

FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS
ESPECIALIZAÇÃO EM DOCÊNCIA UNIVERSITÁRIA

FERNANDO HENRIQUE SILVA

A IMPORTÂNCIA E A NECESSIDADE DO DOCENTE UNIVERSITÁRIO
SER LÍDER EM SALA DE AULA

ANÁPOLIS

2017

FERNANDO HENRIQUE SILVA

A IMPORTÂNCIA E A NECESSIDADE DO DOCENTE UNIVERSITÁRIO SER LÍDER
EM SALA DE AULA

Artigo apresentado à Coordenação da Faculdade Católica de Anápolis para obtenção do título de Especialista em Docência Universitária sob orientação da Profa. Ma. Allyne Chaveiro Farinha.

ANÁPOLIS

2017

FERNANDO HENRIQUE SILVA

A IMPORTÂNCIA E A NECESSIDADE DO DOCENTE UNIVERSITÁRIO SER LÍDER
EM SALA DE AULA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à coordenação do Curso de Especialização em Docência Universitária da Faculdade Católica de Anápolis como requisito para obtenção do título de Especialista.

Anápolis-GO, 26 de setembro de 2017.

APROVADA EM: 23/10/2017

NOTA 7,50

BANCA EXAMINADORA

Ma. Allyne Chaveiro Farinha Orientadora
Orientadora

Me. Wilian Candido
Convidado

Esp. Aracelly Loures
Convidad

A IMPORTÂNCIA E A NECESSIDADE DO DOCENTE UNIVERSITÁRIO SER LÍDER EM SALA DE AULA

Fernando Henrique Silva¹

Allyne Chaveiro Farinha²

RESUMO: O tema liderança foi escolhido, pois se apresenta como uma importante qualidade na dinamicidade da educação superior. A presente pesquisa buscou determinar o que é liderança, quais as características de um líder e de que forma se relaciona com a educação. Para tanto, aplicou-se questionários aos discentes do curso de pós-graduação de Docência Universitária, a fim de investigar o conhecimento sobre o tema e se ao fim do curso se sentem preparados para liderar uma sala de aula. Por fim constatou-se a importância e a necessidade da abordagem do assunto na formação docente.

Palavras-chave: Liderança. Educação. Qualidades. Docência.

1 INTRODUÇÃO

Soares (2015) afirma que antes a liderança era comumente definida apenas como estabelecer metas para atingir objetivos, de modo que o foco era totalmente voltado ao trabalho e não as pessoas. Hoje o líder agrega várias outras funções, como por exemplo, influenciar comportamentos e mentalidades pensadas na individualidade de cada pessoa. A liderança está totalmente voltada a adaptação as mudanças, desta forma um bom líder é aquele que consegue conduzir positivamente sua equipe dia após dia, mesmo em meio a conflitos e turbulências.

Neste sentido, evidencia-se a necessidade da liderança no campo educacional, haja vista que conforme Masetto (2012) é imperativo que o docente oriente atividades para que o discente aprenda, ele deve ser um motivador e

¹ Graduado em Administração na Universidade Estadual de Goiás
fernando_h_silva@hotmail.com

² Mestre em História pela Universidade Federal de Goiás. Docente dos cursos de Pedagogia e Administração na Faculdade Católica de Anápolis. allyne.chfarinha@gmail.com

incentivador, sempre mostrando sua evolução e corrigindo alguns pontos buscando uma melhoria contínua. É necessário que docentes e discentes formem um grupo com objetivos comuns, que trabalhem em equipe e que resolvam os problemas em parcerias.

Existe uma falsa cultura de que o termo liderança está inserido apenas no ramo administrativo, porém sempre que se têm uma relação com dois ou mais indivíduos sempre existirá a figura de um líder e os demais serão os liderados. Deste modo é notável a relação existente entre liderança e docência, pois alguns dos requisitos necessários ao docente universitário não são muito diferentes das qualidades de um líder, pois ambos trabalham em equipe, precisam influenciar respeitando as particularidades, são mediadores de conflitos, formadores de opinião e buscam atingir metas estabelecidas conjuntamente.

Corroborando com esta relação, Soares (2015) fala que o líder deve ser paciente, humilde, ter disciplina e saber lidar e respeitar os diferentes tipos de pessoas. Novamente este líder muito se assemelha aos requisitos de um docente, então o docente-líder é aquele que consegue atender as necessidades dos seus discentes tanto educacionalmente quanto sociologicamente, completando assim com eficiência as exigências desta categoria profissional.

Sendo assim, este trabalho propôs-se a estudar a liderança dentro da educação universitária e qual a sua importância para a mesma. Ter como objetivo geral demonstrar a importância de ser líder para o docente universitário e para sua profissão e analisar se os futuros docentes que estão sendo especializados em docência universitária na cidade de Anápolis possuem conhecimento sobre o tema e estão aptos a ser este líder dentro de suas salas de aula.

O trabalho foi desenvolvido por meio de pesquisas bibliográficas e pesquisa de campo, foi aplicado um questionário para os 42 discentes de turmas presenciais que estão se formando em docência universitária em duas instituições de ensino superior na cidade de Anápolis. O trabalho está dividido em três partes, sendo a primeira de conceituação de liderança, a segunda é a relação existente entre liderança e a educação e a última parte é a análise do questionário aplicado.

