



UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
DIRETORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA

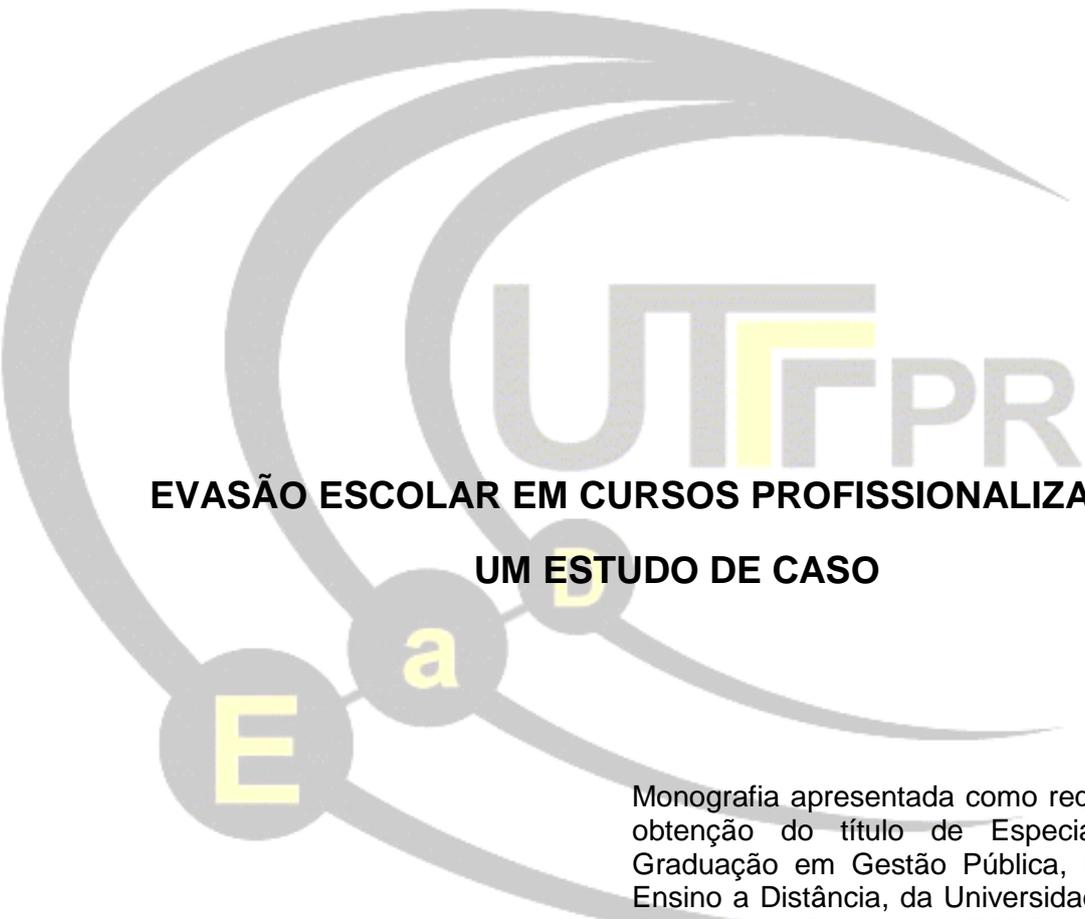


ALDO MACEDO PASSARELI

EVASÃO ESCOLAR EM CURSOS PROFISSIONALIZANTES:
UM ESTUDO DE CASO

PATO BRANCO
2013

ALDO MACEDO PASSARELI



**EVASÃO ESCOLAR EM CURSOS PROFISSIONALIZANTES:
UM ESTUDO DE CASO**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Especialista na Pós Graduação em Gestão Pública, Modalidade de Ensino a Distância, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR – Câmpus Pato Branco.

EDUCAÇÃO À DISTÂNCIA Orientadora: Prof. Dra. Ivete Inês Pastro.

PATO BRANCO

2013



TERMO DE APROVAÇÃO

Titulo da Monografia

Por

Aldo Macedo Passareli

Esta monografia foi apresentada às _____h do dia ___ de _____ de 2014 como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista no Curso de Especialização em Gestão Pública, Modalidade de Ensino a Distância, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, *Câmpus* Pato Branco. O candidato foi argüido pela Banca Examinadora composta pelos professores abaixo assinados. Após deliberação, a Banca Examinadora considerou o trabalho_____.

Prof^a. *Dra. Ivete Inês Pastro.*
UTFPR – *Câmpus* Pato Branco
(orientadora)

Prof.
UTFPR – *Câmpus* Pato Branco

Prof.
UTFPR – *Câmpus* Pato Branco

Para Flávia.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a minha esposa Flávia por sempre me apoiar e acompanhar.

Agradeço também aos meus pais Álvaro Passareli e Mirian da C. Macedo Passareli por me incentivarem na busca do conhecimento.

