

TALENTO DOCENTE: IMAGENS DE SIGNIFICAÇÃO, VALORIZAÇÃO E RECONHECIMENTO

Simone da Silva **Salgado** – UGF

Alvaro Rego **Millen Neto** – UGF

INTRODUÇÃO

O artigo investiga a imagem do talento docente de professores do segundo segmento do Ensino Fundamental lotados em escolas da Rede Municipal de Ensino do Rio de Janeiro. A fim de delinear o conceito de talento, para este estudo, o sujeito talentoso é definido como aquele que demonstra um desempenho excepcional em atividades ligadas ao seu campo de atuação (METTRAU, 2000a). Para Pereira (1999) é “[...] aquele que apresenta uma aptidão e/ou desempenho acima da média numa área específica da conduta humana, reconhecida socialmente: línguas, ciências sociais, ciências naturais, matemática, música, artes plásticas, etc.” (p.15) e/ou no âmbito das relações humanas.

Em linhas gerais, o talento é uma capacidade ou habilidade humana reconhecida pela produção de uma pessoa. Mate (1996) destaca que a existência de um rendimento elevado em áreas específicas é o que se pode denominar como talento específico, isto é, a “[...] capacidade centrada em um aspecto cognitivo o habilidade particular” (p.20).

Nestas conceitualizações, três aspectos podem ser destacados: o que o sujeito deve possuir para demonstrar talento, em que situações ele geralmente é aplicado e o reconhecimento público do mesmo. Entre os atributos do sujeito talentoso – o primeiro aspecto – destacam-se as idéias de aptidão e/ou desempenho, capacidade ou habilidade e rendimento. Entende-se por aptidão e/ou desempenho um conjunto de capacidades humanas “[...] para executar tarefas qualificadas em diversos campos culturais” (MEC, 1999, p.85); representa estar e se sentir apto a e para realizar algo de concreto ou ter condições para tal realização.

[...] aptidão é um *fator endógeno* que no entanto, se manifesta nas realizações e criações da vida concreta. Por isso é muito importante considerar o contexto em que se dá o desempenho da ação vital: ele pode, de maneira decisiva, motivar, enervar, promover, reprimir, impedir ou mesmo estancar o rendimento pessoal (ibidem, p.85-86).

Embora o conceito de aptidão faça parte das definições de talento ora apresentadas, o que diferencia o sujeito *apto* do sujeito *talentoso* é que o primeiro

“[somente] se realiza como base de desempenhos num determinado espaço sociocultural”, enquanto que o segundo “[...] estende-se além das qualidades médias normais, superando-as com seu desempenho” (ibidem, p.87).

Neste contexto, capacidade ou habilidade é definida como uma forma do sujeito “[...] encontrar direções internas e externas e nelas se engajar com rapidez, agilidade, destreza, competência e estilo próprio” (idem, p.101) e o conceito de rendimento se refere à quantidade e à qualidade da produção de uma pessoa, num determinado espaço de tempo.

Entretanto, um segundo aspecto entra em discussão: essas características só podem ser percebidas e valorizadas dentro de determinado campo de atuação. Este, por sua vez, está diretamente ligado aos interesses e às experiências de vida do indivíduo.

O *reconhecimento público* do talento – o terceiro aspecto – se dá na medida em que o sujeito se torna um diferencial frente às relações de trabalho. Considera-se, portanto, que a aptidão está na capacidade de produzir algo; que o interesse é a inclinação ou a preferência do sujeito para uma ou outra atividade; e que a habilidade é o potencial para executá-la de forma a ter um rendimento elevado e diferenciado dos companheiros do mesmo grupo, o que torna o sujeito distinto aos olhos dos demais observadores. Pois aquilo que é produzido e alcançado só é valorizado no mundo físico e social no qual a vida acontece.

São essas zonas indeterminadas de conhecimento sobre a temática do talento que configuram o estudo atual. Compreende-se que a dificuldade não está no reconhecimento de que existem *performances* superiores uma às outras e sim no conhecimento de *modelos profissionais* que possam justificar a existência dessas *performances*. “Assim, o dilema do rigor e da relevância [dessa pesquisa] reafirma a si próprio nesse caso” (SHÖN, 2000, p.22).

Para delimitar os limites da investigação, entre os diferentes tipos de grupos passíveis de serem estudados, optou-se por estudar o *talento docente*, ou seja, os atributos profissionais e pessoais que fazem com que alguns professores sejam reconhecidos e valorizados em suas práticas pedagógicas por companheiros do mesmo campo (GAGNÉ, 1997; METTRAU, 2000b). Assim, o grupo estudado foi composto por professores reconhecidos como talentosos atuantes em escolas da Rede Municipal de Ensino do Rio de Janeiro, mais especificamente, em escolas do segundo segmento do Ensino Fundamental, do 6º ao 9º ano de escolaridade (antiga 5ª a 8ª série) da 3.ª Coordenadoria Regional de Educação (3.ª CRE).