2 LIDERANÇA

O tema liderança vem sendo debatido e abordado durante séculos, sendo assunto de vários livros, na psicologia e em outras áreas do conhecimento. Na administração, Chiavenato (2016) mostra que o assunto liderança é abordado na Escola da Teoria Clássica, no século XX, apenas superficialmente, pois na mesma não era considerada um assunto interessante, porém em 1930 com o advento da Teoria das Relações Humanas, o tema liderança passa a ser valorizado, pois percebeu-se que a liderança influenciava o comportamento das pessoas.

2.1 CONCEITO DE LIDERANÇA

Caravantes, Panno e Kloeckner (2005) salientam que é importante diferenciar administração de liderança, sendo que a primeira preocupa-se com o planejamento, resolução de problemas, controle de recursos e a liderança se concentra na motivação da equipe, qual a direção a ser seguida e incentiva a comunicação e a cooperação.

Robbins (2005) define liderança como sendo a capacidade do líder em influenciar as pessoas a atingirem uma meta, essa influência pode surgir pela formalidade do cargo ocupado ou independe da formalização do cargo. Por sua vez, Chiavenato (2016) seguindo este mesmo pensamento afirma que a liderança só pode ocorrer em grupos sociais, e que ela é realizada pela influência interpessoal e por meio da comunicação, em que o líder conduz o grupo a realização de um objetivo. Tal perspectiva, também é observada por Escorsim e Walger (2017) ao afirmarem que a liderança é a influência sobre um grupo na busca de um objetivo, sendo assim consideram que esta liderança é relacional, necessita de aceitação e é situacional.

Nota-se que os conceitos muito se parecem e muitas vezes se complementam, mas a palavra recorrente e que define a capacidade ou não da pessoa de liderar é a influência, ou seja, capacidade de convencimento, argumentação, uso da linguagem e relacionamento interpessoal. E esta pode acontecer de algumas formas, estas serão abordadas no tópico seguinte.

2.1.2 Graus de Influência

Chiavenato (2016, p. 133) classifica os graus em coação, persuasão, sugestão e emulação:

Coação: é forçar ou constranger por meio da pressão;

Persuasão: convencer uma pessoa sem utilizar da força, usando apenas argumentos;

Sugestão: é a apresentação de uma ideia a uma pessoa ou grupo, a fim que seja executado;

Emulação: é a imitação de alguém na tentativa de se igualar ou passar-lo .

Portanto, existem várias formas de influenciar uma pessoa, e a forma escolhida pelo líder será de acordo com as suas características enquanto líder e dependerá também da relação interpessoal com cada indivíduo do grupo. Como pode ser notado em muitos casos se faz o uso da força e da imposição, é neste momento que os conceitos de poder, autoridade e liderança se confundem.

2.1.3 Poder, autoridade e liderança

Caravantes, Panno e Kloeckner (2005) afirmam que o poder é o alicerce da liderança, e que existem alguns tipos de poder, como o legítimo, que é o mesmo que a autoridade, que é aquele instituído pela organização, o de recompensa em que o líder trabalha com trocas oferecendo algo por um resultado e o poder coercitivo que é a imposição de algo por meio de ameaças psicológicas.

Escorsim e Walger (2017) de forma geral definem que o poder é a capacidade de uma pessoa de forçar a outra a fazer a sua vontade, enquanto autoridade é a influência que ele exerce na outra pessoa para que ela realize a sua vontade, por fim conceituam liderança como sendo a união do poder e da autoridade direcionando as pessoas a realização de um objetivo.

Quando um encarregado tenta influenciar uma pessoa, existem três reações possíveis: comprometimento, submissão e resistência. Quando a resposta é comprometimento significa que o gestor também é líder e que as pessoas estão ligadas ao gestor, quando é submissão significa que as pessoas fazem o que foi pedido, mas não estão preocupadas com o resultado e a resistência acontece

quando o gestor não possui poder, autoridade ou sua metodologia de influência é incoerente. (CARAVANTES, PANNON, KLOECKNER 2005).

Desta forma, é importante observar que existem pessoas que estão à frente de um grupo, mas não são líderes, em muitos casos apenas executam ordens e esbarram na resistência ou na simples execução apenas pela obrigação do cargo e pelo medo. Embora o poder seja importante e deve estar presente dentre as qualidades de um líder, este deve ser usado na medida certa, pois pode provocar algumas disfunções, como a própria resistência.

2.1.4 Teorias da liderança

Gandhi, Mandela e Hitler foram grandes líderes da história. Mas o que os fizeram líderes? Quais características compartilhavam? Quais atitudes os levaram a esta liderança? Na tentativa de entender e responder perguntas como essa é que foram criadas algumas teorias sobre o assunto.

2.1.4.1 Traços de liderança

Robbins (2005) afirma que a teoria dos traços de liderança define os líderes dos não líderes de acordo com as características e qualidades pessoais que o mesmo possui, porém complementa que muitas pesquisas a fim de traçar um perfil comum a todos não tiveram nenhum resultado. Somente nos anos 1990 que surgem sete características que talvez pudessem diferenciar os líderes dos não líderes, sendo eles: ambição e energia, desejo de liderar, honestidade e integridade, autoconfiança, inteligência, auto monitoramento e conhecimentos relevantes para o trabalho.

Caravantes, Pannon e Kloeckner (2005) relatam que o estudo tinha como referencial grandes líderes históricos, um dos parâmetros que a pesquisa definiu é que os líderes possuíam alta estatura, porém Hitler e Napoleão eram baixos, com o tempo os pesquisadores perceberam que embora o estudo fosse interessante, ele não era possível de se provar.