Agradeço toda minha família; meus irmãos Wagner, Dulcinéia e Débora aos meus sobrinhos Cleiton, Sara, Ana Júlia e Paola, pois fizeram parte dessa caminhada.

Agradeço:

A professora Dra. Ivete Inês Pastro minha orientadora pelo auxílio nos momentos das minhas angústias acadêmicas onde me apontou caminhos possíveis de pesquisa.

A coordenadora dos cursos profissionalizantes Isabel Cristina por viabilizar a minha pesquisa.

Aos professores dos cursos profissionalizantes pela contribuição em prol do meu trabalho.

Aos alunos dos cursos profissionalizantes que tornou meu trabalho mais eficaz pela sinceridade e disposição.

A toda equipe de trabalho do Colégio Estadual Alberico Marques da Silva pela ótima recepção e disponibilidade de sempre.

Aos colegas de turma o qual dividiram comigo as ansiedades acadêmicas: Rafael, Claudio e José Cícero.

A UTFPR e aos professores da especialização em Gestão Pública que sempre mostraram competência e clareza nas aulas.

Aos tutores presenciais e a distância que me auxiliaram no decorrer do curso.

Há momentos em que a maior sabedoria é parecer não saber nada.
Sun Tzu.

RESUMO

PASSARELI, Aldo Macedo. Evasão escolar em cursos profissionalizantes: um estudo de caso. 2013. 68 f. Monografia (Especialização em Gestão Pública) – Programa de Pós-Graduação em Tecnologia, Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná. Pato Branco, 2013.

Este trabalho teve como temática a evasão escolar dos cursos profissionalizantes de nível médio do Colégio Estadual Alberico Marques da Silva, localizado em Santa Isabel do Ivaí – PR, o qual enfrenta um índice elevado de desistência. Nota-se que não é um fato isolado, pois, o problema é patente em todos os cursos da região e do Estado, motivo de grande preocupação, onde se discute em debates, ocupando espaço de relevância no cenário das políticas educacionais. A partir desse problema, o tema do trabalho teve como objetivo identificar os elementos do comportamento organizacional que contribuem para a evasão dos alunos. A escola fornece cursos técnicos de Recursos Humanos e Administração. Foram pesquisados alunos atuais, alunos egressos, e professores dos cursos com questionários através da pesquisa quantitativa. A coordenadora e os alunos evadidos foram através da pesquisa qualitativa com entrevistas, totalizando 55 participantes. Na perspectiva da influência do comportamento organizacional sobre a evasão fundamentamos temas como liderança, motivação, poder na estrutura organizacional sempre trazendo autores que tratam esses temas na escola, além disso, falamos sobre as políticas públicas que dão aberturas aos cursos profissionalizantes do nível médio. Podemos notar ao longo do trabalho que os elementos do comportamento organizacional estão presentes na escola de forma intensa e que realmente esses comportamentos influenciam a evasão, da mesma forma que pode evitá-la. A frustração dos alunos dá-se por motivos internos e externos a escola, o papel da escola aos motivos externos é procurar meios para estimular o aluno a permanecer na escola, quanto aos motivos internos à escola é devido aos elementos do comportamento organizacional mal administrado.

Palavras-chave: Comportamento organizacional, escola, evasão.

ABSTRACT

This work was the subject of truancy vocational secondary courses of the State College Alberico Marques da Silva, located in Santa Isabel do Ivaí – PR, which faces a high dropout rate. We note that it is not an isolated incident, because the problem is evident in all courses in the region and the state, of great concern, which is discussed in debates, occupying the space of relevance in the field of educational policy. From this issue, the theme of the study aimed to identify the elements of organizational behavior that contribute to the dropout of students. The school provides technical courses in Human Resources and Administration. Current students, former students, teachers and courses with quantitative research through questionnaires were analyzed. The coordinator and dropout students were through qualitative research interviews, totaling 55 participants. In view of the influence of organizational behavior on avoidance we base topics such as leadership, motivation, organizational structure in power always bringing authors dealing with these subjects in school, in addition, we talk about the public policies which give openings to the middle level vocational courses. We noted throughout the paper that the elements of organizational behavior are present in school intensively and that these behaviors actually influence the evasion, in the same way that you can avoid it. The frustration of students occurs by internal and external school grounds, the school's role to external reasons is to look for ways to encourage students to stay in school, as the school is internal to the elements due to the mismanaged organizational behavior.

Key words: Organizational behavior, school, evasion.