METODOLOGIA

Para iniciar a investigação foi preciso definir o grupo ou colônia de colaboradores a serem estudados. “O conceito de colônia se liga exclusivamente ao fundamento da identidade cultural do grupo; é formado pelos elementos amplos que marcam a identidade geral dos segmentos dispostos à análise” (MEIHY, 2002, p.166). Para isso, foi utilizada a seguinte *pergunta de corte*: o que é *ser* um professor talentoso?, identificando a marca do grupo: a docência.

Para formar a rede e selecionar a colônia foram utilizados dois critérios. O primeiro se refere ao contexto do estudo e seus respectivos recortes. O primeiro recorte foi o universo de investigação, optou-se por realizar a pesquisa nas escolas da 3.^a CRE da Rede Municipal de Ensino do Rio de Janeiro.

O segundo recorte foi à definição da população. Optou-se por investigar todas as escolas que oferecem o segundo segmento do Ensino Fundamental. A 3.^a CRE possui 121 Unidades Escolares (UEs), sendo que apenas 38 oferecem o segundo segmento do Ensino Fundamental. Porque este segmento?

1º) Porque os professores que atuam do 6º ao 9º ano de escolaridade são conhecidos na rede municipal de ensino como Professor I (PI) por possuírem Licenciatura Plena nas disciplinas em que atuam e terem carga horária semanal de 16 horas, sendo que 12 horas são destinadas à atuação em turmas e 4 horas à complementação pedagógica (estudos e planejamento de aula).

2º) Porque estes professores atuam em várias turmas, às vezes até em séries diferentes com variação de 2 a 4 tempos de aula de 50 minutos por turma, ao contrário do Professor II (PII) que atua no primeiro segmento do Ensino Fundamental com 22 horas e 30 minutos semanais, divididas em 4 horas e 30 minutos diários, com apenas uma turma.

3º) Porque parte-se do pressuposto de que a visibilidade e o reconhecimento do trabalho e das características profissionais do PI torna-se prejudicada pelo pouco tempo de permanência em cada turma e na escola, o que diminui as possibilidades de desenvolvimento de trabalhos específicos.

4º) Porque segundo Arroyo (2002) “cada grupo de docentes tem experiências peculiares ao reconhecimento social” (p.30). No caso dos professores do primeiro segmento do Ensino Fundamental

[...] a imagem de professora primária é dominante, com traços bastante feitos, onde predomina a competência para o ensino das primeiras letras e contas, mas sobretudo o carinho, o cuidado, a dedicação e o acompanhamento das crianças. Esses traços têm um reconhecimento bastante forte no imaginário social” (idem).

No caso dos professores do segundo segmento do Ensino Fundamental, o autor acrescenta:

[...] os docentes de 5.^a à 8.^a [...] teriam configurado sua imagem social pelo fato de serem licenciados? Possuem uma competência técnica em sua área, porém não conseguiram se afirmar como docentes e menos como educadores. Não incorporaram os traços reconhecidos da professora primária, nem a confiança social... Nem conseguiram incorporar, ainda que licenciados, os traços da imagem de docente, professor de um campo de conhecimento, reservado ao professor universitário, socialmente definido com um estatuto de competente (ibidem).

O segundo critério para formação da rede e seleção da colônia foi o *reconhecimento público do talento*. Para atender a este critério foi utilizada uma *ficha de indicação de professores*¹. Esse instrumento foi apresentado às UEs visitadas, a fim de que com base no conceito pessoal de talento e nas características de pessoas talentosas propostas na literatura, um membro da Equipe Técnico-Pedagógica (ETP) – que é composta por diretor, diretor adjunto e coordenador pedagógico – pudesse indicar um ou mais professores da sua Unidade Escolar reconhecidos como talentosos. Porque a ETP?

- Por pertencer à parte administrativo-pedagógica da escola e com isso ter como função precípua “coordenar e orientar todos os esforços no sentido de que a escola, como um todo, produza os melhores resultados possíveis” (LÜCK, 2002, p.16);
- Por acompanhar o trabalho pedagógico do corpo docente, observando e orientando quando necessário;
- Por ter carga horária semanal de 40 horas, cobrindo todos os turnos da escola e com isso, conhecendo a escola e o *staff* como um todo.

¹ O instrumento foi previamente aplicado em duas escolas da rede que não fazem parte da população investigada a fim de se verificar se havia inconsistência na captação dos dados e/ou falhas na compreensão dos enunciados e se as respostas iam ao encontro dos objetivos da pesquisa.

O Contexto do Estudo

A pesquisa foi realizada na Rede Municipal de Ensino do Rio de Janeiro. A rede é composta por 1.054 escolas e 203 Creches Municipais divididas por 10 Coordenadorias Regionais de Educação. O universo estudado foi a 3.^a CRE que abrange os bairros: Abolição, Bonsucesso, Cachambi, Del Castilho, Encantado, Engenho Novo, Engenho da Rainha, Engenho de Dentro, Higienópolis, Inhaúma, Jacarezinho, Jacaré, Lins de Vasconcelos, Maria da Graça, Méier, Piedade, Pilares, Ramos, Riachuelo, Rocha, Sampaio, Todos os Santos, Tomás Coelho e Água Santa,

Em posse da listagem das 38 UEs que oferecem o segundo segmento do Ensino Fundamental, levantada a partir da consulta da *Cartela Escolar* no site da Secretaria Municipal de Educação, foi encaminhado uma solicitação de autorização de pesquisa ao Departamento Geral de Educação (DGED) da Secretaria Municipal de Educação (SME) para realizar o trabalho de campo, juntamente com uma cópia do projeto de pesquisa e de uma carta de apresentação.

