão e aos Sentimentos positivos relativos à mesma, no entanto esta concordância é mais acentuada nos Sentimentos positivos da profissão.

4.3 Variações dos sentimentos negativos face à profissão com o perfil dos respondentes

As variações dos Sentimentos negativos relativos à profissão com o perfil dos nossos respondentes são as que se apresentam.

Sentimentos negativos da profissão	Género	Idade	Nível de Ensino	Situação Profissional
Graus de Liberdade	2	6	6	4
χ^2 observado	0,45	15,74	12,50	1,43
Prob. Observada	0,80	0,02	0,05	0,84

Como podemos constatar os Sentimentos negativos relativos à profissão variam significativamente com a Idade e com o Nível de Ensino.

4.3.1 Sentimentos negativos face à profissão segundo a Idade

Sentimentos negativos da profissão	Idade	[28,35]	[36,45]	[46,52]	[53,61]	TOTAL
		anos	anos	anos	anos	
Concordo alguma coisa [19,21]		10 20%	26 22%	38 40%	17 35%	91 29%
Concordo [22,23]		27 53%	62 53%	46 49%	23 48%	158 51%
Concordo bastante [24,27]		14 27%	29 25%	10 11%	8 17%	61 20%
TOTAL		51 100%	117 100%	94 100%	48 100%	310 100%

G.L.=6

χ^2 observado=15,74

Prob. Observada=0,02

Os sentimentos negativos em relação à profissão são sentidos em todos os grupos de idade, sendo os mais novos que mais o assumem e os docentes situados entre os 46 e 52 anos de idade os que parecem menos afetados por estes sentimentos.

4.3.2 Sentimentos negativos face à profissão segundo o Nível de Ensino

Sentimentos negativos da profissão	Nível ensino	Pré-Escolar	1º Ciclo	2º Ciclo	3ºCiclo e Secundário	TOTAL
Concordo alguma coisa [19,21]		16 52%	26 29%	14 23%	30 25%	86 29%
Concordo [22,23]		12 39%	46 52%	31 50%	68 57%	157 52%
Concordo bastante [24,27]		3 10%	17 19%	17 27%	21 18%	58 19%
TOTAL		31 100%	89 100%	62 100%	119 100%	301 100%

G.L.=6

χ^2 observado=12,50

Prob. Observada=0,05

Relativamente ao Nível de Ensino, os que mais concordam com os Sentimentos negativos relativos à profissão são os docentes do 2º Ciclo. Os que menos concordam são os docentes do Pré-Escolar.

4.3.3 Sentimentos negativos face à profissão segundo o desejo de permanecer ou mudar de profissão

Quisemos saber se existiria uma relação significativa entre a assunção de Sentimentos negativos relativos à profissão sentidos pelos docentes que assumem que continuariam a ser professores e os que mudavam de profissão. Não se registou variação significativa (probabilidade observada de 0,90).

4.4 Variações dos sentimentos positivos face à profissão com o perfil dos respondentes

Relativamente às variações dos Sentimentos positivos face à profissão com o perfil dos nossos respondentes obtivemos os seguintes resultados.

Sentimentos positivos da profissão	Género	Idade	Nível de Ensino	Situação Profissional
Graus de Liberdade	2	6	6	4
χ^2 observado	1,22	4,12	33,18	0,17
Prob. Observada	0,54	0,66	<0,001	1,00

Como se pode observar os Sentimentos positivos relativos à profissão apresentam uma variação significativa, apenas, com o Nível de Ensino.

4.4.1 Sentimentos positivos face à profissão segundo o Nível de Ensino

Nível ensino	Pré-Escolar	1º Ciclo	2º Ciclo	3ºCiclo e Secundário	TOTAL
Concordo [22,24]	4 13%	7 8%	13 20%	33 28%	57 19%
Concordo muito [25,28]	12 39%	58 65%	36 55%	75 63%	181 59%
Concordo muitíssimo [29,30]	15 48%	24 27%	16 25%	12 10%	67 22%
TOTAL	31 100%	89 100%	65 100%	120 100%	305 100%

G.L.=6

χ^2 observado=33,18

Prob. Observada=<0,001

Os sentimentos positivos relativos à profissão são mais fortemente assumidos pelos docentes do Pré-Escolar aqueles que mais concordam, diminuindo essa concordância à medida que o nível de ensino aumenta.

4.4.2 Sentimentos positivos face à profissão segundo o desejo de permanecer ou mudar de profissão

Quisemos também saber a variação que existiria entre os Sentimentos positivos relativos à profissão sentidos pelos docentes com os que assumem que continuariam a ser professores e os que mudavam de profissão.

Desejo de permanecer ou mudar de profissão Sentimentos positivos da profissão	Continuava a ser professor	Mudava de profissão	TOTAL
Concordo [22,24]	35 15%	26 34%	61 20%
Concordo muito [25,28]	143 61%	40 53%	183 59%
Concordo muitíssimo [29,30]	57 24%	10 13%	67 22%
TOTAL	235 100%	76 100%	311 100%

G.L.=2

χ^2 observado=14,87

Prob. Observada=0,001

Como poderemos observar existe uma variação bastante significativa, sendo os docentes que responderam que continuariam a ser professores aqueles que assumem uma concordância, relativa aos sentimentos positivos da profissão, mais elevada.

5 CLIMA DE ESCOLA - DIMENSÕES

Quanto à vertente do Clima de Escola, elaboramos três questões distintas. Numa questão, através de diversos indicadores, abordamos as seguintes dimensões: relações; equidade e segurança.

Os indicadores relativos à dimensão das relações foram construídos a partir de TEIXEIRA (1993), acrescentando as relações com os alunos que estava ausente no estudo referido.

Relativamente às dimensões de equidade e segurança, utilizamos a perspetiva de JANOSZ.

As outras duas questões relativas ao clima relacionam-se com as condições físicas/materiais das escolas e as condições de trabalho.

5.1 Clima Relacional

5.1.1 Clima Relacional: indicadores parcelares

De acordo com o referido anteriormente, os indicadores parcelares construídos para a dimensão relacional são os que a seguir se apresentam com os respetivos resultados obtidos.

Indicadores Parcelares	Altamente Insatisfatório	Insatisfatório	Nem Satisfatório nem Insatisfatório	Satisfatório	Altamente Satisfatório	Totais
Apoio da direção em caso de problemas	4 1,3%	16 5,0%	39 12,2%	162 50,8%	98 30,7%	319 100,0%
Relacionamento entre professores	0 0,0%	3 0,9%	33 10,3%	202 62,9%	83 25,9%	321 100,0%
Relacionamento dos professores com o pessoal não docente	0 0,0%	0 0,0%	24 7,5%	203 63,0%	95 29,5%	322 100,0%
Relacionamento entre os professores e a direção	2 0,6%	3 0,9%	45 14,0%	177 55,0%	95 29,5%	322 100,0%
Relacionamento com os pais dos alunos	0 0,0%	8 2,5%	57 17,8%	204 63,6%	52 16,2%	321 100,0%
Ambiente na sala de professores	0 0,0%	3 1,0%	32 10,2%	178 56,5%	102 32,4%	315 100,0%
O seu relacionamento com os alunos	0 0,0%	0 0,0%	2 0,6%	138 42,9%	182 56,5%	322 100,0%
Relacionamento dos alunos entre si	1 0,3%	9 2,8%	30 9,4%	214 66,7%	67 20,9%	321 100,0%
Relacionamento dos alunos com os professores em geral	0 0,0%	1 0,3%	31 9,7%	216 67,3%	73 22,7%	321 100,0%
Relacionamento dos alunos com o pessoal não docente	1 0,3%	5 1,6%	46 14,3%	206 64,0%	64 19,9%	322 100,0%

Pela análise dos valores obtidos através dos indicadores parcelares utilizados podemos constatar que para os docentes inquiridos o Clima Relacional existente na Escola é maioritariamente considerado Satisfatório em todos os indicadores parcelares, à exceção do indicador relativo ao relacionamento com os alunos, que é considerado, maioritariamente, Altamente Satisfatório.