LISTA DE GRÁFICOS

| | |
|--|----|
| Gráfico 1 – Motivos que levaram os alunos atuais ingressarem nos cursos.... | 44 |
| Gráfico 2 – Motivo pelo qual os alunos atuais continuam o curso..... | 45 |
| Gráfico 3 – Contribuições do curso para a vida pessoal dos alunos egressos. | 46 |
| Gráfico 4 – Contribuições do curso para a vida profissional dos alunos egressos..... | 47 |

SUMÁRIO

| | |
|--|----|
| 1 INTRODUÇÃO | 11 |
| 1.1 JUSTIFICATIVA..... | 13 |
| 1.2 OBJETIVOS..... | 14 |
| 1.2.1 Objetivo Geral..... | 14 |
| 1.2.2 Objetivos Específicos..... | 14 |
| 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA | 15 |
| 2.1 COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL..... | 15 |
| 2.2 ADMINISTRANDO A DIVERSIDADE E DIFERENÇAS INDIVIDUAIS..... | 17 |
| 2.3 ELEMENTOS DO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL..... | 18 |
| 2.4. MOTIVAÇÃO..... | 18 |
| 2.4.1 Fenômeno Motivacional no Setor Público..... | 20 |
| 2.5 LIDERANÇA..... | 21 |
| 2.6 PODER..... | 23 |
| 2.7 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL..... | 26 |
| 2.7.1 Estrutura e Comportamentos em Organizações Públicas..... | 26 |
| 2.8 POLÍTICAS PÚBLICAS..... | 27 |
| 2.9 CURSOS PROFISSIONALIZANTES..... | 30 |
| 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA | 33 |
| 3.1 TIPO DE PESQUISA..... | 35 |
| 3.2 POPULAÇÃO AMOSTRA..... | 36 |
| 3.3 COLETA DOS DADOS | 37 |
| 3.4 ANÁLISE DOS DADOS | 38 |
| 4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS | 40 |
| 4.1 A COORDENAÇÃO DE CURSO E A EVASÃO..... | 40 |
| 4.2 VISÃO DOS ALUNOS ATUAIS..... | 42 |
| 4.3 VISÃO DOS ALUNOS EGRESSOS..... | 46 |
| 4.4 VISÃO DOS PROFESSORES E A ESTRUTURA ESCOLAR..... | 48 |
| 4.5 VISÃO DOS ALUNOS EVADIDOS E A INFLUÊNCIA DO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL..... | 50 |
| 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS | 53 |

| | |
|--|-----------|
| 6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 57 |
| ANEXO (S) | 60 |

INTRODUÇÃO

O tema que permeia o presente trabalho faz referência, não só ao que ocorre no Colégio Estadual Alberico Marques da Silva, de Santa Isabel do Ivaí – PR, mas uma realidade que encontra-se atualmente estabelecida em vários outros estabelecimentos de ensino: o fato dos alunos se evadirem dos cursos em especial os cursos profissionalizantes, os alunos trabalham durante o dia e à noite freqüentam os cursos profissionalizantes a fim de criarem mais oportunidade pessoal e profissional. A grande questão que se põe é fato de os alunos abandonarem a oportunidade, pois, são cursos gratuitos, oferecidos em alguns colégios e financiados pelo Governo Estadual, e abandonando essa oportunidade se evadem, alguns com razões pertinentes e a maioria sem explicações plausíveis.

O sistema de educação do estado, já discute essa questão e estão procurando tomar providências cabíveis, queremos deixar claro que o nosso trabalho a seguir não vai combater a evasão e sim identificar os elementos do comportamento organizacional que contribuem para a evasão dos alunos, dos cursos profissionalizantes, através de análises, questionários e entrevistas apresentando os resultados em tabelas e gráficos etc. Os alunos não encontram motivação necessária? Não se identifica com o curso? Ou a causa do problema está no sistema de educação, no colégio, nos educadores? Etc. Interna ou externa ao colégio, interno ou externo a pessoa, essas questões serão desenvolvidas analisando a influência que o comportamento organizacional exerce nesses aspectos.

Atualmente, através de políticas públicas, o governo brasileiro tem disponibilizado várias modalidades de cursos profissionalizantes, para a população. Dentre os cursos ofertados encontra-se: Secretariado, Administração, Recursos Humanos, Informática, Segurança do Trabalho. Esse tipo de curso é disponibilizado à população através de convênios firmados entre o governo dos estados e as instituições de ensino. Vale ressaltar, que a oferta desses cursos possibilita a habilitação do indivíduo ao mercado de trabalho e os reflexos disso podem ser sentidos na sociedade, de uma forma geral.

Por outro lado, apesar da oferta gratuita desse tipo de curso profissionalizante, muitas vezes, o aluno não o freqüenta até o seu término. Tentar

compreender a desistência desses alunos, dos cursos, parece envolver muitas variáveis, desde as condições sociais, até a falta de estrutura para o atendimento desses alunos, nos estabelecimento de ensino.

O colégio Estadual Alberico Marques da Silva, da cidade de Santa Isabel do Ivaí – PR tem ofertado cursos profissionalizantes, aos seus cidadãos, gratuitamente. Atualmente, o referido colégio disponibiliza os cursos de Administração, com duração de três semestres e Recursos Humanos, com duração de dois semestres. Esses cursos são financiados pelo governo do Estado do Paraná. Nesse estabelecimento de ensino, a questão da evasão também está presente, o que deixa algumas indagações sobre a efetividade desses cursos.