Aguardou-se 10 dias para análise do pedido e ao retornar ao DGED nos foi entregue um documento de autorização para realizar a pesquisa no período de agosto a dezembro de 2004 e foi assinado um termo de compromisso junto a SME. Em posse do documento de autorização, o próximo passo foi à Divisão de Educação (DED) da 3.^a CRE onde recebemos 38 memorandos para a entrada em campo.

A partir deste momento iniciou-se as visitas às UEs. Utilizando o método da escolha aleatória fomos a 19 escolas (50%) da listagem, o que compôs a amostra do estudo. Ao chegar as UEs nos dirigíamos ao Diretor ou a um representante da ETP responsável pela instituição naquele momento. Ao ser recebido, imediatamente nos apresentava, entregava o memorando emitido pela DED/3.^a CRE, explicava os objetivos do estudo e solicitava que algum membro da ETP pudesse nos indicar um ou mais professores da UE reconhecidos como talentosos, mediante o preenchimento da *ficha de indicação de professores* que vinha acompanhada de uma *carta explicativa*. Em apenas uma escola tivemos a ficha preenchida no mesmo dia e nas demais retornamos uma ou mais vezes.

Das 19 UEs visitadas, 07 não formalizaram a indicação e foram desconsideradas (37%). Das 07 escolas, 03 alegaram não possuir professor em sua UE com o perfil esperado para a indicação (16%), 02 alegaram possuir professor para indicar, mas não devolveram a ficha de indicação (10,5%) e em 02 não tive resposta

alguma por extrema dificuldade de comunicação e retorno do colaborador/informante². Participaram como informantes nas indicações: 05 diretores, 01 diretor adjunto e 07 coordenadores pedagógicos

Em termos percentuais 63% da amostra efetuou a indicação, sub-totalizando 12 escolas participantes. Destas, duas indicaram 03 professores e dez apenas 01, o que definiu o grupo composto por 16 professores. Em relação a este grupo obtivemos a indicação de 02 professores e 14 professoras divididos por 09 disciplinas: Espanhol (1), Língua Portuguesa (3), Artes Plásticas (2), Artes Cênicas (2), Artes Visuais (1), Educação Musical (2), História (1), Ciências (3) e Matemática (1).

Tratamento e Análise da *Ficha de Indicação de Professores*

A análise da *ficha de indicação de professores* considerou os 16 professores indicados. Esta fase visou levantar informações preliminares acerca do grupo de professores e permitiu levantar alguns indicadores acerca da manifestação do talento docente e do perfil profissional e pessoal. O tratamento das informações tomou como base três questionamentos:

- 1º) Por que alguns professores foram indicados como talentosos?
- 2º) Qual o perfil profissional destes professores?
- 3º) Que tipos de características ou habilidades pessoais foram destacadas?

Com essa orientação, o primeiro questionamento permitiu organizar os dados das justificativas: o porquê da indicação. Os passos foram comparar, analisar e agrupar essas informações dentro de um sentido comum. Esse trabalho resultou na construção de cinco categorias, a saber: *afetividade*, *competências interpessoais*, *ação pedagógica*, *habilidade específica* e *visão utilitária*.

Assume-se, neste momento, uma postura inferencial ao construir e nomear as categorias. Essas nomenclaturas não vieram de forma direta dos textos de origem, são produtos interpretativos de leituras e releituras dos dados. Como nos afirmam Bogdan & Biklen (2000) deve-se assumir “os riscos necessários para o desenvolvimento de novas idéias” (p.218) e para isso deve-se pensar com os dados que se tem.

Para levantar alguns aspectos do perfil profissional os dados foram tratados de forma mais pontual, tabulados. Na *ficha de indicação de professores* foram

² O termo *informante* se refere ao “sujeito enquanto aquele que dá forma a idéias acerca de fenômenos relacionados ao assunto pesquisado e valorizados pelo pesquisador” (TURATO, 2003, p.354).

apresentadas quatro afirmativas que associavam as características profissionais à manifestação do talento docente, visando reforçar alguns aspectos relativos à atuação pedagógica do professor indicado, tais como: participação no desenvolvimento de projetos, apresentação de produtos e/ou resultados de seu trabalho, criação de oportunidades para favorecer o desenvolvimento de sua função e se o professor é reconhecido como talentoso tendo como parâmetro a sua *performance* comparada aos demais membros da Unidade Escolar. O informante, nesta parte da ficha, assinalava *sim* ou *não*.