Caso queiramos destacar os indicadores parcelares com menor satisfação no Clima Relacional, são o relacionamento com os pais e o apoio da direção em caso de problemas.

5.1.2 Clima Relacional: indicador agregado

Construímos o indicador agregado através da junção de todas as respostas dadas aos diferentes indicadores parcelares referentes ao Clima Relacional.

Indicador agregado: Clima Relacional existente na Escola		
Altamente Insatisfatório(10)	0	0,00%
Insatisfatório(20)	0	0,00%
27	1	0,32%
Nem Satisfatório nem Insatisfatório(30)	4	1,29%
31	5	1,61%
32	2	0,64%
33	1	0,32%
34	11	3,54%
35	5	1,61%
36	6	1,93%
37	9	2,89%
38	18	5,79%
39	32	10,29%
Satisfatório(40)	44	14,15%
41	25	8,04%
42	23	7,40%
43	26	8,36%
44	22	7,07%
45	18	5,79%
46	18	5,79%
47	15	4,82%
48	10	3,22%
49	12	3,86%
Altamente Satisfatório(50)	4	1,29%
Totais	311	100,00%

Os resultados obtidos através do indicador agregado confirmam os dos indicadores parcelares, ou seja, é assumido um elevado grau de satisfação relativamente ao Clima Relacional existente nas escolas.

5.1.3 Variações do Clima Relacional com o perfil dos respondentes

As variações do Clima Relacional existente na Escola com o perfil dos nossos respondentes é o que se apresenta no quadro seguinte.

Clima Relacional existente na Escola	Género	Idade	Nível de Ensino	Situação Profissional
Graus de Liberdade	2	6	6	4
χ^2 observado	0,62	12,73	30,18	2,48
Prob. Observada	0,74	0,05	<0,001	0,65

Regista-se uma variação significativa no Clima Relacional existente na Escola com a Idade e com o Nível de Ensino.

5.1.4 Clima Relacional segundo a Idade

Clima Relacional existente na Escola	Idade	[28,35]	[36,45]	[46,52]	[53,61]	TOTAL
		anos	anos	anos	anos	
Razoavelmente Satisfatório [31,39]		11 21%	46 40%	22 25%	10 20%	89 29%
Satisfatório [40,44]		29 56%	45 39%	40 45%	25 51%	139 46%
Muito Satisfatório [45,50]		12 23%	23 20%	27 30%	14 29%	76 25%
TOTAL		52 100%	114 100%	89 100%	49 100%	304 100%

G.L.=6

χ^2 observado=12,73

Prob. Observada=0,05

O Clima Relacional existente na Escola é considerado preferencialmente Satisfatório e Muito Satisfatório nos diferentes grupos etários, registando-se a menor satisfação no grupo dos 36-45 anos em que 40% dos respondentes apenas o consideram Razoavelmente Satisfatório.

5.1.5 Clima Relacional segundo o Nível de Ensino

Nível ensino Clima Relacional existente na Escola	Pré-Escolar	1º Ciclo	2º Ciclo	3ºCiclo e Secundário	TOTAL
Razoavelmente Satisfatório [31,39]	4 17%	13 15%	21 32%	49 40%	87 29%
Satisfatório [40,44]	14 61%	38 43%	28 43%	56 46%	136 46%
Muito Satisfatório [45,50]	5 22%	37 42%	16 25%	17 14%	75 25%
TOTAL	23 100%	88 100%	65 100%	122 100%	298 100%

G.L.=6

χ^2 observado=30,18

Prob. Observada=<0,001

Relativamente à variação com o nível de ensino pode-se constatar que são os docentes do 1ºCiclo os que dizem considerar o Clima Relacional existente na Escola mais satisfatório e os do 3º Ciclo e Secundário que o assumem, relativamente como menos satisfatório.

5.1.6 Clima Relacional segundo a intenção de concorrer para mudar de escola

Concorrer para mudar de escola Clima Relacional existente na Escola	Concorria	Não concorria	TOTAL
Razoavelmente Satisfatório [31,39]	27 54%	59 23%	86 28%
Satisfatório [40,44]	18 36%	121 48%	139 46%
Muito Satisfatório [45,50]	5 10%	72 29%	77 25%
TOTAL	50 100%	252 100%	302 100%

G.L.=2

χ^2 observado=20,66

Prob. Observada=<0,001

Como era esperável são os docentes inquiridos que apenas consideram o Clima de Escola *Razoavelmente Satisfatório* os que mais dizem que concorriam para mudar de escola.

5.2 Equidade

5.2.1 Equidade: indicadores parcelares

Recorremos à perspetiva de JANOSZ para a dimensão da equidade. Usámos os indicadores propostos por Manuela Teixeira e os resultados obtidos são os que constam do quadro seguinte.

Indicadores Parcelares	Altamente Insatisfatório	Insatisfatório	Nem Satisfatório nem Insatisfatório	Satisfatório	Altamente Satisfatório	Totais
Justiça na avaliação dos professores	25 8,0%	57 18,2%	87 27,8%	119 38,0%	25 8,0%	313 100,0%
Equidade na distribuição de tarefas pelos professores	4 1,3%	34 10,7%	55 17,4%	179 56,5%	45 14,2%	317 100,0%
Equidade na distribuição das turmas pelos professores	6 1,9%	29 9,2%	50 15,9%	183 58,1%	47 14,9%	315 100,0%

Como se pode observar pelos resultados obtidos na nossa amostra, o Clima de Equidade sentido pelos docentes inquiridos nas suas escolas é maioritariamente satisfatório, sendo essa satisfação superior no indicador referente à distribuição das turmas pelos professores e menor na justiça relativa à avaliação dos professores.

5.2.2 Equidade: indicador agregado

Também construímos o indicador agregado do Clima de Equidade através da junção de todas as respostas dadas aos diferentes indicadores parcelares.

Indicador agregado: Clima de Equidade existente na Escola		
Altamente Insatisfatório(3)	2	0,65%
4	1	0,33%
5	6	1,96%
Insatisfatório(6)	14	4,58%
7	13	4,25%
8	17	5,56%
Nem Satisfatório nem Insatisfatório (9)	31	10,13%
10	39	12,75%
11	52	16,99%
Satisfatório(12)	83	27,12%
13	18	5,88%
14	20	6,54%
Altamente Satisfatório (15)	10	3,27%
Totais	306	100,00%

O indicador agregado construído confirma a informação já dada pelos indicadores parcelares, o Clima de Equidade sentido pelos docentes inquiridos nas suas escolas é globalmente francamente satisfatório, no entanto quando comparado com o Clima Relacional o grau de insatisfação é bastante superior.

5.2.3 Variações da Equidade com o perfil dos respondentes

As variações do Clima de Equidade existente na Escola com o perfil dos nossos inquiridos apresentam as seguintes tendências.

Equidade Escola	Género	Idade	Nível de Ensino	Situação Profissional
Graus de Liberdade	2	6	6	4
χ^2 observado	2,75	12,25	10,09	0,92
Prob. Observada	0,25	0,06	0,12	0,92

Como podemos constatar não existe qualquer variação significativa com o perfil dos nossos respondentes.

5.2.4 Equidade segundo a intenção de concorrer para mudar de escola

Concorrer para mudar de escola Clima de Equidade existente na Escola	Concorria	Não concorria	TOTAL
Insatisfatório [3,9]	21 42%	61 24%	82 27%
Razoavelmente Satisfatório [10,11]	17 34%	73 29%	90 30%
Bastante Satisfatório [12,15]	12 24%	118 47%	130 43%
TOTAL	50 100%	252 100%	302 100%

G.L.=2

χ^2 observado=10,27

Prob. Observada=0,01

Como era esperável são os docentes que consideram o Clima de Equidade das suas escolas *Insatisfatório* os que mais dizem que concorreriam para mudar de escola.