Realmente o estudo é interessante, porém características físicas, motivação, e qualidades são inerentes a cada pessoa, sendo relevantes

experiências, níveis de estudos e relações pessoais para defini-los. Portanto, definir um perfil pronto e acabado de um líder torna-se impossível, uma vez que uma pessoa comum pode também assumir algumas destas características.

2.1.4.2 Teorias comportamentais

Escorsim e Walger (2017) falam que após o fracasso da teoria dos traços de liderança, a busca agora é demonstrar se existe um padrão de comportamento entre os grandes líderes, a partir deste ponto existe a quebra da ideia de que líderes já nascem líderes, mas surge a proposta de que líderes podem ser treinados para estimular alguns comportamentos específicos. Robbins (2005) ainda complementa que se realmente ficasse comprovado algum padrão de comportamento, seria possível treinar novos líderes e as organizações teriam uma gama de líderes eficazes.

Novamente a intenção dos pesquisadores é de definir um padrão, porém quando se fala em padrão só é possível para coisas fixas e imutáveis, o que não cabe aos líderes, pois estes dentre as principais características necessárias devem apresentar uma flexibilidade, e o líder deve usá-la sempre para se adaptar as situações e principalmente perante os seus liderados, é neste momento que as teorias que buscam definir padrões não conseguem chegar a um resultado concreto.

Robbins (2005) conclui que de certa forma esta teoria obteve sucesso, porém ela não levou em consideração as situações em que cada líder se encontra, ou seja, um bom líder em uma determinada organização pode não se dar tão bem em outra e que liderar é influenciar uma pessoa ou grupo na obtenção de um objetivo, portanto em muitos casos o líder assume um comportamento para influenciar o outro, mas esse comportamento não é sustentável por muito tempo, portanto ele é variável.

2.1.4.3 Teoria da contingência

Esta teoria é a mais aceita e a que domina os estudos em relação à liderança, ela surgiu da observação de que vários líderes tiveram sucesso até certo ponto na história mundial e depois deixaram de ser eficazes, pois não se adaptaram as mudanças, portanto conclui-se que a liderança é relativa (ESCORSIM; WALGER,2017).

Robbins (2005) vai além afirmando que dentre os fatores eminentes a liderança que devem ser considerados, os mais importantes são a estrutura do trabalho, como o estresse, motivação, nível de apoio e características do grupo. Já Caravantes, Panno e Kloeckner (2005) consideram que a liderança é um assunto complexo e que não existe nenhum conjunto de fatores que se apliquem em todas as situações, portanto os líderes modernos devem colher diferentes informações, características, habilidades para se modelarem para cada situação em que irão atuar.

Fica claro que todas as teorias tiveram sua contribuição, mas que um líder não deve se apegar a somente uma delas, mas sim ter conhecimento de todas e sempre estar buscando conhecimento e aperfeiçoamento, no dinamismo administrativo e por quê não em sala de aula, pois em ambos os espaços, já não cabem o engessamento de comportamento e rotinas, mas a flexibilidade de saber solucionar problemas e inovar perante cada situação perante ao grupo na qual pretende liderar.

3 LIDERANÇA E EDUCAÇÃO

Veiga e Maria d' Ávila (2008) afirmam que a sala de aula possibilita ao professor uma gama de possibilidades de ação, gerando também muitas imprevisibilidades, portanto ensinar é não saber ao certo o que terá no caminho e como enfrentar cada obstáculo. Por isso, é muito importante que o professor tenha recursos ou os crie para tomar as decisões acertadas. Veiga (2009) corrobora com esta ideia dizendo que a metodologia no ensino superior não constitui uma rotina, mas constrói espaços para a inovação, pois o ensino pedagógico é voltado a crítica e discussão do conteúdo estudado.

Perante tamanho desafio fica claro que o docente deve estar e ser preparado com muita cautela, sendo necessário que o mesmo tenha boa didática e conhecimento teórico. Mas o conhecimento apenas produz resultados quando o docente consegue empregá-lo da melhor forma valendo-se do melhor método para a ocasião, pois é recorrente casos em que os docentes possuem incrível carga de conhecimento, porém não conseguem mediar o conhecimento de maneira satisfatória. Acredita-se que neste aspecto as características de liderança poderiam auxiliá-lo em escolhas mais sensatas, considerando fatores como nível de conhecimento, perfil discente e ferramentas disponíveis e principalmente dar subsídios para atrair a atenção dos discentes e motivá-los para a busca do conhecimento. Cabe ressaltar que não existe uma exatidão ao traçar um perfil do docente líder, mas a flexibilidade do mesmo é que o torna um docente líder de excelência.

Chiavenato (2014) define liderança como encaminhar as pessoas para o caminho correto, essencialmente por meio da motivação, as direcionando para seus objetivos e anseios. Tal afirmação se insere no âmbito educacional perfeitamente, uma vez que o docente atual não é apenas um transmissor de conteúdo, mas um formador de pessoas e profissionais, portanto quando ele age dessa forma a frente de seus discentes está sendo líder e caminhando junto com seus liderados na busca dos objetivos. Para tanto, o docente líder deve conseguir detectar e avaliar os pontos fortes e fracos dos seus discentes, de forma a explorar as qualidades e aperfeiçoar os pontos falhos.