Para levantar o perfil pessoal dos professores indicados, o terceiro questionamento levou ao domínio da análise de estereótipos, considerando que os estereótipos são marcas que pontuam uma parte do processo, que localiza(m) o(s) sujeito(s) em sua(s) particularidade(s) de acordo com o momento histórico em que vive(m). Segundo Bardin (1977),

Um esteriótipo é <<a idéia que temos de...>>, a imagem que surge espontaneamente, logo que se trate de... É a representação de um objecto (coisas, pessoa, idéias) mais ou menos desligadas da sua realidade objectiva, partilhada pelos membros de um grupo social com uma certa estabilidade. Corresponde a uma medida de economia na percepção da realidade, visto que uma composição semântica pré-existente, geralmente muito concreta e imagética, organizada em redor de alguns elementos simbólicos simples, substitui ou orienta imediatamente a informação objectiva ou a percepção real (p.51-52).

De acordo com esta premissa, as duas últimas partes da ficha solicitaram que os informantes fornecessem palavras e/ou expressões sobre o perfil pessoal dos professores indicados usando como palavras indutoras os termos *características* e *habilidades*. Ou seja, houve uma adaptação, de forma escrita, do teste de associação de palavras que em sua forma original consiste em pedir “aos sujeitos que associem livre e rapidamente, a partir da audição das palavras indutoras (estímulos), outras palavras (respostas) ou palavras induzidas” (BARDIN, 1977, p.52). Para análise dos dados foi utilizada a técnica de *análise da expressão*. Esta técnica pertence ao domínio da *análise de conteúdo*, pois visa à categorização das palavras e/ou expressões por aproximações semânticas, bem como o levantamento de suas freqüências.

ANÁLISE DOS DADOS

Com base na *ficha de indicação de professores* tivemos a oportunidade de, a cada visita as UEs, discutir os conceitos de talento propostos pela literatura,

ressignificá-los no contexto da prática pedagógica e alcançar o principal critério para seleção do grupo de professores: o *reconhecimento público* do talento, ou seja, a valorização de habilidades pessoais e profissionais que fazem com que alguns professores se tornem destaques no campo de atuação do magistério.

Essa etapa do trabalho de campo nos conferiu algumas informações que podem orientar a construção de uma *imagem do talento docente*. Consideramos a *imagem* como uma *criação de sentidos* inacabada que traduz uma representação do que pode ser conhecido. Essa perspectiva é tratada por Castoriadis (2000) ao teorizar o que denomina de *imaginário social*, “o imaginário de que falo não é imagem de. É criação incessante e essencialmente indeterminada (social-histórica e psíquica) de figuras/formas/imagens, a partir das quais somente é possível falar-se de “alguma coisa” (p.13).

Buscamos, nesta parte, compreender como foram representadas as imagens de *talento docente*, a partir das informações iniciais coletadas sobre o grupo de professores. Os dados foram analisados e organizados em três eixos de discussão: porque alguns professores foram indicados como talentosos? Qual o perfil profissional destes professores? Que tipos de características ou habilidades pessoais foram destacadas nestes profissionais?

Indicadores de Reconhecimento do Talento Docente

Com base nas justificativas da indicação, foram criados cinco indicadores/categorias: *afetividade* (12,5%), *competências interpessoais* (37,5%), *ação pedagógica* (62,5%), *habilidade específica* (6,25%) e *visão utilitária* (12,5%).

A relação afetiva com o professor indicado foi evidenciada em duas justificativas, o que sugere a *afetividade* como um dos critérios utilizados para encontrar professores com características de talento docente dentro das UEs. “A afetividade é afetar e ser afetado pelo outro, instigando as energias e ativando nosso eu para a ação. Isso pressupõe humildade, parceria, reciprocidade” (RANGHETTI, 2002, p.89).

A relação entre o reconhecimento do talento e a afetividade pôde ser destacada na primeira justificativa: “o professor trata-se de um profissional fantástico” (Diretor – UE 01). Isso sugere, também, que a construção de uma imagem do talento docente em que a afetividade “manifesta-se no acolhimento, na valorização da expressão, [...] na sensibilidade de perceber o outro como um ser diferente, entretanto, semelhante, por constituir-se como ponto de referência para nossa própria composição” (idem, p.88).

Por outro lado, a expressão *profissional fantástico* pode remeter a uma imagem de professor que de tão extraordinário só pode existir na fantasia, no imaginário (FERREIRA, 2001). Somente quando este imaginário ultrapassa o plano individual – ou afetivo – para o plano coletivo é que o talento pode ser reconhecido e valorizado, ou seja, pode ser dotado de significação. Essa análise não exclui a afetividade como um critério de reconhecimento, mas nos conduz a pensar que ela não pode ser o único, para não recair na noção de amizade que sugere a lembrança e o acolhimento do profissional escolhido em detrimento de outras características ou habilidades, como é ressaltado na segunda justificativa: “o que me motiva a estar preenchendo este *questionário* apesar de todas as nossas atribuições é a lembrança da figura da professora Y” (Diretor – UE 14).