5.3 Segurança

5.3.1 Segurança: indicadores parcelares

Como já foi referido anteriormente, usamos os indicadores de Manuela Teixeira para a dimensão da segurança. O quadro seguinte apresenta os indicadores parcelares utilizados e os respetivos resultados obtidos.

Indicadores Parcelares	Altamente Insatisfatório	Insatisfatório	Nem Satisfatório nem Insatisfatório	Satisfatório	Altamente Satisfatório	Totais
Disciplina geral da Escola	1 0,3%	33 10,3%	49 15,4%	188 58,9%	48 15,1%	319 100,0%
Segurança no interior da escola	1 0,3%	9 2,8%	30 9,3%	194 60,3%	88 27,3%	322 100,0%
Segurança nos acessos à escola	3 0,9%	25 7,8%	36 11,2%	203 63,2%	54 16,8%	321 100,0%
Comportamento dos alunos nos recreios	0 0,0%	28 8,7%	46 14,3%	221 68,9%	26 8,1%	321 100,0%

Em todos os indicadores parcelares utilizados para o Clima de Segurança existente na Escola, os docentes da nossa amostra, na sua maioria, responderam que se encontram satisfeitos. No entanto, essa satisfação é superior na segurança sentida no interior da escola e menor na disciplina geral da escola.

5.3.2 Segurança: indicador agregado

O indicador agregado do Clima de Segurança na Escola foi de igual modo construído através das respostas dadas a todos os indicadores parcelares.

Indicador agregado: Clima de Segurança existente na Escola		
Altamente Insatisfatório (4)	0	0
5	1	0,32%
7	1	0,32%
9	5	1,58%
10	8	2,52%
11	2	0,63%
Nem Satisfatório nem Insatisfatório(12)	16	5,05%
13	16	5,05%
14	38	11,99%
15	45	14,20%
Satisfatório(16)	87	27,44%
17	36	11,36%
18	34	10,73%
19	17	5,36%
Altamente Satisfatório(20)	11	3,47%
Totais	317	100,00%

A tendência evidenciada anteriormente, através dos indicadores parcelares, mantém-se. Os docentes sentem-se nitidamente satisfeitos com o Clima de Segurança percebido nas suas escolas.

5.3.3 Variações da Segurança com o perfil dos respondentes

As variações obtidas no Clima de Segurança existente na Escola com o perfil dos nossos respondentes são as que a seguir se apresentam.

Segurança	Género	Idade	Nível de Ensino	Situação Profissional
Graus de Liberdade	2	6	6	4
χ^2 observado	3,20	8,96	32,32	4,37
Prob. Observada	0,20	0,18	<0,001	0,36

Existe, apenas, variação significativa do Clima de Segurança existente na Escola com o Nível de Ensino dos nossos inquiridos.

5.3.4 Segurança segundo o Nível de Ensino

Nível ensino	Pré-Escolar	1º Ciclo	2º Ciclo	3º Ciclo e Secundário	TOTAL
Clima de Segurança existente na Escola					
Razoavelmente Satisfatório [12,15]	4 14%	28 33%	21 33%	59 52%	112 38%
Satisfatório [16,17]	21 72%	45 52%	22 35%	31 27%	119 41%
Muito Satisfatório [18,20]	4 14%	13 15%	20 32%	24 21%	61 21%
TOTAL	29 100%	86 100%	63 100%	114 100%	292 100%

G.L.=6

χ^2 observado=32,32

Prob. Observada=<0,001

Os docentes do 2º Ciclo são os que se dizem mais satisfeitos com o Clima de Segurança existente nas suas escolas. Por sua vez, são os docentes do 3º Ciclo e Secundário

os que, na sua maioria, apenas se encontram razoavelmente satisfeitos com o Clima de Segurança.

5.3.5 Segurança segundo a intenção de concorrer para mudar de escola

Realizado o estudo da eventual variação do clima de segurança com a vontade de permanecer ou mudar de escola não se registou variação significativa.

5.4 Condições físicas/materiais da Escola

5.4.1 Condições físicas/materiais da Escola: indicadores parcelares

Ainda na vertente do Clima de Escola quisemos saber a opinião dos docentes relativamente às Condições físicas/materiais das suas escolas. Para tal construímos os indicadores que a seguir se apresentam, com os respetivos resultados obtidos.

Indicadores parcelares	Bastante Insatisfatório	Insatisfatório	Nem Satisfatório nem Insatisfatório	Satisfatório	Bastante Satisfatório	Totais
Conservação geral do edifício	4 1,3%	23 7,2%	36 11,2%	168 52,3%	90 28,0%	321 100,0%
Equipamento das salas aula	3 0,9%	20 6,2%	28 8,7%	190 59,0%	81 25,2%	322 100,0%
Existência de gabinetes de trabalho para os docentes	59 18,3%	75 23,3%	57 17,7%	82 25,5%	49 15,2%	322 100,0%
Existência de espaços para o atendimento aos E.E.	32 10,1%	58 18,2%	59 18,6%	122 38,4%	47 14,8%	318 100,0%
Conforto Térmico	18 5,6%	91 28,3%	52 16,2%	115 35,7%	46 14,3%	322 100,0%
Recursos informáticos para o trabalho individual dos docentes	9 2,8%	51 15,8%	38 11,8%	156 48,5%	68 21,1%	322 100,0%

Como sabemos, nos últimos anos, têm sido feitos investimentos significativos nas condições físicas e materiais das escolas portuguesas. Esse facto é realçado pelos docentes da nossa amostra, os quais referem, de um modo geral, estarem francamente satisfeitos com

as Condições físicas/materiais das suas escolas, particularmente com o equipamento das salas de aula e com a conservação geral do edifício.

A menor satisfação, com um peso a rondar os 42% de insatisfação, surge no indicador referente à existência de gabinetes de trabalho para os docentes.

5.4.2 Condições físicas/materiais da Escola: indicador agregado

Seguindo a mesma metodologia, construímos o indicador agregado através da junção dos indicadores parcelares.

Indicador agregado: Condições físicas/materiais da Escola		
Bastante Insatisfatório(6)	0	0,0%
8	1	0,3%
9	2	0,6%
10	5	1,6%
11	2	0,6%
Insatisfatório(12)	8	2,5%
13	7	2,2%
14	9	2,8%
15	9	2,8%
16	15	4,7%
17	15	4,7%
Nem Satisfatório nem Insatisfatório(18)	10	3,2%
19	19	6,0%
20	20	6,3%
21	41	12,9%
22	18	5,7%
23	31	9,8%
Satisfatório(24)	21	6,6%
25	21	6,6%
26	18	5,7%
27	20	6,3%
28	8	2,5%
29	10	3,2%
Bastante Satisfatório (30)	7	2,2%
Totais	317	100,0%

Como se pode observar, a satisfação relativa às Condições materiais/físicas das escolas é nitidamente satisfatória para os nossos respondentes.

5.4.3 Variações das condições físicas/materiais da Escola com o perfil dos respondentes

Para as Condições físicas/materiais das escolas dos nossos respondentes obtivemos as seguintes variações.

Condições físicas/materiais da Escola	Género	Idade	Nível de Ensino	Situação Profissional
Graus de Liberdade	2	6	6	4
χ^2 observado	6,95	4,03	20,70	4,14
Prob. Observada	0,03	0,67	0,002	0,39

Poder-se-á constatar, através dos resultados apresentados, que as Condições físicas/materiais da Escola variam significativamente em função do Género e do Nível de Ensino.