Aquino (2007) apresenta dois conceitos de ensino, a pedagogia e a andragogia. A pedagogia é a arte de educar as crianças, sendo voltada totalmente ao docente, ele é quem decide o que ensinar, quando e como irá acontecer. Até pouco tempo atrás a pedagogia também era usada para adultos, porém a pedagogia não leva em consideração as mudanças da infância para a fase adulta, fazendo com que a falta de autonomia por parte do adulto crie uma resistência ao aprendizado. Então surge a andragogia, que é a ciência de ajudar os adultos a aprender, a responsabilidade é compartilhada entre docente e discente, criando no adulto uma independência em aprender aquilo que julga importante.

Assim, evidencia-se que no Ensino Superior o docente enfrenta este grande desafio: ensinar adultos, muitas vezes profissionais que já dominam o

conhecimento advindo da prática cotidiana e buscam no ensino superior, uma certificação ou na melhor das hipóteses aprimorar ainda mais seus conhecimentos.

Aquino (2007, p.5) apresenta quatro dificuldades no ensino para adultos:

- Falta de gerenciamento adequado de seu tempo disponível, de tal forma a permitir uma dedicação suficiente às atividades de aprendizagem.
- Falta de uma metodologia de aprendizagem que esteja alinhada ao seu estágio de desenvolvimento cognitivo e com o contexto no qual as pessoas têm de conviver e para o qual necessitam ganhar novos aprendizados.
- Sensação de desconforto em ter de continuar e/ou voltar a aprender, por associar o processo de ensino-aprendizagem a fases menos maduras de sua vida.
- Falta de motivação pessoal para o aprendizado, pois, embora a maioria das pessoas perceba a estreita ligação entre aprendizagem e crescimento, muitas veem o processo simplesmente como um mal necessário, ou seja, como algo que deve ser feito porque tem de ser feito, e não porque será proveitoso e estimulante

Dentre as dificuldades apresentadas algumas são de solução do próprio agente, como por exemplo, a falta de tempo e a organização entre vida pessoal e profissional, mas também alguns são de responsabilidade do docente, que Aquino (2007) chama de facilitador, pois é ele que precisa encontrar maneiras de extrair o melhor do seu discente e trazer essa motivação e a importância do estudo, portanto fica visível que o docente que propõe-se a somente transmitir o conteúdo, já não consegue desempenhar seu papel com eficiência.

Aquino (2007) ressalta ainda uma preocupação ao falar do distanciamento que existe entre docente e discente, fato que pode ser atribuído ao não alinhamento entre as partes, medo do fracasso, expectativas e objetivos diferenciados. Embora exista uma procura por conhecimento e melhora das habilidades, a maior dificuldade hoje é a de motivar as pessoas a aprender e a de encontrar caminhos para que desenvolvam mais e da melhor maneira possível.

Outro aspecto importante da liderança conforme Kotler (2000, apud PAULA, 2016) é a capacidade de lidar com as mudanças. Tal situação pode ser também observada no campo educacional, haja vista que com o advento da tecnologia o ensino é influenciado diretamente por ela, seja nas ferramentas utilizadas pelo docente para o ensino ou nos discentes que se utilizam destas ferramentas e se veem imersos neste mundo tecnológico, ficando para o docente a

responsabilidade de se atualizar para o uso da tecnologia e também a aconselhar os discentes ao uso e principalmente aliando este ao conhecimento.

Nesta perspectiva, é qualidade e papel do docente líder o saber lidar com a mudança e também direcionar seu discente, para que perceba que embora a tecnologia traga muita informação ela não é sinônimo de conhecimento e em muitos momentos o docente enfrentará situações em que o discente julga-se detentor de todo o conhecimento, por ter em suas mãos muitas informações. Em situações assim o docente-líder precisa orientá-lo como melhor utilizar estas informações a fim de transformá-las em conhecimento.

Portanto, como já foi conceituado anteriormente o líder é aquele que consegue motivar, encaminhar, direcionar o seu próximo a buscar um objetivo comum, desta forma o docente deve exercer esta liderança perante o discente para que o mesmo sinta-se entusiasmado, interessado e disposto a aprender. Pois a sala de aula deve ser local de comunhão, de modo que o sucesso de um depende do interesse do outro, a eficácia de ambos acontece quando um está disposto a ensinar e outro realmente interessado a aprender. Diante disso, evidencia-se a necessidade de entender se os docentes do ensino superior estão realmente preparados para o exercício da liderança, proposta da presente pesquisa.

4 METODOLOGIA

A pesquisa foi realizada em duas instituições de ensino superior da cidade de Anápolis, os cursos são de pós-graduação em docência universitária, as instituições foram escolhidas porque suas respectivas turmas se formam no ano de 2017.

A instituição A oferece o curso com o prazo de duração de 19 meses com aulas quinzenais aos sábados, sendo que a turma abordada teve seu início em 2016 e a conclusão se dará em setembro de 2017. Os objetivos do curso são de que o discente obtenha uma visão crítica em relação a Educação Superior, bem como perceba o papel do docente neste contexto, visando a formação de um educador consciente para atuação no Ensino Superior. Em sua matriz oferece disciplinas da história da educação, metodologia, política no ensino superior brasileiro, psicologia, didática, trabalho de conclusão de curso e etc.