Outro critério para a indicação de professores foi a valorização de *competências interpessoais* no exercício do magistério. Segundo Moscovici (2002) a “competência interpessoal é a habilidade de lidar eficazmente com relações interpessoais, de lidar com outras pessoas de forma adequada às necessidades de cada uma e às exigências da situação” (p.36). A mesma autora cita C. Argyris (1978)³ para afirmar que essa habilidade possui três critérios:

- a) Percepção acurada da situação interpessoal, de suas variáveis relevantes e respectiva inter-relação.
- b) Habilidade de resolver realmente os problemas interpessoais, de tal modo que não haja regressões.
- c) Solução alcançada de tal forma que as pessoas envolvidas continuem trabalhando juntas tão eficientemente, pelo menos, como quando começaram a resolver seus problemas (p.37).

A justificativa: “professora de grande carisma” (Diretor – UE 10), nos remete a pensar num profissional capaz de ser aceito e se relacionar *bem* com todos. Entretanto, para demonstrar habilidade nas relações interpessoais outras qualidades se fazem necessárias, entre elas destaco a *flexibilidade perceptiva e comportamental*, que segundo Moscovici (2002) “significa procurar ver vários ângulos ou aspectos da mesma situação e atuar de forma diferenciada, não rotineira” (p.37), como foi evidenciado na seguinte justificativa:

[...] professora que tem o talento de lidar com todos os alunos, de todas as séries, com flexibilidade quanto a estrutura de cada aluno (familiar e construção do conhecimento). Tem a visão da escola como um todo e tenta a todo momento reverter qualquer quadro negativo referente ao desempenho (Coordenador Pedagógico – UE 12).

Experimentar novas condutas e ações pedagógicas são características que

³ Fonte primária: ARGYRIS, C. **Organizational learning**. Reading, Mass., Addison-Wesley, 1978.

demonstram o desenvolvimento da capacidade criativa dos professores para solução de problemas através de propostas menos convencionais. Essas características favorecem, além da aproximação afetiva com o corpo discente, a resolução de problemas e a auto-realização profissional, como foi destacado nas seguintes falas: “a professora é uma profissional muito querida pelos alunos e disposta a estar sempre criando” (Diretor – UE 01), “a professora indicada tem um excelente relacionamento com o corpo discente da U.E.” (Coordenador Pedagógico – UE 04) e “acho que seu desempenho é acima da média” (Diretor – UE 05).

Para Moon (2003) as habilidades interpessoais, hipoteticamente, estabelecem uma correlação positiva entre o desenvolvimento e a manifestação do talento em relação às metas que o indivíduo quer alcançar. Quanto mais metas são alcançadas, mais habilidades são desenvolvidas e mais perceptível se torna o talento.

O maior número de justificativas se referem à *ação pedagógica* dos professores. Entendo como *ação* toda prática humana dotada de intencionalidade. Não falo de uma conduta meramente espontânea e sim de comportamentos dirigidos reflexivamente que busquem uma intervenção no cotidiano pedagógico. A *ação pedagógica* compreende uma postura política do professor, ou seja, cabe a ele “pôr sua ação pedagógica a serviço da realização humana (social e pessoal) global sob pena de torná-la sem sentido” (GANDIN, 2001, p.28).

Na busca destes sentidos prováveis percebi, com base nas justificativas, que estes se referem à ação pedagógica propriamente dita (a ação qualificada), ao desempenho em sala de aula e aos seus desdobramentos (desenvolvimento de projetos e apresentação de produtos).

Ao qualificar a ação pedagógica dos professores um dos informantes destacou a inovação como uma característica marcante dos três professores indicados por sua Unidade Escolar, utilizando a seguinte justificativa: “a professora realiza um trabalho inovador” (Coordenador Pedagógico – UE 02). Entendo como inovação “um conjunto de intervenções, decisões e processos, com certo grau de intencionalidade e sistematização, que tratam de modificar atitudes, idéias, culturas, conteúdos, modelos e práticas pedagógicas” (CARBONELL, 2002, p.19).

O mesmo autor acrescenta que é função dos professores “criar condições para provocar uma reação fluída e significativa com o conhecimento mediante o máximo de desenvolvimento das potencialidades dos alunos” (idem, p.110). Isso pressupõe que criar é construir algo novo, algo que possa ter raízes na tradição educacional, mas que

não fique vinculado somente a ela e que pode ser a soma de outros atributos individuais que pode qualificar o professor não só como inovador mas como criativo também.

A criatividade foi outra característica ressaltada por um dos informantes para qualificar a ação pedagógica: “a professora realiza trabalho com os alunos de forma criativa, não tradicional” (Coordenador Pedagógico – UE 18). Segundo Miel (1972) “podemos assim julgar a criatividade no ensino pela qualidade de oportunidades efetivamente oferecidas por um professor para que os jovens tenham experiências educativas” (p.26).

Contudo, tanto estas duas características (inovação e criatividade) como outras caminham juntas para destacar o desempenho dos professores em sua sala de aula, conforme foi evidenciado em outras duas justificativas:

[...]a professora X transforma o ambiente da sala de aula em um espaço de prazer e leva seu aluno a voar pelos reinos da imaginação. Usa a sua disciplina para modificar a criança uma vez que a arte é um caminho para esta transformação (Diretor – UE 14).