5.4.4 Condições físicas/materiais da Escola segundo o Género

Condições físicas/materiais da Escola	Género		TOTAL
	Masculino	Feminino	
Insatisfatório [8,18]	14 18%	69 29%	83 26%
Satisfatório [19,24]	37 46%	113 48%	150 47%
Bastante Satisfatório [25,30]	29 36%	55 23%	84 26%
TOTAL	80 100%	237 100%	317 100%

G.L.=2

χ^2 observado=6,95

Prob. Observada=0,03

A satisfação, relativamente às Condições físicas/materiais da Escola, é mais fortemente assumido como satisfatório pelos Homens.

5.4.5 Condições físicas/materiais da Escola com o Nível de Ensino

Nível ensino Condições físicas/materiais da Escola	Pré-Escolar	1º Ciclo	2º Ciclo	3ºCiclo e Secundário	TOTAL
Insatisfatório [8,18]	7 23%	38 43%	9 14%	27 22%	81 26%
Satisfatório [19,24]	13 42%	31 35%	37 59%	65 52%	146 47%
Bastante Satisfatório [25,30]	11 35%	20 22%	17 27%	33 26%	81 26%
TOTAL	31 100%	89 100%	63 100%	125 100%	308 100%

G.L.=6

χ^2 observado=20,70

Prob. Observada=0,002

Relativamente à distribuição por Nível de Ensino, são os docentes do 1º Ciclo os que consideram as Condições físicas/materiais da Escola mais insatisfatórias, o que não será estranho que muitas das escolas vêm do Estado Novo, por sua vez, são os docentes do Pré-Escolar aqueles que mais as consideram bastante satisfatórias.

5.4.6 Condições físicas/materiais da Escola com a intenção de concorrer para mudar de escola

Concorrer para mudar de escola Condições físicas/materiais da Escola	Concorria	Não concorria	TOTAL
Insatisfatório [8,18]	21 40%	60 23%	81 26%
Satisfatório [19,24]	23 43%	126 48%	149 48%
Bastante Satisfatório [25,30]	9 17%	74 28%	83 27%
TOTAL	53 100%	260 100%	313 100%

G.L.=2

χ^2 observado=7,08

Prob. Observada=0,03

Relativamente às Condições físicas/materiais da Escola verificamos que uma parte significativa dos docentes que as consideram insatisfatórias concorriam para mudar de escola (40%). Os que consideram essas condições como *Bastante Satisfatório* são os que menos concorriam para mudar de escola.

5.5 Condições de trabalho com os alunos

5.5.1 Condições de trabalho com os alunos: indicadores parcelares

As Condições de trabalho com os alunos foi outra questão elaborada para aferirmos o Clima de Escola. Para tal elaboramos os indicadores que constam do quadro seguinte, com os respetivos resultados obtidos.

Indicadores parcelares	Bastante Insatisfatório	Insatisfatório	Nem Satisfatório nem Insatisfatório	Satisfatório	Bastante Satisfatório	Totais
Nº de alunos por turma	8 2,5%	45 14,0%	42 13,1%	174 54,2%	52 16,2%	321 100,0%
Acompanhamento dos E.E. da vida escolar dos seus educandos	9 2,8%	91 28,4%	64 19,9%	128 39,9%	29 9,0%	321 100,0%
Nº de auxiliares da ação educativa	8 2,5%	101 31,4%	61 18,9%	130 40,4%	22 6,8%	322 100,0%
Adequação dos programas curriculares	2 0,6%	40 12,8%	60 19,2%	189 60,6%	21 6,7%	312 100,0%
Horário de trabalho	12 3,8%	33 10,3%	40 12,5%	176 55,0%	59 18,4%	320 100,0%

Antes de analisarmos os valores obtidos, convirá relembrar que os dados foram recolhidos em abril de 2012 altura anterior às atuais reformas, nomeadamente o aumento que o número de alunos por turma sofreu.

Analisando os resultados obtidos, mais uma vez poderemos constatar que os docentes revelam um opinião francamente Satisfatória em relação às Condições de trabalho com os alunos, particularmente nos indicadores horário de trabalho e número de alunos por turma. A menor satisfação surge no número de auxiliares da ação educativa e no acompanhamento dos encarregados de educação da vida escolar dos seus educandos.

5.5.2 Condições de trabalho com os alunos: indicador agregado

Seguindo a mesma metodologia, construímos o indicador agregado através da junção dos indicadores parcelares.

Indicador agregado: Condições de trabalho com os alunos		
Bastante Insatisfatório(5)	0	0,0%
7	1	0,3%
9	2	0,6%
Insatisfatório(10)	2	0,6%
11	8	2,6%
12	11	3,5%
13	13	4,2%
14	17	5,5%
Nem Satisfatório nem Insatisfatório(15)	18	5,8%
16	42	13,5%
17	40	12,9%
18	40	12,9%
19	38	12,2%
Satisfatório(20)	35	11,3%
21	16	5,1%
22	13	4,2%
23	9	2,9%
24	3	1,0%
Bastante Satisfatório(25)	3	1,0%
Totais	311	100,00%

O indicador agregado construído para as Condições de trabalho com os alunos também evidencia um clima francamente Satisfatório.

5.5.3 Variações das Condições de trabalho com os alunos com o perfil dos respondentes

As variações das Condições de trabalho com os alunos com o perfil dos nossos respondentes são as que se seguem.

Condições de trabalho com os alunos	Género	Idade	Nível de Ensino	Situação Profissional
Graus de Liberdade	2	6	6	4
χ^2 observado	2,33	19,01	44,78	1,31
Prob. observada	0,31	0,004	<0,001	0,86

As variações são significativas com a Idade e Nível de Ensino dos nossos respondentes.

5.5.4 Condições de trabalho com os alunos segundo a Idade

Idade	[28,35]	[36,45]	[46,52]	[53,61]	
Condições de trabalho com os alunos	anos	anos	anos	anos	TOTAL
Insatisfatório [7,15]	9 18%	37 31%	19 21%	6 12%	71 23%
Razoavelmente Satisfatório [16,19]	30 61%	63 53%	40 44%	25 50%	158 51%
Satisfatório ou mais [20,25]	10 20%	19 16%	31 34%	19 38%	79 26%
TOTAL	49 100%	119 100%	90 100%	50 100%	308 100%

G.L.=6

χ^2 observado=19,01

Prob. Observada=0,004

Os docentes com mais idade são os que assumem uma maior satisfação com as Condições de trabalho com os alunos. Os que se consideram menos satisfeitos são, mais uma vez, os situados entre os 36-45 anos.

5.5.5 Condições de trabalho com os alunos segundo o Nível de Ensino

Nível ensino	Pré-Escolar	1º Ciclo	2º Ciclo	3ºCiclo e Secundário	
Condições de trabalho com os alunos					TOTAL
Insatisfatório [7,15]	1 4%	15 17%	17 26%	36 29%	69 23%
Razoavelmente satisfatório [16,19]	4 17%	48 55%	35 54%	68 54%	155 51%
Satisfatório ou mais [20,25]	19 79%	25 28%	13 20%	21 17%	78 26%
TOTAL	24 100%	88 100%	65 100%	125 100%	302 100%

G.L.=6

χ^2 observado=44,78

Prob. Observada=<0,001

Os docentes do Pré-Escolar destacam-se nitidamente como os mais satisfeitos relativamente às Condições de trabalho com os alunos. A insatisfação, bastante inferior à satisfação, aumenta à medida que o Nível de Ensino se torna mais elevado.

5.5.6 Condições de trabalho com os alunos segundo a intenção de concorrer para mudar de escola

Concorrer para mudar de escola Condições de trabalho com os alunos	Concorria	Não concorria	TOTAL
Insatisfatório [7,15]	18 35%	50 20%	68 22%
Razoavelmente satisfatório [16,19]	25 49%	134 53%	159 52%
Satisfatório ou mais [20,25]	8 16%	71 28%	79 26%
TOTAL	51 100%	255 100%	306 100%

G.L.=2

χ^2 observado=7,24

Prob. Observada=0,03

Os docentes que consideram *Insatisfatório* as Condições de trabalho com os alunos, preferencialmente, como seria expectável, dizem que concorriam para mudar de escola. O oposto acontece com os que consideram essas condições *Satisfatório ou mais*, ou seja, preferencialmente assumem não concorriam para mudar de escola.