Nesse contexto, o presente trabalho se propõe a responder a seguinte pergunta de pesquisa: **quais os elementos do comportamento organizacional contribuem para a evasão dos alunos, dos cursos profissionalizantes do Colégio Estadual Alberico Marques da Silva de Santa Isabel do Ivaí – PR?**

Vale ressaltar, que este trabalho pode contribuir para a compreensão das variáveis que envolvem a desistência dos alunos, dos referidos cursos. Além disso, pode ampliar o entendimento sobre os motivos que levam os alunos a ingressam nos cursos e identificar o período de suas permanências.

1.1 JUSTIFICATIVA

O tema evasão escolar é bastante discutido entre os profissionais da educação brasileira, faz parte dos debates e reflexões ocupando espaço de relevância no cenário das políticas educacionais. Vários estudos têm apontado aspectos sociais considerados como determinantes da evasão escolar, dentre eles, a desestruturação familiar, as políticas de governo, o desemprego, o baixo desempenho, reprovação, a escola e o próprio aluno.

Esses aspectos permeiam, desde o ensino fundamental até o superior. Nos cursos profissionalizantes há poucos trabalhos dedicados ao estudo desse assunto. No entanto, o assunto é emergente e sua importância demanda estudos na tentativa de compreender os aspectos que envolvem e determinam o comportamento de evasão. Nesse sentido, pode-se citar um estudo realizado na UFMG, onde foi realizada uma revisão bibliográfica sobre evasão escolar no Brasil. Outro estudo encontrado teve por objetivo, identificar e quantificar a evasão nos cursos profissionalizantes no Brasil, a partir de 1996 a professora Rosemary Dore Heijmans, da Universidade Federal de Minas Geais (UFMG), escreveu especificamente sobre a evasão dos cursos profissionalizante. Em Foz do Iguaçu-PR nos dias 17 a 21 de Junho de 2013 foi realizado o Simpósio de “Discussão dos Avanços e Dificuldades da Integração”, feito aos profissionais da educação profissional do Paraná. Já, Lucas Barbosa Pelissar apresentou seu trabalho de conclusão de curso, com o título “O Fetiche da Tecnologia e o Abandono Escolar na visão de jovens que procuram a Educação Profissional Técnica de Nível Médio”, onde fez uma reflexão sobre o assunto.

Pode-se dizer que o acesso e permanência dos alunos nos cursos fazem parte da democratização da educação, por outro lado, para que isso ocorra, têm-se as políticas públicas voltadas, recursos financeiros investidos e as dificuldades de inserção dos jovens, no mercado de trabalho, por falta de qualificação.

Diante do exposto, o presente trabalho busca a identificação de fatores que possam estar contribuindo com a evasão dos alunos dos cursos profissionalizantes. Com isso, pretende-se dar subsídio às políticas públicas e às escolas, no sentido de poder minimizar o problema da evasão e colaborando para uma educação de qualidade, que seja atraente e não excludente.

1.1 OBJETIVOS

1.2.1 OBJETIVO GERAL

Identificar os elementos do comportamento organizacional que contribuem para a evasão dos alunos, dos cursos profissionalizantes do Colégio Estadual Alberico Marques da Silva de Santa Isabel do Ivaí - PR.

1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar os fatores que levam os alunos a ingressarem nos cursos profissionalizantes do Colégio Estadual Alberico Marques da Silva de Santa Isabel do Ivaí PR;
- Identificar o período de permanência, dos alunos, na escola;
- Identificar os fatores que levam os alunos a se evadirem dos cursos profissionalizantes do Colégio Estadual Alberico Marques da Silva de Santa Isabel do Ivaí PR;
- Analisar os fatores identificados, que compõem a área de conhecimento do comportamento organizacional.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

O estudo do Comportamento Organizacional procura compreender, explicar e prever o comportamento humano nas organizações observando as pessoas da empresa suas ações como: pensamentos, percepções e decisões. Identificando os comportamentos individuais e coletivos, analisando o comportamento das unidades sociais como grupos e como organizações, pois se comportam de maneiras diferentes. (BERGUE, 2010).

Ainda segundo Bergue (2010) pode-se assinalar os níveis de análise do comportamento organizacional, que interagem entre si: o micro, o meso e macro.

O comportamento micro-organizacional foi desenvolvido a partir de três áreas da psicologia, a saber: a psicologia experimental, a psicologia clínica e a psicologia industrial. Estes níveis estudam o indivíduo e seu comportamento nas organizações, o estudo envolve habilidade individual, a motivação e a satisfação, (WAGNER E HOLLENBECK, 2012)

O comportamento meso-organizacional envolve o estudo da comunicação, de psicologia social e de sociologia interacionista. Por meio desse comportamento os estudiosos procuram compreender o comportamento das pessoas que trabalham em equipes e grupos, abordando temas como liderança, a socialização e a dinâmica de grupo. O comportamento macro-organizacional ampliado a partir da sociologia, economia, antropologia e ciência política. Esse nível procura examinar questões como a estrutura e o status social, o conflito, a negociação, a competição, a eficiência e as influências culturais e ambientais. Ao falar sobre o comportamento meso-organizacional, citamos equipes e grupos, é bom ressaltarmos as diferenças básicas entre ambos, equipe é grupo de pessoas que são comprometidas e acima de tudo coloca os objetivos do grupo acima dos individuais, é caracterizada a equipe pela sua coesão e motivação, enquanto que o grupo é um conjunto de pessoas que interagem para atingir objetivos comuns. (BERGUE, 2010).