Consideramos a professora Y como ‘talentosa’, em virtude de seu alto grau de colaboração, participação, iniciativa, tomada de decisão, companheirismo, preocupação com os alunos, olhando-os como um todo, na sua formação e informação, fazendo dela a diferente entre os demais (Diretor Adjunto – UE 17).

O penúltimo critério categorizado foi a *habilidade específica*. Apenas um informante justificou sua indicação, mencionando um dos conceitos apresentados na ficha de indicação de professores: “a professora em questão enquadra-se dentro da 1.^a definição, sendo inclusive artista plástica com trabalho desenvolvido fora da UE” (Diretor – UE 03). A primeira definição de talento que consta na ficha de indicação de professores foi a apresentada por Pereira (1999) que consiste resumidamente em definir o sujeito talentoso como uma pessoa que possui altos níveis de desempenho num campo específico de atuação, incluindo-se as artes e pela qual é reconhecido.

O reconhecimento do talento dentro de um campo de atuação específico se dá via observação de habilidades específicas altamente desenvolvidas dentro do mesmo campo de atuação. Acreditamos que ao utilizar tal justificativa, embora não tenha colocado de maneira explícita, o Diretor se orientou pela observação e valorização destas habilidades no processo dinâmico de interação (intra e extra-escolar) ou pela apreciação de produtos do trabalho do professor conhecidos anteriormente por ele.

O último critério utilizado para indicação de professores talentosos foi a *visão utilitária* do trabalho docente. Entende-se como *visão utilitária* um olhar direcionado

para o benefício institucional e social. Ao indicar um professor talentoso um dos informantes justificou a escolha pelo fato de a professora “[...] estar sempre pronta para socorrer a escola em momentos difíceis. Participa de todos os eventos e demonstra boa vontade sempre que necessário” (Coordenador Pedagógico – UE 12). O talento aqui é associado à utilidade institucional e social.

Percebe-se que o fator chave não é o desempenho profissional e nem a valorização da ação pedagógica e sim “o interesse [da ação] como fim principal [dos objetivos administrativos e sociais]” (ROCHA, 2000, p.629). Será que neste caso a existência do talento docente favorece o funcionamento da *máquina* administrativa escolar independente de condições favoráveis ou não? Uma segunda justificativa reforça esta tese: “só temos a acrescentar, depois de tudo exposto sobre a mesma, é que a professora X, seja em que situação for, está sempre pronta a ajudar e a colaborar com todos, mesmo que os recursos sejam mínimos ou nenhum” (Diretor Adjunto – UE 17).

Talento Docente: Perfil Profissional dos Professores

O levantamento do perfil profissional dos professores indicados como talentosos foi realizado de forma bem objetiva. Num campo específico da *ficha de indicação de professores* foram apresentadas quatro afirmativas que associavam o conceito de talento às atividades profissionais mais específicas, cabendo ao informante assinalar positiva ou negativamente se esta associação se relacionava ao perfil profissional dos professores. Nenhuma das quatro afirmativas foi assinalada negativamente.

Todos os informantes afirmaram que os 16 professores indicados (100%):

- Desenvolvem projetos, ligados ou não ao Projeto Político Pedagógico da Escola, que explicitam um ou vários talentos próprios/pessoais.
- Apresentam os produtos ou os resultados de seu trabalho, que é, por sua vez, reconhecido pelas outras pessoas como um trabalho de talento.
- Criam oportunidades para favorecer o desenvolvimento do seu trabalho e a expressão do(s) próprio(s) talento(s).

Em relação à quarta afirmativa – o professor indicado é reconhecido(a) por ter um ou mais talentos quando comparada a sua *performance* com a dos outros professores que exercem a mesma função – dos 16 professores 14 (87,5%) tiveram essa opção assinalada positivamente por seus informantes.

Talento Docente: Perfil Pessoal dos Professores

Nesta parte apresentamos algumas representações da construção de uma imagem de *talento docente* com base em palavras e/ou expressões utilizadas pelos informantes responsáveis pela indicação acerca do perfil pessoal destes professores.

Como parâmetros para essa construção foram utilizadas duas palavras indutoras: *características* e *habilidades* do professor talentoso, a partir das quais o informante deveria associar livremente outras palavras ou expressões que imediatamente viessem a sua cabeça.

Foram analisadas 147 palavras e/ou expressões por meio da técnica de análise da expressão (BARDIN, 1977). Estas palavras e/ou expressões foram agrupadas de acordo com suas aproximações semânticas, o que resultou na criação de 10 categorias de análise.