6 TIPOS DE CLIMA

Utilizando a teoria dos sistemas de LIKERT (1961,1974), referenciada por BRUNET (1992, pp.123-140), construímos uma pergunta para sabermos o tipo de clima percebido pelos docentes inquiridos nas suas escolas.

Os tipos de Clima de Escola considerados foram: Clima Fechado – Autoritarismo Explorador; Clima Fechado – Autoritarismo Benévolo; Clima Aberto – Consultivo e Clima Aberto – Participativo.

6.1 Tipos de Clima de Escola: indicadores parcelares

Os indicadores parcelares construídos para o Clima de Escola, segundo a tipologia de Likert, e respetivos resultados obtidos são os que a seguir se apresentam.

Indicadores parcelares	Raramente ou nunca	Poucas vezes	Algumas vezes	Frequentemente	Sempre ou muito frequentemente	Totais
A direção consulta os docentes sobre alguns problemas	14 4,4%	35 10,9%	133 41,4%	98 30,5%	41 12,8%	321 100,0%
O diretor delega nos coordenadores alguns poderes	5 1,6%	20 6,3%	99 31,1%	148 46,5%	46 14,5%	318 100,0%
A direção motiva os docentes a participar na vida da escola	4 1,3%	27 8,4%	86 26,8%	118 36,8%	86 26,8%	321 100,0%
O diretor toma as decisões sem ouvir os docentes	56 18,2%	74 24,0%	119 38,6%	47 15,3%	12 3,9%	308 100,0%
O diretor está disponível para ouvir os docentes que querem apresentar-lhe propostas	5 1,6%	12 3,8%	59 18,6%	125 39,4%	116 36,6%	317 100,0%
O tipo de relação dos docentes com a direção poderá influenciar a distribuição de serviço	58 18,8%	49 15,9%	96 31,2%	64 20,8%	41 13,3%	308 100,0%
Nas decisões a tomar a direção tem em conta a opinião dos docentes	5 1,6%	35 11,1%	115 36,5%	111 35,2%	49 15,6%	315 100,0%
Quem discordar do diretor poderá ser penalizado	197 65,5%	33 11,0%	53 17,6%	12 4,0%	6 2,0%	301 100,0%

Para o Clima Fechado – Autoritarismo Explorador, utilizamos os seguintes indicadores parcelares: *o diretor toma as decisões sem ouvir os docentes e quem discordar do diretor poderá ser penalizado*. Os docentes da nossa amostra, de um modo geral, dizem não considerar que regularmente exista um Clima Fechado – Autoritarismo Explorador nas suas escolas.

Já assumem mais que existe um Clima Fechado – Autoritarismo Benévolo, como pode ser constatado, principalmente, através do indicador parcelar: *o diretor delega nos coordenadores alguns poderes*. Para o indicador: *o tipo de relação dos docentes com a direção poderá influenciar a distribuição de serviço*, as respostas dadas apontam para uma dispersão entre os que habitualmente sentem esse aspeto e os que raramente o sentem.

Quanto ao Clima Aberto ele é sentido, predominantemente, com frequência pelos docentes nas suas escolas. Para o Clima Aberto – Consultivo, utilizamos os seguintes indicadores parcelares: *a direção consulta os docentes sobre alguns problemas e o diretor está disponível para ouvir os docentes que querem apresentar-lhe propostas*. No Clima Aberto –

Participativo, utilizaram-se as questões: *a direção motiva os docentes a participar na vida da escola e nas decisões a tomar a direção tem em conta a opinião dos docentes.*

6.2 Tipos de Clima de Escola: indicadores agregados

Atendendo à tipologia anteriormente referida, agregamos as respostas de cada um dos tipos de clima e obtivemos os resultados do indicador agregado que se apresentam.

Indicador agregado	Clima Fechado-Autoritarismo Explorador		Clima Fechado-Autoritarismo Benévolo		Clima Aberto-Consultivo		Clima Aberto-Participativo	
Raramente ou nunca(2)	47	15,93%	2	0,65%	2	0,63%	2	0,63%
3	62	21,02%	0	0,00%	4	1,27%	2	0,63%
4	79	26,78%	14	4,58%	11	3,48%	17	5,40%
5	34	11,53%	49	16,01%	18	5,70%	24	7,62%
Algumas vezes(6)	40	13,56%	94	30,72%	50	15,82%	65	20,63%
7	17	5,76%	71	23,20%	76	24,05%	48	15,24%
8	10	3,39%	47	15,36%	64	20,25%	74	23,49%
9	1	0,34%	17	5,56%	55	17,41%	43	13,65%
Sempre(10)	5	1,69%	12	3,92%	36	11,39%	40	12,70%
Totais	295	100,00%	306	100,00%	316	100,00%	315	100,00%

Como podemos observar os nossos respondentes, na sua maioria, não consideram que exista um Clima Fechado – Autoritarismo Explorador nas sua escolas, mas já consideram que mais exista o Clima Fechado - Autoritarismo Benévolo.

Relativamente ao Clima Aberto, ele é sentido nas escolas com alguma frequência pela maioria dos docentes inquiridos.

6.3 Variações dos diferentes Tipos de Clima

6.3.1 Variações do Clima Fechado – Autoritarismo Explorador com o perfil dos respondentes

As variações do Clima Fechado – Autoritarismo Explorador com o perfil dos nossos respondentes são as que se apresentam.

Clima Fechado – Autoritarismo Explorador	Género	Idade	Nível de Ensino	Situação Profissional
Graus de Liberdade	2	6	6	4
χ^2 observado	0,02	20,96	16,42	8,10
Prob. Observada	0,99	0,002	0,01	0,09

É com a Idade e com o Nível de Ensino que as variações do Clima Fechado – Autoritarismo Explorador são significativas.

6.3.1.1 Clima Fechado – Autoritarismo Explorador segundo a Idade

Clima Fechado – Autoritarismo Explorador	Idade	[28,35] anos	[36,45] anos	[46,52] anos	[53,61] anos	TOTAL
Raramente [2,3]		25 52%	30 28%	30 34%	22 45%	107 37%
Poucas vezes [4,5]		15 31%	38 35%	39 45%	21 43%	113 39%
Algumas vezes [6,10]		8 17%	41 38%	18 21%	6 12%	73 25%
TOTAL		48 100%	109 100%	87 100%	49 100%	293 100%

G.L.=6

χ^2 observado=20,96

Prob. Observada=0,002

O Clima Fechado – Autoritarismo Explorador é menos sentido pelos docentes mais novos. São os docentes dos 36-45 anos os que mais assumem existir esse tipo de clima.

6.3.1.2 Clima Fechado – Autoritarismo Explorador segundo o Nível de Ensino

Clima Fechado – Autoritarismo Explorador	Nível de Ensino	Pré-Escolar	1º Ciclo	2º Ciclo	3º Ciclo e Secundário	TOTAL
Raramente [2,3]		7 29%	34 41%	24 39%	39 33%	104 36%
Poucas vezes [4,5]		14 58%	36 43%	25 41%	37 31%	112 39%
Algumas vezes [6,10]		3 13%	13 16%	12 20%	42 36%	70 24%
TOTAL		24 100%	83 100%	61 100%	118 100%	286 100%

G.L.=6

χ^2 observado=16,42

Prob. Observada=0,01

Relativamente à variação com o Nível de Ensino, os docentes que menos dizem sentir o Clima Fechado – Autoritarismo Explorador nas suas escolas, são os docentes do 1º Ciclo. Os que mais o sentem, considerando num só escalão as respostas de "algumas vezes" a "sempre", são os docentes do 3º Ciclo e Secundário.