Ao comentar comportamento humano nas organizações devemos verificar o tipo de organização que a pessoa está inserida, como por exemplo, o fato da pessoa estar em uma organização como um colégio estadual, seu comportamento é influenciado de maneiras diferentes comparando a uma empresa privada. Por isso

devemos atentar para as especificidades da administração pública e seus traços constitutivos históricos, percebendo sua forte influência nos agentes públicos. (WAGNER E HOLLENBECK, 2012).

Comportamento organizacional é:

(...) um campo de pesquisa que ajuda a prever, explicar e entender comportamentos que ocorrem nas e entre as organizações. As três áreas do comportamento organizacional – comportamento micro, meso e macro-organizacional – refletem diferenças entre as disciplinas científicas que contribuíram para a fundação do campo. Consequentemente, cada uma enfoca um aspecto diferente do comportamento organizacional. O comportamento micro-organizacional dedica-se basicamente aos atributos e ao desempenho dos indivíduos nas organizações. O comportamento meso-organizacional enfoca as características dos grupos e os comportamentos das pessoas em equipes. O comportamento macro-organizacional discute os “comportamentos” das organizações como entidades. (WAGNER E HOLLENBECK, 2012, p. 15)

É necessário que o administrador crie habilidades para utilizar o conhecimento teórico sobre comportamento organizacional para a solução de problemas ativos nas organizações, sendo necessário entender o processo de resolução de problemas que pode ser simplificado e tornado mais eficaz por sua quebra nas quatro fases descritas a seguir: (WAGNER E HOLLENBECK, 2012)

- 1) Diagnóstico, coleta de informações a respeito de uma situação organizacional problemática e resumo dessas informações no enunciado de um problema.
- 2) Solução, identificação das maneiras de resolver o problema identificado durante o diagnóstico.
- 3) Ação, estipulação das atividades necessárias para resolver o problema e fiscalização da implementação dessas atividades. Identificando os indicadores a serem usados para medir o sucesso e a coleta dos dados que refletem essas medidas.
- 4) Avaliação, determinação da extensão na qual as ações adotadas para resolver o problema tiveram o efeito pretendido, com o uso dos indicadores e dos dados coletados durante a fase da ação.

Ao estudar o comportamento organizacional, o administrador deve associar com as demais teorias da administração, no sentido de desenvolver uma explicação mais rica das causas do desempenho dos colaboradores. Além disso, ressalta-se também que:

Você também deve praticar de acordo com as teorias aplicadas durante a definição do problema em direção às suas conclusões lógicas. Por exemplo, a mesma teoria de motivação de colaboradores adotada para diagnosticar

um problema de produtividade em determinado caso também pode sugerir as ações necessárias para atenuar ou eliminar o problema. Do mesmo modo, a teoria de liderança que o ajuda a começar um exercício de distribuição do poder também pode fornecer orientações sobre como o poder deve ser administrado depois no exercício. Ao mesmo tempo, você deve trabalhar na aplicação de várias teorias simultaneamente, conforme o diagnostica problemas e busca soluções. Quanto mais teorias aplicar durante o diagnóstico, mais abrangente sua solução final será. À medida que você se torna um solucionador de problemas mais habilidoso, as soluções vislumbradas tendem a se tornar mais completas e eficazes. (WAGNER E HOLLENBECK, 2012, p. 14).

O plano de ações deve incluir a sequência de passos que indicam o que precisa ser feito, quem fará isso e quando isso será feito. Seu procedimento de avaliação deve indicar como você planeja medir a eficácia das suas ações, bem como o que pretende fazer se a avaliação revelar deficiências na sua solução.

2.2 ADMINISTRANDO A DIVERSIDADE E DIFERENÇAS INDIVIDUAIS

Sabe-se que em todas as organizações têm-se diversos tipos de pessoas e essas diferenças se estendem em diversidade na aptidão física; diversidade na aptidão cognitiva; diversidade na personalidade e diversidade demográfica. (WAGNER E HOLLENBECK, 2012). Eis aí uma razão para que todo gestor seja flexível e saiba aproveitar a personalidade de cada um para propiciar um comportamento organizacional favorável ao objetivo da organização, tanto nas organizações privadas ou públicas como, por exemplo, numa escola o diretor e o pedagogo devem ter a visão dessa diversidade de aptidões para poder controlar os rumos da escola sem causar atrito entre os professores, da mesma forma os professores dentro da sala de aula deve se aproveitar a diversidade de aptidões dos alunos para poder socializar o conhecimento dentro dos parâmetros curriculares. (LUCK, 2009)

A aptidão cognitiva geral tem implicações importantes para uma gama muito ampla de atividades. É uma característica muito importante para qualquer trabalho que exija da pessoa planejamento e um processo de decisões diárias, essa aptidão leva a pessoa a novas aptidões por isso ela é muito importante e se divide em: aptidão verbal; quantitativa; racional; inteligência emocional e inteligência cultural. (WAGNER E HOLLENBECK, 2012).