A instituição B oferece o curso com o prazo de duração de 12 meses com aulas quinzenais aos sábados, teve seu início em 2016 e a conclusão se dará em setembro de 2017. Os objetivos do curso são de aprofundar e atualizar o discente nos conhecimentos da área do Ensino Superior e desenvolver competências para ser docente. Em sua matriz oferece as disciplinas de liderança, teorias da aprendizagem, educação inclusiva, didática, política no ensino superior brasileiro, avaliação, filosofia, trabalho de conclusão de curso e etc.

Ambas oferecem os conteúdos de didática e metodologia, cabendo ressaltar a importância das mesmas para este curso, pois muitos discentes tiveram graduação como bacharéis. Desta forma estes novos docentes adquirem conhecimentos imprescindíveis para a profissão, visto que muitos docentes atuantes apenas possuem a formação profissional para atuar em sua área, tema muito discutido e debatido atualmente, mas acaba lhes faltando o aprofundamento educacional.

Para Vergara (2000) a pesquisa pode ser classificada quanto aos fins e quanto aos meios. Este trabalho quanto aos fins é exploratório descritivo, por meio da aplicação de um questionário.

Quanto aos meios se enquadra em bibliográfico e pesquisa de campo. Bibliográfico, pois está fundamentado em diversas publicações que amparam teoricamente o estudo e pesquisa de campo, pois os dados obtidos foram coletados por meio de questionários.

Nas duas turmas em que foi aplicado o questionário existia um universo de 52 discentes, mas apenas 42 estavam presentes e responderam o questionário. Sendo, Turma A e na Turma B.

5 ANÁLISE DE RESULTADOS

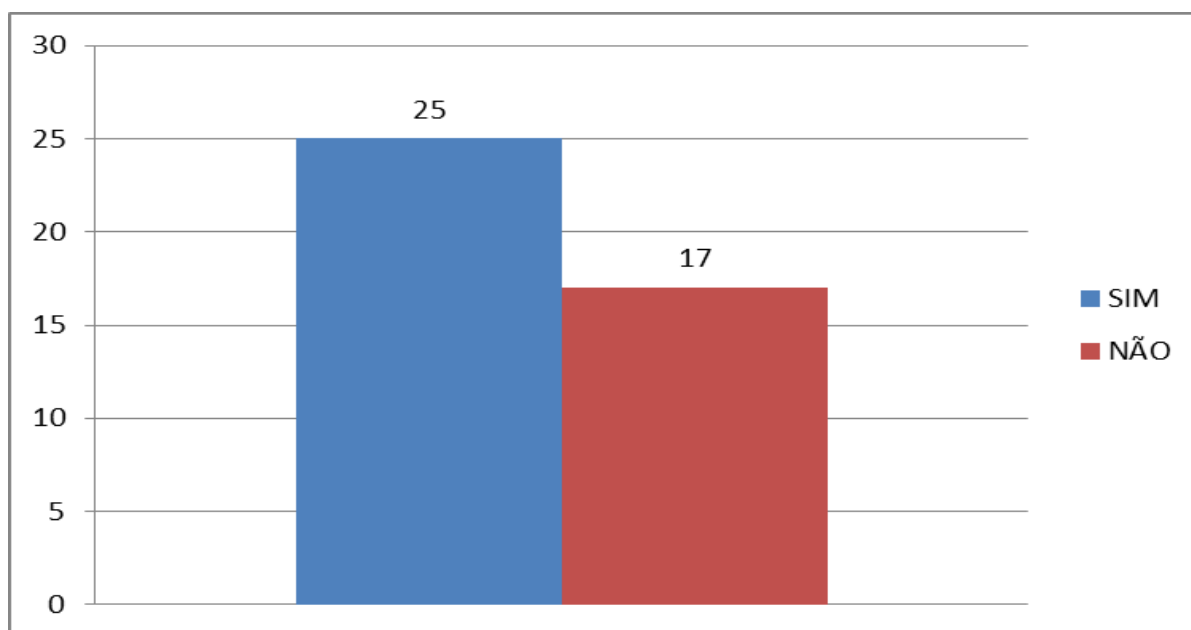
O primeiro questionamento feito aos alunos do curso de docência universitária, foi sobre a origem da liderança, os resultados podem ser observados no gráfico 1.

As teorias, traços de liderança e teoria comportamental, tentaram padronizar o líder associando a eles comportamentos e características prontas e acabadas, mas não obtiveram sucesso ao se depararem com uma das principais características

dos líderes que é a flexibilidade e o aperfeiçoamento ao decorrer da experiência com o tempo. Portanto ser líder não pode ser considerado uma qualidade nata, embora que para os indivíduos que nasçam com alguma pré-disposição ou que por oportunidades adquiram características a este estilo possuam uma maior facilidade a liderar, nada impede que com estudos, observação e prática qualquer indivíduo torne-se líder.

Nas respostas obtidas a maioria respondeu que a qualidade é nata, fato que pode ser atribuído ao desconhecimento do assunto ou conceito adquirido erroneamente. Ao chegar a esta conclusão o docente pode se sentir incapaz ou despreparado por não se considerar líder e também pela não possibilidade de vir a se tornar líder algum dia, influenciando diretamente no seu desempenho enquanto professor.

Gráfico1: A origem da liderança



Fonte: Pesquisador,2017.