6.3.1.3 Clima Fechado – Autoritarismo Explorador segundo a intenção de concorrer para mudar de Escola

Concorrer para mudar de escola Clima Fechado – Autoritarismo Explorador	Concorria	Não concorria	TOTAL
Raramente [2,3]	6 12%	103 42%	109 37%
Poucas vezes [4,5]	23 46%	89 37%	112 38%
Algumas vezes [6,10]	21 42%	51 21%	72 25%
TOTAL	50 100%	243 100%	293 100%

G.L.=2

χ^2 observado=18,70

Prob. Observada=<0,001

Podemos verificar que os docentes que dizem em maior percentagem que não concorriam para mudar de escola são os que *Raramente* sentem a existência de um Clima Fechado – Autoritarismo Explorador nas suas escolas.

6.3.2 Variações do Clima Fechado – Autoritarismo Benévolo com o perfil dos respondentes

O Clima Fechado – Autoritarismo Benévolo apresenta as seguintes variações com o perfil dos nossos respondentes.

Clima Fechado – Autoritarismo Benévolo	Género	Idade	Nível de Ensino	Situação Profissional
Graus de Liberdade	2	6	6	4
χ^2 observado	1,42	14,47	5,96	1,75
Prob. observada	0,49	0,02	0,43	0,78

O Clima Fechado – Autoritarismo Benévolo, apenas apresenta variação com a Idade.

6.3.2.1 Variação do Clima Fechado – Autoritarismo Benévolo com a Idade

Clima Fechado – Autoritarismo Benévolo	Idade	[28,35]	[36,45]	[46,52]	[53,61]	TOTAL
		anos	Anos	anos	anos	
Poucas vezes [2,5]		13 26%	21 18%	24 27%	7 14%	65 21%
Algumas vezes [6,7]		27 54%	54 47%	52 58%	31 63%	164 54%
Frequentemente [8,10]		10 20%	41 35%	14 16%	11 22%	76 25%
TOTAL		50 100%	116 100%	90 100%	49 100%	305 100%

G.L.=6

χ^2 observado=14,47

Prob. Observada=0,02

São os docentes dos 36-45 anos os que mais frequentemente consideram que existe um Clima Fechado – Autoritarismo Benévolo nas suas escolas. Por sua vez, os que percentualmente menos consideram tal facto, são os docentes mais velhos, os situados entre os 53-61 anos.

6.3.3 Variações do Clima Aberto – Consultivo com o perfil dos respondentes

As variações do Clima Aberto – Consultivo com o perfil dos nossos respondentes são as que se apresentam.

Clima Aberto – Consultivo	Género	Idade	Nível de Ensino	Situação Profissional
Graus de Liberdade	2	6	6	4
χ^2 observado	3,32	12,38	16,71	11,92
Prob. observada	0,19	0,05	0,01	0,02

As variações do Clima Aberto – Consultivo são significativas com a Idade, Nível de Ensino e Situação Profissional.

6.3.3.1 Clima Aberto – Consultivo segundo a Idade

Idade	[28,35]	[36,45]	[46,52]	[53,61]	TOTAL
Clima Aberto – Consultivo	anos	anos	anos	anos	
Algumas ou poucas vezes [2,6]	10 19%	38 32%	28 30%	9 18%	85 27%
Frequentemente [7,8]	22 42%	57 49%	38 40%	23 45%	140 45%
Muito frequentemente [9,10]	20 38%	22 19%	28 30%	19 37%	89 28%
TOTAL	52 100%	117 100%	94 100%	51 100%	314 100%

G.L.=6

χ^2 observado=12,38

Prob. Observada=0,05

Os docentes que mais frequentemente consideram existir um Clima Aberto do tipo Consultivo nas suas escolas, são os mais novos (28-35 anos) logo seguidos de muito perto pelos mais velhos (53-61 anos).

6.3.3.2 Variação do Clima Aberto – Consultivo segundo o Nível de Ensino

Nível de Ensino	Pré-Escolar	1º Ciclo	2º Ciclo	3º Ciclo e Secundário	TOTAL
Clima Aberto – Consultivo					
Algumas ou poucas vezes [2,6]	13 42%	20 23%	15 23%	35 28%	83 27%
Frequentemente [7,8]	11 35%	48 55%	20 31%	57 46%	136 44%
Muito frequentemente [9,10]	7 23%	20 23%	29 45%	32 26%	88 29%
TOTAL	31 100%	88 100%	64 100%	124 100%	307 100%

G.L.=6

χ^2 observado=16,71

Prob. Observada=0,01

São os docentes do 2º Ciclo aqueles que mais frequentemente consideram existir um Clima Aberto do tipo Consultivo nas suas escolas. Por sua vez, são os do Pré-Escolar os que mais consideram que este tipo de clima apenas existe *algumas ou poucas vezes*.

6.3.3.3 Clima Aberto – Consultivo segundo a Situação Profissional

Situação Profissional	Contratado	Quadro de Zona Pedagógica	Quadro de Escola/Quadro de Agrupamento	TOTAL
Clima Aberto – Consultivo				
Algumas ou poucas vezes [2,6]	8 14%	15 36%	62 29%	85 27%
Frequentemente [7,8]	24 41%	17 40%	99 46%	140 44%
Muito frequentemente [9,10]	26 45%	10 24%	55 25%	91 29%
TOTAL	58 100%	42 100%	216 100%	316 100%

G.L.=4

χ^2 observado=11,92

Prob. Observada=0,02

Os docentes do Quadro de Zona Pedagógica são os que mais consideram que o Clima Aberto – Consultivo apenas existe algumas ou *poucas vezes* nas suas escolas. Pelo contrário, os docentes Contratados são os que em maior percentagem responderam que sentem este tipo de clima *muito frequentemente*.

6.3.3.4 Clima Aberto – Consultivo segundo a intenção de concorrer para mudar de Escola

Concorrer para mudar de escola	Concorria	Não concorria	TOTAL
Clima Aberto – Consultivo			
Algumas ou poucas vezes [2,6]	22 42%	61 24%	83 27%
Frequentemente [7,8]	20 38%	118 46%	138 44%
Muito frequentemente [9,10]	11 21%	80 31%	91 29%
TOTAL	53 100%	259 100%	312 100%

G.L.=2

χ^2 observado=7,49

Prob. Observada=0,02

Como em análises anteriores verificamos que as opiniões mais desfavoráveis correspondem aos docentes que assumiam querer mudar de escola.

6.3.4 Variações do Clima Aberto – Participativo com o perfil dos respondentes

As variações do Clima Aberto – Participativo com o perfil dos nossos respondentes são as seguintes.

Clima Aberto – Participativo	Género	Idade	Nível de Ensino	Situação Profissional
Graus de Liberdade	2	6	6	4
χ^2 observado	0,20	10,65	19,54	8,92
Prob. observada	0,90	0,10	0,003	0,06

Como se pode observar, o Clima Aberto – Participativo apenas varia com o Nível de Ensino dos nossos respondentes.

6.3.4.1 Clima Aberto – Participativo segundo o Nível de Ensino

Nível de Ensino Clima Aberto – Participativo	Pré-Escolar	1º Ciclo	2º Ciclo	3ºCiclo e Secundário	TOTAL
Algumas ou poucas vezes [2,6]	16 53%	22 25%	23 35%	47 39%	108 35%
Frequentemente [7,8]	9 30%	45 51%	17 26%	49 40%	120 39%
Muito frequentemente [9,10]	5 17%	21 24%	26 39%	26 21%	78 25%
TOTAL	30 100%	88 100%	66 100%	122 100%	306 100%

G.L.=6

χ^2 observado=19,54

Prob. Observada=0,003

Voltam a ser os docentes do 2º Ciclo aqueles que mais frequentemente consideram existir um Clima Aberto nas suas escolas, agora do tipo Participativo. Também, são os do Pré-Escolar os que mais consideram que este tipo de clima apenas existe *algumas ou poucas* vezes.