Como parâmetro para oito categorizações foi utilizado o *Modelo dos Talentos Múltiplos* de Taylor (1976 apud MEC, 1999), que é composto por oito classificações de características e/ou habilidades que podem ser destacadas, percebidas e detectadas para se estabelecer o perfil de uma pessoa talentosa, a saber:

- Capacidade Acadêmica: habilidade nas áreas cognitivas de aprendizagem e no uso de informações.
- Criatividade: habilidade de ir além, colocando juntas informações diferentes para encontrar novas soluções...
- Planejamento: capacidade de elaboração de planos, com atenção para pormenores, e sensibilidade para problemas que necessitam de organização de materiais, tempo e competência das pessoas.
- Comunicação: fluência de palavra, de expressão e de associação.
- Previsão: perspicácia conceitual, profundidade e análise minuciosa de critérios.
- Tomada de Decisão: avaliação lógica e julgamento.
- Relacionamento Humano: ... [habilidade] para lidar com pessoas em novas áreas, utilizando senso de oportunidade e capacidade de adaptação social.
- Discernimento de Oportunidades: capacidade para identificação de alternativas de ação e novas oportunidades para si e para os outros (idem, p.38-39).

Mas duas categorias foram criadas. Na categoria *qualidades pessoais* estão palavras e/ou expressões valorativas do sujeito em seu campo de atuação cultural, estas se referem ao olhar subjetivo do outro sobre outro em suas manifestações físicas, cognitivas e afetivas; e, na categoria *outras* estão às palavras e/ou expressões que não

puderam ser agrupadas por suas aproximações semânticas, mas fazem referência a outros atributos dados aos professores no contexto da indicação.

Para Bardin (1977), estas palavras e/ou expressões expressam *marcas* que situam os sujeitos de acordo com seus contextos, culturas e particularidades, podendo se constituir como uma forma de percepção *imagética, fluida e econômica* da realidade da qual estes sujeitos fazem parte. Uma visão global da construção das categorias e do processo de *análise da expressão* pode ser visto a seguir:

TABELA: VISÃO GLOBAL DAS CATEGORIAS

CATEGORIA	PALAVRAS E/OU EXPRESSÕES (Quantidade)	Total	%
Capacidade Acadêmica	Auto-avalia continuamente (1); Boa base teórica (1); Pesquisadora (1); Seleção de temas (1); Transmite conceitos (1).	05	3,5%
Criatividade	Criativa(o) (7) – Criatividade (1); Gosta de desafios (1); Inovação (1) - Inovador(a) (3); Inventiva (1); Ousada (2); Poder de improvisar (1); Transformação – Transformadora (2)	19	13%
Planejamento	Construtor (1); Cria projetos e atividades inovadoras (2); Estabelece e cumpre metas (1); Organização (1) – Organizado(a) (3); Realização (3) – Realizadora (1).	12	8%
Comunicação	Boa fluência verbal (1); Fácil comunicação (2); Interpreta com alunos (1); Utiliza várias linguagens (1).	04	2,7%
Previsão	Prudente (1); Senso crítico (1).	02	1,3%
Tomada de Decisão	Domínio de classe (1); Objetiva (1); Versatilidade (1).	03	2%
Relacionamento Humano	Assídua (1); Atenciosa – Atencioso (2); Colaborador (2) – Colaboradora (3); Cooperação (1); Cria encantamento (1); Entrosamento com os alunos (3); Espírito de equipe (1); Estimulador – Estimuladora (2); Facilidade de liderança (1); Facilitador (1); Flexível (1); Incentivação (1); Integrador (1); Participação (1) – Participativo(a) (4); Perseverante (1); Persistente (2); Persuasão (1); Prestativo(a) (2); Responsável (5); Solícita (1); Solidária (1).	38	26%
Discernimento de Oportunidades	Com iniciativa (1) – Boa iniciativa (2) – Iniciativa (1) – Tem iniciativa (2); Dinâmica (4) – Dinâmico (1) - Dinamismo (2) – Dinamizadora (1); Elabora com os recursos que tem (1); Otimismo (3) – Otimista (1); Propicia situações (1).	20	13,5%
Qualidades pessoais	Age com empenho (1); Alegre – Alegria (2); Amiga (4) - Amigo (2); Amistoso (1); Apaixonada (1); Calma (1); Carinhosa (1); Carismática (3); Competente (1); Compreensiva (1); Comprometida – Compromissado (2); Dedicção (1); Entusiasmo (1); Espontânea (1); Inteligente (1); Meiga (1); Não diz “não” (3); Sensível (1); Simpática (1); Sincera (1).	31	21%
Outras	Cantora lírica (1); Compositor (1); Destreza manual (1); Instrumentista (1); Poder pessoal (1); Professor docente (3); Suas montagens (1); Talentoso(a) (3).	13	9%
TOTAIS:		147	100%

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A palavra *talento* foi utilizada para se referir aos altos níveis de desempenhos que os profissionais demonstram em certas situações da prática e a expressão *talento docente* para delinear algumas características, significados e fatores de desenvolvimento pessoal e profissional que fazem com que certo número de professores sejam reconhecidos e valorizados como *destaque* em sua prática pedagógica.

Retornando aos *indicadores de reconhecimento do talento*, a *ação pedagógica* foi o critério de maior destaque (62,5%), confirmando que o reconhecimento do talento docente se dá mediante a observação da ação e esta, por sua vez, quando diferenciada qualitativamente apresenta características distintas das ações das demais pessoas ou profissionais pertencentes ao mesmo grupo.