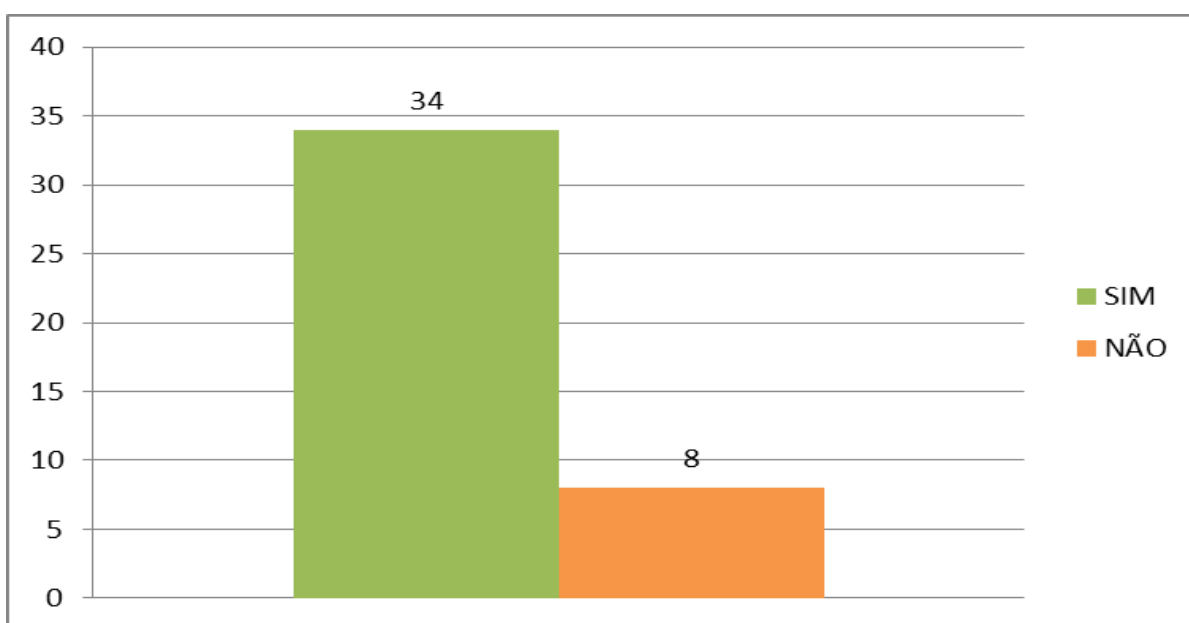
Posteriormente, questionou-se a respeito das disciplinas estudadas no curso de pós-graduação, questionando se estas enfatizaram a importância da liderança nas ações educacionais. Os resultados estão representados no gráfico 2.

A questão dois buscava saber se os discentes tinham conhecimento a respeito do tema liderança e se o mesmo foi obtido em suas respectivas graduações

ou nas pós-graduações que estão sendo concluídas, e a resposta de 81% foram de que em algum momento eles estudaram sobre o assunto.

Ficou constatado que o assunto foi estudado pela grande maioria que participou da pesquisa, isto demonstra a importância dele e a relevância que tem formação docente. Demonstra também que as instituições de ensino estão buscando atualizações na busca de satisfazer as necessidades da formação e qualidades pedidas pelo mercado de trabalho.

Gráfico 2: Disciplinas estudadas e a liderança



Fonte: Pesquisador, 2017.

Foi ainda requisitado aos discentes que selecionassem as características de um líder, a partir das opções apresentadas (força, autoridade, aprendente, persuasivo, visionário, autoritário, ouvinte crítico, empático).

Esta questão tinha por objetivo identificar, dentre as alternativas, quais das opções os discentes consideravam como qualidade para um docente-líder e traçar um perfil dos futuros docentes que estão ao final da sua especialização.

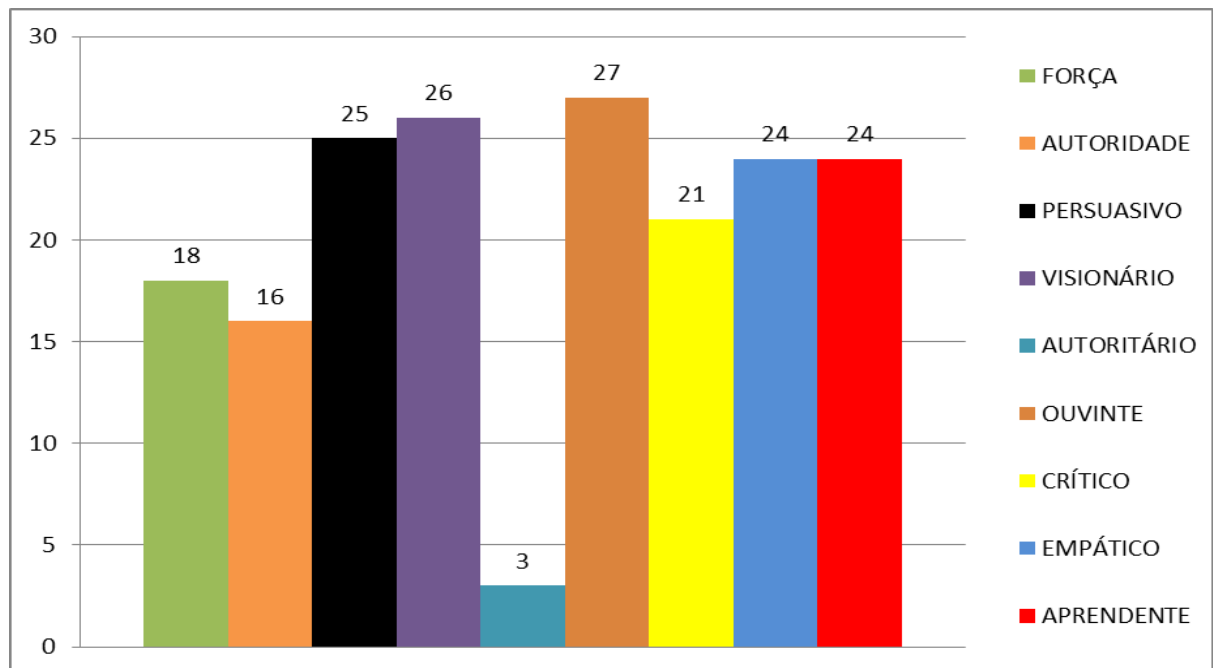
Entre as duas primeiras alternativas, força e autoridade, existe uma proximidade na quantidade de escolhas entre força e autoridade, provando que o assunto causa confusão e a sua utilização acontece de forma equivocada. A força não deve ser utilizada, pois causa um afastamento entre docente e discente, e o