As cinco aptidões acima citadas podem trazer ao indivíduo diferentes personalidades como: extroversão, estabilidade emocional, afabilidade, senso de

responsabilidade e interesse e olhando por esse lado cada tipo de personalidade pode ser útil para as organizações em diversos cargos. (WAGNER E HOLLENBECK, 2012).

Quanto à diversidade demográfica criaram-se muitos estereótipos, embora muitos desses estudos recentes mostra que são falsos, sendo assim os gestores precisam deixar de lado esses estereótipos sobre vários grupos e avaliar diretamente as aptidões e os traços de cada pessoa com métodos validos e confiáveis. (WAGNER E HOLLENBECK, 2012).

2.3 ELEMENTOS DO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

2.4 MOTIVAÇÃO

As pessoas, para realizarem as tarefas, devem estar motivadas, do contrário, qualquer ação não se reveste da característica eficácia, enfim, as pessoas são compelidas a agir em função de forças conscientes ou não chamadas de necessidades, motivos, que foram classificados por Maslow (1969 apud UHLMANN 1997) de:

- Necessidades fisiológicas. Ligadas à sobrevivência, tais como a alimentação, o sono, o abrigo, a proteção e a satisfação reprodutora.
- Necessidades psicológicas. São mais evoluídas que as fisiológicas, inerentes a todo reino animal, são exclusivas da espécie humana. Surgem após o atendimento das chamadas necessidades primárias e se constituem de fatores como a segurança, a participação em grupos, a autoconfiança e a afeição.
- Necessidades de auto-realização. Igualmente inerentes à espécie humanas são uma evolução se suas necessidades no sentido da realização do potencial latente de cada um. (UHLMANN, 1997)

A motivação procura explicar por que as pessoas se comportam de determinadas maneiras. Baseado nessa idéia, Kurt Lewin (1890-1947) em suas pesquisas sobre o comportamento social se referiu ao importante papel da motivação, tendo a conclusão de que o comportamento humano não depende somente do passado ou do futuro, mas do campo dinâmico atual e presente sendo esse “o espaço de vida que contém a pessoas e o seu ambiente psicológico” Lewin

(1935 apud CHIAVENATO, 2001 p. 151). O autor propõe uma equação para explicar o comportamento humano sendo: $C = f(P, M)$ onde o comportamento (C) é igual a função (f) ou o resultado da interação entre a pessoa (P) e o meio ambiente (M) que a rodeia. Notamos que o comportamento das pessoas é resultante dela mesmo com o meio ambiente e é baseado nessa idéia que as organizações públicas e privadas procuram proporcionar aos colaboradores um ambiente agradável, e executa a gestão do conhecimento procurando incrementar valores sociais a eles a fim de terem a eficácia organizacional através do (P) pessoas e do (M) meio ambiente, produzindo comportamentos positivos. (CHIAVENATTO, 2001, p.151)

Esse conceito pode ser aplicado também nas escolas; na secretaria, na diretoria, no corpo docente, na equipe pedagógica, enfim em toda a comunidade escolar. A propósito, muitos diretores escolares se queixam de que em suas escolas ocorrem atitudes de inveja, ciúmes, desconfiança e fofoca, características de uma cultura negativa e totalmente destituída do caráter profissional e educativo que compete à escola e aos seus profissionais cultivarem, onde concluímos que o ambiente da escola deve ser um local agradável para evitar um mal resultado organizacional. (LUCK, 2009).

A abordagem motivacional, segundo Lillian Gilbreth (1878-1972), é que os cargos devem ser desenhados de modo que seu desempenho gere em seus ocupantes sentimentos de realização e poder, de maneira a organizar o trabalho para que seu desenvolvimento proporcione o crescimento pessoal, desenvolvimento e satisfação no trabalho. As pessoas querem se sentir úteis e importantes, reconhecidas como indivíduos. (WAGNER E HOLLENBECK, 2012).

A motivação humana é suscetível a influência de diversos fatores, como as limitações culturais (crenças, valores etc.), objetivos individuais e os métodos de diagnóstico e intervenção, acima foram citados algumas teorias sobre o fenômeno da motivação humana, mas percebe-se que esses modelos teóricos são esforços conceituais e empíricos, a fim de permitir a análise e compreensão de fenômenos comportamentais nos diferentes ambientes organizacionais. (BERGUE, 2010)

Certo é que não se pode motivar ninguém, pois a motivação é intrínseca à pessoa, pesquisando a origem etimológica do termo *motivação*, descobre-se que ela deriva originalmente da palavra latina *movere*, que significa mover, elimina ai então a noção de dinâmica e ação. As necessidades, que são motivos pelos quais cada um

se põe em movimento, em busca de certos fins, não podem ser observadas de maneira direta, pois diversos motivos levam a atitudes comuns. Levando em conta essas considerações fica fácil entender que não se consegue motivar quem quer que seja. Por isso faz-se necessário nas escolas as ações como: ambiente agradável e situações que faz as pessoas terem satisfação no trabalho. (BERGAMINI, 2008).