Em relação ao *perfil profissional e pessoal dos professores* indicados, as quatro afirmativas que se seguem sintetizam os resultados do estudo:

- O professor talentoso é aquele que dentro de sua UE é reconhecido por desenvolver projetos pedagógicos que explicitam aspirações pessoais de autodesenvolvimento profissional e crescimento dos alunos.
- O professor talentoso é aquele que apresenta os produtos de sua ação pedagógica e que notoriamente são reconhecidos pelas outras pessoas como um trabalho de talento.
- O professor talentoso é aquele que aproveita as oportunidades e quando não as têm, busca criá-las dando continuidade e desenvolvimento ao seu trabalho.
- O professor talentoso é aquele que possui *performance* superior observada quando submetido a situações de trabalho iguais ou semelhantes a de outros professores.

Em relação ao perfil pessoal dos professores, pode-se afirmar que:

- O professor talentoso é aquele que possui habilidades pessoais para lidar com diferentes tipos de pessoas – relacionamento humano – na sua própria área ou em áreas diversas, "utilizando senso de oportunidade e capacidade de adaptação social" (TAYLOR, 1976 apud MEC, 1999, p.39); e que,
 - O professor talentoso é valorizado por possuir níveis pessoais expressivos – qualidades pessoais – através de manifestações físicas (agir com empenho, por exemplo), cognitivas (competente, inteligente, etc) e afetivas (amigável, apaixonado, carinhoso, entre outros).

REFERÊNCIAS

ARROYO, Miguel G. **Ofício de mestre: imagens e auto-imagens**. 6.^a Edição. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Portugal, Lisboa: edições 70, 1977.

BOGDAN, Robert & BIKLEN, Sari. **Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos**. Coleção Ciências da Educação, n.º 12. Portugal: Porto, 2000.

CARBONELL, Jaume. **A aventura de inovar: a mudança na escola**. Porto Alegre: Artmed, 2002.

CASTORIADIS, Cornelius. **A instituição imaginária da sociedade**. 5.^a ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2000.

GAGNÉ, François. **De la superdotación al talento: un modelo de desarrollo y su impacto en el lenguaje**. In: Indeacción – La Revista en Español Sobre Superdotacion n.º 10. España, Centro – Huerta Del Rey, mayo, 1997, p.13-23.

GANDIN, Danilo. **Escola e transformação social**. 7.^a ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

LÜCK, Heloísa. **Ação integrada: administração, supervisão e orientação educacional**. 20.^a Edição. Petrópolis: Vozes, 2002.

MATE, Yolanda Benito. **Inteligencia y algunos factores de personalidad en superdotados: una demostración dentro del ámbito social**. Salamanca: Amarú Ediciones, 1996.

MEC – Ministério da Educação. **Programa de capacitação de Recursos humanos do ensino fundamental: superdotação e talento**. Vol. 1. Fascículos: I, II, III e IV. Série Atualidades Pedagógicas n.º 7. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Especial, 1999.

MEIHY, José C. S. B. **Manual de história oral**. 4.^a ed. (revista e ampliada). São Paulo: Loyola, 2002.

METTRAU, Marsyl B. **A representação social da inteligência e os portadores de altas habilidades**. In: METTRAU, Marsyl B. (Org.). *Inteligência: patrimônio social*. Rio de Janeiro: Dunya, 2000a, p.1-11.

_____. **Diferentes expressões da inteligência humana**. In: METTRAU, Marsyl B. (Org.). *Inteligência: patrimônio social*. Rio de Janeiro: Dunya, 2000b, p. 45-54.

MIEL, Alice. **Criatividade no ensino**. São Paulo: IBRASA, 1972.

MOON, Sidney M. **Personal talent**. In: High Ability Studies – The Journal of the European Council for High Ability (ECHA), volume 14, number 1, Germany: Carfax Publishing, June 2003, p. 5-21.

MOSCOVICI, Fela. **Desenvolvimento interpessoal: treinamento em grupo**. 12.^a ed. revisada e ampliada. Rio de Janeiro: José Olympio, 2002.

PEREIRA, Marcelino. **Sobredotação ou sobredotações?** In: Boletim APEPICTa – Sobredotação: estar atento à diversidade de ritmos de aprendizagem, n.º 3, Porto: Novembro 1999, p. 8-16.

RANGHETTI, Diva S. **Afetividade**. In: FAZENDA, Ivani (Org.). Dicionário em construção: interdisciplinaridade. 2.^a ed. São Paulo: Cortez, 2002, p. 87-89.

ROCHA, Ruth. **Minidicionário enciclopédico escolar Ruth Rocha/Hindenburg da Silva Pires**. São Paulo: Scipione, 2000.

SCHÖN, Donald A. **Educando o profissional reflexivo: um novo *design* para o ensino e a aprendizagem**. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 2000.

TURATO, Egberto R. **Tratado da metodologia da pesquisa clínico-qualitativa: construção teórico-epistemológica, discussão comparada e aplicação nas áreas da saúde e humanas**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2003.