ambiente em sala de aula passa a ser o de imposição, sendo contrário ao que se espera de um líder, pois ele deve convencer o discente a fazer algo mostrando os benefícios e a necessidade daquilo para que andem juntos e maximizem o aprendizado, desta forma ele passa a ter autoridade pelo o que é e não por imposição através de sua posição em relação aos discentes.

É extremamente satisfatório observar que os itens aprendente, visionário, ouvinte, empático e ensinante estão entre as principais escolhas, isto demonstra que os docentes entendem a necessidade da mudança de foco do professor, de modo que o foco deve ser compartilhado, pois o aprendizado é responsabilidade de ambos. Também demonstra que não basta ao docente apenas ensinar, mas se faz necessário que exista o aprendizado para que o processo seja completo, por isso a necessidade de ouvir, pensar no futuro, se colocar no lugar do outro, desta forma ao se entender as necessidades dos discentes a rota de ensino é facilitada.

É importante destacar dois itens que foram amplamente escolhidos e que requerem cuidado e entendimento a respeito. O primeiro é a persuasão, tema abordado neste trabalho, que realmente é qualidade de um líder, mas que não pode ser confundido com coação, o primeiro é a utilização de argumentos para o convencimento e o segundo é o uso da força para imposição de algo, prática que não deve de maneira alguma ser usada pelos motivos já explanados. O segundo item é o cuidado com a crítica, pois a maioria dos jovens que estão entrando na graduação trazem consigo muitas expectativas, sonhos e anseios e estes devem ser respeitados e instigados para que se tenha empreendedorismo, profissionais qualificados e jovens esperançosos com relação ao futuro, portanto a crítica deve dar lugar a sugestão e aos conselhos, para que se evite a desmoralização e principalmente a desmotivação dos estudantes.

Gráfico 3: Características de um líder



Fonte: Pesquisador, 2017.

Por fim, questionou-se se este futuro docente do ensino superior sentia-se preparado para liderar uma sala de aula.

Neste quesito a grande maioria considerou-se apto a liderar e estar à frente de uma sala de aula, nas respostas é possível notar que neles existem o anseio de sempre estar melhorando e se aperfeiçoando, o que é extremamente importante no atual momento, devido as mudanças e alternativas de comportamento dos discentes, mudanças tecnológicas, surgimento de técnicas e métodos docentes, portanto o docente que pensa desta forma mostra-se disposto a sempre buscar pelo novo. E muitos também afirmaram que a maior dificuldade é a falta de experiência à frente de uma sala de aula, embora possuam o conhecimento teórico, sentem-se inseguros pela falta vivência prática na sala de aula, abaixo tem-se três respostas que demonstram essa preocupação:

Sim, me considero, porque aprendi muito sobre a necessidade de me preparar e o curso contribuiu para isso, porém preciso ter prática, é na prática que terei mais qualificação em relação ao que vou ensinar (DISCENTE A, 2017)

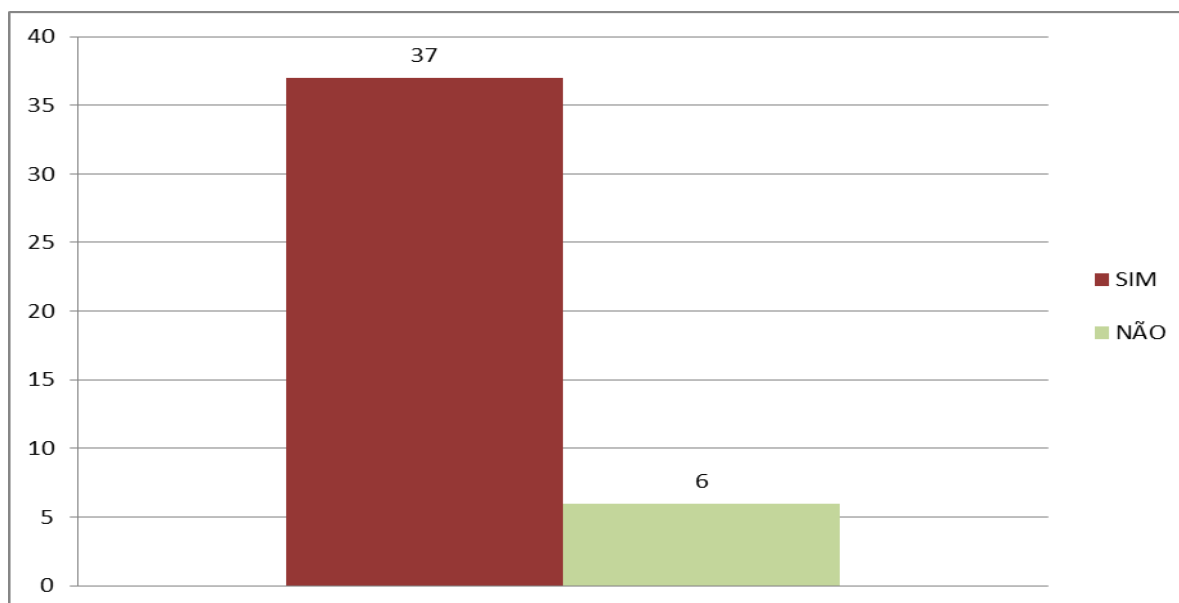
Sim, as experiências obtidas em estágios durante a graduação e juntamente com a especialização, formam um todo, que me permitem estar qualificado e preparado para estar diante de uma sala