6.3.4.2 Clima Aberto – Participativo segundo a intenção de concorrer para mudar de Escola

Concorrer para mudar de escola Clima Aberto – Participativo	Concorria	Não concorria	TOTAL
Algumas ou poucas vezes [2,6]	32 62%	75 29%	107 34%
Frequentemente [7,8]	12 23%	109 42%	121 39%
Muito frequentemente [9,10]	8 15%	75 29%	83 27%
TOTAL	52 100%	259 100%	311 100%

G.L.=2

χ^2 observado=20,37

Prob. Observada=<0,001

Os docentes que dizem que concorriam para mudar de escola são os que menos assumem que exista um Clima Aberto – Participativo nas suas escolas.

CONCLUSÃO

Neste segundo capítulo quisemos conhecer a opinião dos professores relativamente ao grau de Satisfação face à profissão e ao Clima existente nas suas escolas.

Será conveniente realçar que o nosso questionário foi distribuído em abril de 2012, período anterior a diversas alterações que surgiram na carreira docente, nomeadamente em relação à distribuição do serviço docente, em se registou um acréscimo da carga horária letiva efetiva dos professores, muitos dos cargos exercidos, como por exemplo o de Coordenador de Departamento, deixaram de poder ser contabilizados na componente letiva e o número de alunos por turma também sofreu um acréscimo.

A análise dos resultados obtidos permite-nos constatar no que concerne à Satisfação/Insatisfação Profissional Docente, relativamente ao desejo de permanecer ou mudar de profissão, caso os professores fossem completamente livres de o fazer, uma maioria significativa dos docentes, cerca de 75%, responderam que continuavam a ser professores. Estes valores são muito próximos dos recolhidos por TEIXEIRA em 1993.

Como pudemos observar, a variação na intenção de escolher agora a profissão apresenta uma variação significativa, no nosso estudo, somente com o Nível de Ensino. São os docentes do Pré-Escolar os que mais assumem que continuavam a ser professores (educadores). Os do 2º Ciclo são aqueles que mais relativamente assumem que mudariam de profissão. Poder-se-á ainda destacar o facto de, não termos obtido praticamente diferenças entre o Género (Mulheres e Homens).

Quanto à satisfação dos docentes face à escola onde exercem a sua atividade, uma clara maioria, 83,28%, dos docentes parecem estar satisfeitos com a escola onde exercem a sua atividade, pois não concorreriam para mudar de escola, caso não necessitassem de se aproximar da sua residência.

Ainda dentro da problemática da Satisfação/Insatisfação Profissional Docente, procurámos saber a opinião dos professores relativamente a uma série de características da profissão docente, as quais correspondem a duas categorias: sentimentos negativos (em que consideramos: Obrigações contraditórias; Multiplicidade de funções e Organizacionalmente

desamparados) e sentimentos positivos (em que consideramos: Espaço de realização; Profissão desafiante e Profissão geradora de felicidade). Como pudemos constatar os nossos respondentes revelam uma concordância bastante significativa em relação aos Sentimentos negativos e aos Sentimentos positivos relativos à profissão, no entanto esta concordância é mais acentuada nos Sentimentos positivos. Ainda no que diz respeito aos sentimentos positivos, são mais fortemente assumidos pelos docentes do Pré-Escolar, diminuindo esse concordância à medida que o nível de ensino aumenta.

Relativamente à vertente do Clima de Escola, elaboramos questões que nos permitissem avaliar a percepção dos nossos respondentes em relação às dimensões do clima de escola. Para tal consideramos as seguintes dimensões: Relações, Equidade, Segurança, Condições físicas/materiais das escolas e Condições de trabalho com os alunos.

Para os docentes inquiridos o Clima Relacional existente na Escola é maioritariamente considerado Satisfatório em todos os indicadores parcelares, à exceção do indicador relativo ao relacionamento com os alunos, que é considerado, maioritariamente, Altamente Satisfatório. São os docentes do 1ºCiclo os que consideram o Clima Relacional existente na Escola mais satisfatório e os do 3º Ciclo e Secundário que o consideram relativamente menos satisfatório.

O Clima de Equidade sentido pelos docentes inquiridos aparece como globalmente satisfatório, sendo essa satisfação superior no indicador referente à distribuição das turmas pelos professores e menor na justiça relativa à avaliação dos professores. Apesar do Clima de Equidade ser considerado globalmente francamente satisfatório, no entanto, quando comparado com o Clima Relacional o grau de insatisfação é bastante superior.

Quanto ao Clima de Segurança existente na Escola, em todos os indicadores parcelares utilizados, os docentes da nossa amostra, na sua maioria, responderam que se encontram satisfeitos. No entanto, essa satisfação é superior na segurança sentida no interior da escola e menor na disciplina geral da escola. Os docentes do 2º Ciclo são os que se encontram mais satisfeitos com o Clima de Segurança existente nas suas escolas. Por sua vez, são os docentes do 3º Ciclo e Secundário os que, na sua maioria, apenas se encontram razoavelmente satisfeitos com o Clima de Segurança.

Em relação às Condições físicas/materiais das escolas, os docentes inquiridos assumem estarem francamente satisfeitos com as Condições físicas/materiais das suas escolas, particularmente com o equipamento das salas de aula e com a conservação geral do edifício. Os investimentos feitos nos últimos anos nas condições físicas e materiais das escolas portuguesas, não será alheio a estes resultados. Os docentes do 1º Ciclo são os que consideram as Condições físicas/materiais da Escola mais insatisfatórias, ao que não será estranho o facto de muitas das suas escolas datarem da época do Estado Novo. Por sua vez, são os docentes do Pré-Escolar aqueles que mais consideram estas condições bastante satisfatórias.

Quanto às condições de trabalho com os alunos mais uma vez pudemos constatar que os docentes revelam uma opinião francamente satisfatória. A menor satisfação surge no número de auxiliares da ação educativa e no acompanhamento pelos encarregados de educação da vida escolar dos seus educandos. Os docentes do Pré-Escolar destacam-se nitidamente como os mais satisfeitos relativamente às Condições de trabalho com os alunos. A insatisfação, bastante inferior à satisfação, aumenta à medida que o Nível de Ensino se torna mais elevado.

Nestes indicadores anteriormente abordados, em relação ao Clima de Escola, os docentes que se encontram menos satisfeitos, serão aqueles que mais assumem que concorriam para mudar de escola, como seria expectável.

Ainda para aferir o Clima de Escola, recorreremos à teoria dos sistemas de LIKERT (1961,1974), referenciada por BRUNET (1992, pp.123-140), para sabermos o tipo de clima percecionado pelos docentes inquiridos nas suas escolas.

Os tipos de Clima de Escola considerados foram: Clima Fechado – Autoritarismo Explorador; Clima Fechado – Autoritarismo Benévolo; Clima Aberto – Consultivo e Clima Aberto – Participativo.

Como pudemos observar os nossos respondentes, na sua maioria, não consideram que exista um Clima Fechado – Autoritarismo Explorador nas suas escolas, mas já consideram que existe o Clima Fechado - Autoritarismo Benévolo.

Relativamente ao Clima Aberto, tanto para o Consultivo como para o Participativo, é sentido nas escolas com alguma frequência pela maioria dos docentes inquiridos.

CONCLUSÃO GERAL

A escola e a profissão docente não são estanques às alterações sistemáticas que as sociedades atualmente registam. A escola e o professor vêm-se na contingência de acompanhar essas transformações; hoje em dia não se espera que o papel do professor se restrinja a ensinar dentro do espaço da sala de aula, a multiplicidade de funções exercidas é muito mais alargada do que há umas décadas atrás.