2.4.1 Fenômeno Motivacional no Setor Público.

A motivação das pessoas no ambiente público é revestida de especial complexidade decorrente de um número substancial de características da natureza cultural, política, econômica e legal que traz particularidades a esse setor.

Apesar disso é provável que os servidores, ao serem questionados em relação aos motivos pelos quais se sentiram estimulados a ingressarem no serviço público ou ocupar um cargo público, respondam com mais ênfase sobre fatores como: a “remuneração” (seja pelo valor, seja pela maior garantia de sua constância), a “estabilidade” e o “status” (do cargo ou do serviço público). Quando essas mesmas pessoas são questionadas em relação ao que possa levar um agente público a produzir mais, as respostas tendem a se concentrar em torno da “remuneração”. (BERGUE, 2010, p. 21)

De forma geral a motivação pode ser definida como o interesse de uma pessoa para a ação, um impulso constante e de intensidade variável orientado para o alcance de um objetivo, sendo por uma necessidade ou de um estado de satisfação. Partindo dessa fala, o gestor público deve compreender os efeitos gerados pela organização das pessoas, ou seja, compreender o que faz as pessoas a agirem ou se comportarem de determinada maneira para ele permear uma trajetória de convergência entre os objetivos institucionais e os individuais sendo esse o maior desafio para qualquer gestor; “cruzar” os interesses organizacionais com os individuais. A partir dessa fala o texto não deixa dúvida de que uma não pessoa motiva outra e sim pode estimular à motivação. (BERGUE, 2010).

Segundo Luck, (2009 p. 85) a motivação:

(...) passa, portanto, pelo reconhecimento e adoção de estratégias capazes de criar na escola a pedagogia do sucesso, pela ação diferenciada de seus profissionais e a sua celebração: o compartilhamento das boas experiências; a organização compartilhada do esforço e orientação para melhores resultados; a tomada de decisão colegiada, de modo que todos se

sintam, em conjunto e de forma associada, autores e autoridades em seu âmbito de responsabilidade. (LUCK, 2009 p. 85)

Toda pessoa sente necessidade de ter sucesso, se sentir útil e levantar seu auto-estima, vale lembrar que Luck (2009) cita uma pesquisa feita com mais de 800 professores em diversos municípios, perguntando o motivo para serem professores ou se manterem na profissão, 75% responderam, a partir de resposta aberta que permaneciam na profissão porque nela podiam ser úteis aos alunos e ao mesmo tempo podiam continuar aprendendo. Esse fator tem sido continuamente indicado como valor motivacional para os professores. (LUCK, 2009)

2.5 LIDERANÇA

Liderança, segundo Bergue (2010) é a capacidade de fazer com que um grupo, ainda que sob circunstâncias adversas, responda positivamente à indicação de um rumo de ação, por reconhecê-la como viável e necessária. Liderar, portanto, é influenciar legitimamente pessoas.

A liderança é necessária em todos os tipos de organizações humanas, em especial nas empresas públicas e privadas e em seus departamentos, ela é importante para todas as funções da administração: o administrador precisa conhecer a natureza humana e saber conduzir as pessoas, isto é liderar. A liderança é visualizada sob diversos ângulos, dentre eles tem-se a liderança como um fenômeno de influência interpessoal, onde nesse ângulo de visão a liderança age de modo que uma pessoa influencia o comportamento da outra através de uma força psicológica envolvendo conceitos como poder e autoridade. (CHIAVENATO, 2001)

O segundo ângulo de visão é a liderança como um processo de redução da incerteza de um grupo onde o líder ajuda o grupo escolher os rumos e as melhores soluções para os problemas decorrentes e o alcance dos objetivos, envolve escolha e tomada de decisão. O terceiro ângulo de visão é a liderança como uma relação funcional entre líder e os subordinados este foi o processo em que o líder tem função de satisfazer as necessidades individuais e organizacionais, sabendo que cada subordinado busca sua própria satisfação tendo o líder que ao realizar os objetivos do subordinado esteja também realizando o objetivo da organização. O quarto ângulo de visão é a Liderança como um processo em função do líder, dos

seguidores e de variáveis da situação. Aqui se apresenta três variáveis onde para a realização da influência sobre as pessoas depende do líder, dos seguidores e da situação, sabendo o líder conjugar e ajustar essas características em um conjunto integrado. (CHIAVENATO, 2001).