de aula, tanto fisicamente quanto psicologicamente (DISCENTE B, 2017)

Sim, a experiência em lecionar ou palestrar contribui para o êxito em sala de aula, contudo, percebo uma deficiência nas disciplinas preparatórias para a docência no que se refere ao ato de estar em sala lecionando (DISCENTE C, 2017).

Nota-se nas respostas que existe uma confiança em relação a estar preparado para ser um docente, que estão relacionados a qualidade de suas graduações, a especialização que está sendo concluída e a experiências anteriores. É possível perceber um receio em relação a prática docente, receio este não em relação a falta de preparo, mas em relação a falta de práxis, algo normal quando se fala de uma primeira experiência

Gráfico 4: Preparação para a sala de aula



Fonte: Pesquisador, 2017.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao final do trabalho é possível perceber que ele serve tanto para aqueles que já são docentes e que queiram aperfeiçoar ou obter novas qualidades para a melhoria desta liderança e principalmente para aqueles que estão ingressando nesta profissão para que por meio do conhecimento apresentado

sintam-se mais confiantes, preparados e que possam apresentar este diferencial ao mercado de trabalho.

Através da pesquisa de campo foi possível determinar que a especialização em docência universitária cumpre seu papel de formador de novos docentes com excelência, sendo reconhecido pela grande maioria dos discentes, fato comprovado nas respostas em que se declaram estar aptos e preparados, e muitos creditam esse preparo a formação de qualidade recebida. Não obstante, a insegurança também foi apontada por alguns discentes devido à falta de vivência em sala de aula como docente, provavelmente essa insegurança poderia ser amenizada se, nas graduações das próprias instituições de ensino que oferecem a especialização em docência universitária fosse oferecido a possibilidade de estágio e nos cursos correspondentes a suas pretensões de atuação, sendo supervisionado pelo docente responsável pela aula na forma de continuação do conteúdo que seria ministrado.

Desta forma, seria uma oportunidade ímpar de ser observado e testado perante os desafios reais da sala de aula e ao final uma avaliação serviria para destacar os pontos fortes e a necessidade de melhoria nos pontos deficitários.

6. ABSTRACT

THE IMPORTANCE AND NEED OF THE UNIVERSITY TEACHER TO BE A LEADER IN A CLASSROOM

The work sought to determine what leadership is, what characteristics of a leader and how it relates to education. The questionnaire was used to investigate whether students have knowledge about the subject and whether they feel prepared to lead a classroom at the end of the course. The development took place through bibliographical researches and a questionnaire answered by the students who will be trained for university teaching. The author conceptualized leadership, determined the characteristics of a leader, determined how leadership and education relate, and developed a questionnaire in order to collect some data for the purpose of the work to be achieved.

Keywords: Leadership. Education. Qualities. Teaching.

REFERÊNCIAS:

AQUINO, C. T. E. **Como aprender: andragogia e as habilidades de aprendizagem**. 1. ed. São Paulo: Person Prentice Hall, 2007.

CARAVANTES, G. R.; PANNO, C. C.; KLOECKNER, M C. **Administração: teorias e processos**. São Paulo. Pearson Prentice Hall. 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração geral e pública: provas e concursos**. 4. ed. Barueri, SP. Manole, 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri, SP. Manole, 2014.

COELHO, Wilson Ferreira. **Psicologia do desenvolvimento**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014.

ESCORSIM, A P.; WALGER, Carolina. **Liderança e desenvolvimento de equipes**. Curitiba. InterSaberes, 2017.

MASETTO, Marcos Tarciso. **Competência pedagógica do professor universitário**. 2 ed. São Paulo. Summus, 2012

PAULA, Hélio Almeida de. **Docência e liderança: uma aproximação possível**. Revista de magistro de filosofia, Anápolis, 2016. Acesso em 12/07/2017.

ROBBINS, Stephen P. 1943. **Comportamento Organizacional. Tradução técnica Reynaldo Marcondes**. 11. Ed. São Paulo. Pearson Prentice Hall. 2005.

SOARES, Maria Thereza Rubim Camargo. **Liderança e desenvolvimento de equipes**. São Paulo. Peardon Education do Brasil, 2015.

VEIGA, Ilma Passos Alencastro. **A aventura de formar professores**. Campinas. Papirus. 2009

VEIGA, I. P. A.; Maria d' Ávila, Cristina. **Profissão docente: Novos sentidos, novas perspectivas**. Campinas. Papirus, 2008.

VERGARA, Sylvia C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3.ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2000.