Como pudemos perceber na 1ª parte deste trabalho, o tipo de clima existente numa organização, neste caso, numa escola, tem influência direta no grau de satisfação sentido pelos diversos atores educativos. Propusemo-nos então inquirir, através da aplicação de um questionário, em abril de 2012, como é que os professores se sentiam face à sua profissão e o tipo de clima das suas escolas.

Atendendo aos resultados obtidos pudemos constatar que os professores, numa clara maioria, 75%, mesmo que fossem completamente livres de escolher agora a sua profissão, continuavam a ser professores. Estes valores são muito próximos dos recolhidos por TEIXEIRA em 1993, há cerca de 20 anos atrás. Apesar de todas as alterações sociais ocorridas nas últimas décadas, reformas curriculares, várias alterações ao Estatuto da Carreira Docente, cortes nos vencimentos e nas progressões da carreira, os professores da nossa amostra, revelam uma satisfação bastante significativa em relação à sua profissão.

Ainda para avaliar a satisfação profissional, tomando por base diversas características inerentes à profissão docente, em que são gerados sentimentos positivos e sentimentos negativos face à profissão, os docentes inquiridos revelaram uma concordância bastante significativa, de um modo geral, em relação a cada um desses tipos de sentimentos, o que parece indicar que estes dois tipos de sentimentos são vividos pelos professores mas que perdura a vontade de ser professor.

Relativamente ao Clima de Escola, nas diferentes dimensões consideradas (Relações, Equidade, Segurança, Condições físicas/materiais das escolas e Condições de trabalho com

os alunos), a maioria dos docentes também as consideraram satisfatórias ou até francamente satisfatórias.

Quanto ao tipo de clima percebido nas escolas, o Clima Aberto, quer o Consultivo como o Participativo, é sentido com frequência pela maioria dos docentes inquiridos, ao contrário do Clima Fechado - Autoritarismo Explorador.

Poderemos assim concluir, que em abril de 2012, os professores da nossa amostra assumiam que predominava um tipo de clima aberto nas suas escolas e o grau de satisfação profissional era francamente significativo. A questão que se poderá colocar é que volvidos mais de quatro anos, e atendendo a todas as alterações que ocorreram na carreira docente, os resultados que hoje obteríamos seriam idênticos?

Estudos feitos por colegas nossos em 2015/16, A.I Moutinho e F Carvalho no que têm de semelhante, parecem ir no mesmo sentido .

BIBLIOGRAFIA

- ALVES, F.C., (1994), “ A satisfação/insatisfação docente – Contributos para um estudo da satisfação/insatisfação dos professores efectivos do 3º ciclo do ensino básico e do ensino secundário do distrito de Bragança”, **Série Estudos**, Instituto Superior Politécnico de Bragança, pp. 9-57
- ALVES-PINTO, C., (1995), **Sociologia da Escola**, Lisboa, Mc Graw-Hill
- ALVES-PINTO, C., (2001), “ Socializações e identidades docentes”, in TEIXEIRA, M., (ed), **Ser professor no limiar do século XXI**, Porto, ISET, pp.19-80
- BIZARRO, R. & BRAGA, F. (2005), “Ser professor em época de mal-estar docente: que papel para a universidade?”, **Revista da Faculdade de Letras – Línguas e Literaturas**, II Série, vol.XXII, pp. 17-27
- BRUNET, L., (1992), “Clima de Trabalho e Eficácia de Escola” in NÓVOA, **As organizações escolares em análise**, Lisboa, Dom Quixote, pp. 123-140
- CARVALHEIRA, M.G. (2001), “ Professores do Secundário: Satisfeitos ou Insatisfeitos”, in TEIXEIRA, (ed), M., **Ser professor no limiar do século XXI**, Porto, ISET, pp.309-366
- CARVALHO, F.R.R., (2016), **Lideranças de Topo, Lideranças Intermédias e Clima de Escola**, Porto, ISET, dissertação de Mestrado
- CORNEJO, R. e REDONDO, J. (2001), “El clima escolar percibido por los alumnos de enseñanza media. Una investigación en algunos liceos de la Región Metropolitana”, **Ultima Década**, octubre, nº 15, Centro de Investigación e Difusión Poblacional de Achupallas, Vila del Mar, Chile, pp. 15-22.
- ESTEVE, J.M., (1992), **Mal estar docente**, Lisboa, Escher
- ESTEVE, J.M., (2001), “Satisfação e insatisfação dos professores”, in TEIXEIRA, M., (ed), **Ser professor no limiar do século XXI**, Porto, ISET, pp.81-111
- ESTRELA, M. T., (2001), “ Questões de profissionalidade e profissionalismo docente”, in TEIXEIRA, M., (ed), **Ser professor no limiar do século XXI**, Porto, ISET, pp.113--142
- FINLAYSON, D.S., (1981) “Comment évaluer le climat de l`école, in BEAUDOT, A., **Sociologie de l`école**, Paris, Dunod, pp. 121-135
- GAZIEL, H. H., (1987), “Le climat psychosocial de l`école et la satisfaction que les enseignants di second degré trouvent dans son travail”, **Le travail humain**, tome 50, nº 1/1987, pp. 35-45
- JANOSZ, M. et all., (1998), “L` environnement socioéducatif à l`école secondaire: un modèle théorique pour guider l` évaluation du milieu”, **Revue Canadienne de Psycho-éducation**, v. 27, nº22, pp. 285-306

- MOUTINHO, A.I.M., (2016), **Liderança e Clima de Escola: Que relação?**, Porto, ISET, dissertação de Mestrado
- NIAS, J. (1981), “ A satisfação e o descontentamento dos professores: a hipótese dos “dois factores” de Herzberg revisitada, **British Journal of Sociology of Education**, vol. 2, nº3, pp. 235-245
- NIAS, J. (2001), “Reconhecimento e apoio do envolvimento emocional dos professores no seu trabalho”, TEIXEIRA, M., (ed), **Ser professor no limiar do século XXI**, Porto, ISET, 143-182
- PEDRO, NEUSA & PEIXOTO, FRANCISCO (2006), “Satisfação profissional e auto-estima em professores dos 2º e 3º Ciclos do Ensino Básico, **Análise Psicológica**, 2 (XXIV): pp. 247-262
- PICADO, L. (2009), Ser professor: do mal-estar para o bem-estar docente, disponível em <http://www.psicologia.pt/>, consultado em 20/01/2016
- PRATA, M.C. (2001), “ Satisfação/Insatisfação, carreira e funções do professor”, in TEIXEIRA, (ed), M., **Ser professor no limiar do século XXI**, Porto, ISET, pp.267-308
- RAMOS, S. (2009), (In) satisfação e stress docente, disponível em <https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/8522/1/Bem%20estar%20e%20mal%20estar%20docente.pdf>, consultado em 23/01/2016
- SOUSA, J.M., As missões (im)possíveis do professor. O Bem/mal estar docente, disponível em <http://www3.uma.pt/jesusousa/Tribuna/7.pdf>, consultado em 08/02/2016
- TEIXEIRA, M. (1993), **O professor e a escola – Contributo para uma abordagem organizacional**, Braga, Universidade do Minho (Tese de Doutoramento)
- TEIXEIRA, M. (1995), **O professor e a escola. Perspectivas organizacionais**, Lisboa, Mc Graw-Hill
- TEIXEIRA, M. (2001), “ Os professores face à profissão, gosto ou desgosto?”, in TEIXEIRA, (ed), M., **Ser professor no limiar do século XXI**, Porto, ISET, pp.183-266
- TEIXEIRA, M. (2008), “Clima de Escola: a Perspectiva dos Alunos”, in ALVES-PINTO, C., **Alunos na Escola, imagens e interações**, Porto, ISET, 79-116
- TEIXEIRA, M. & ALVES-PINTO, C. (2015), “School Climate and Citizenship: Portuguese Pupils` Overview, **Journal of Educational, Cultural and Psychological Studies**, 11 (June), 151-173

ANEXOS