Reconhecendo a existência da organização informal a liderança teve um destaque especial face às influências que ela exerce sobre as pessoas, quando outrora não se via importância no tema frente ao sistema formal de autoridade e cargos. A liderança é entendida como sendo o conhecimento das necessidades humanas, e em função desse conhecimento surge o poder de conduzir as pessoas, como sendo uma influência interpessoal exercida numa situação e dirigida através do processo de comunicação humana à consecução de um ou de diversos objetivos específicos. (TANNENBAUM, 1970)

Segundo White e Lippitt (1975 *apud* UHLMANN 1997) existem três tipos de liderança:

- Autocrático: impositivo e dominador, não permitindo espontaneidade e participação dos subordinados.
- Democrático: caracterizado pela formação do grupo social com relacionamentos cordiais, comunicações fluidas e simples e compromisso de ajuda mútua;
- Liberal (*Laissez-Faire*): no qual se observa uma intensa atividade grupal, porém mais voltada para aspectos pessoais do que à atividade fim do grupo. O líder, por seu comportamento deixa estar para ver como fica, detém pouco respeito do grupo e os resultados costumam ser sofríveis.

Nesse sentido, pode-se dizer que:

Os grupos submetidos à liderança autocrática apresentaram a maior quantidade de trabalho produzido. Sob a liderança liberal não se saíram bem quanto à quantidade e quanto à qualidade. Com a liderança democrática, os grupos apresentaram um nível quantitativo de produção equivalente à liderança autocrática, com uma qualidade de trabalho surpreendentemente superior. (CHIAVENATO 2001 p.162)

Na prática, o desafio do líder é saber o momento de aplicar os processos, já que existem vantagens e desvantagens em cada um dos processos, mas o que chama mais a atenção é o democrático por trazer resultados mútuos.

É difícil dar um conceito para liderança já que os conceitos de muitos teóricos entram em conflito, mas a opinião das pessoas é unânime quando perguntam quem foram os grandes líderes da história, e analisando todos eles a característica comum é a capacidade para influenciar os outros, pois o uso da influência deve ser integrado a qualquer definição de liderança, mas ela não é a única característica da liderança, temos: o fato de a influência ser espontânea por parte dos seguidores a ponto de entregarem o seu próprio comportamento à outra pessoa. Por outro lado a liderança nas organizações é orientada para metas, então já fica na função do líder levá-los ao alcance da mesma. (WAGNER E HOLLENBECK, 2001)

Wagner e Hollenbeck (2012) definem liderança como o uso de influência simbólica e não coercitiva para dirigir e coordenar as atividades dos membros de um grupo organizado para a realização de objetivos deste grupo.

É notável que as organizações públicas sejam revestidas de particularidades dignas de destaque e a liderança é de fundamental importância na influência do comportamento organizacional, principalmente nas escolas onde se dividem em diversos níveis hierárquicos, que as pessoas às vezes rejeitam as indicações dos superiores, alegando ser independente, alegando não ter obrigações de prestar contas a ninguém, isso acontece também na sala de aula na relação professor-aluno, onde o desinteresse e a irreverência e o desejo de evasão estão visíveis, mas o uso da liderança pode trazer vários benefícios para a educação. Como disse Freire (1995 p, 79) “ninguém nasce feito. Vamos nos fazendo aos poucos, na prática social de que tomamos parte” assim todos os profissionais da educação podem se fazer líderes buscando comprometimento em si ao mesmo tempo proporcionando aos outros. Ainda acrescenta Paulo Freire (1995 p, 79) “não podendo tudo, a prática educativa pode alguma coisa”.

Na escola sem a liderança ocorre a formação de uma cultura organizacional voltada em caracterização de interesses pessoais, por tendências imediatistas e reativas, ao invés de buscarem o desenvolvimento dos alunos. (LUCK, 2009)

2.6 PODER

O poder é proveitoso quando as organizações usam para realizar metas organizacionais ao invés de usá-lo para satisfazer interesses pessoais, preparando subordinados e adotando técnicas de administração participativa e de distribuição da influência, deixando os métodos autocráticos e autoritários e permanecendo conscientes da importância de gerenciar as relações interpessoais, evitando desenvolver relações íntimas com os subordinados, porque o poder é tanto a capacidade de influenciar a conduta dos outros como de resistir a influências indesejadas em troca. (WAGNER E HOLLENBECK, 2001)

Nas organizações temos a estrutura hierárquica onde pessoas são subordinadas a outras pessoas, para responder a pergunta e diferenciar o poder de quem possui posição temos o seguinte conceito.

O poder é o potencial de influência de uma pessoa sobre outras; é a capacidade de exercer influência, embora isso não signifique que essa influência seja exercida. O poder é o potencial de influência que pode ou não ser realizado. A autoridade (o conceito mais restrito desses todos) é o poder legítimo, isto é, o poder que tem uma pessoa em virtude do seu papel ou posição em uma estrutura organizacional. É, portanto, o poder legal e socialmente aceito. (CHIAVENATO, 2001, p. 157)

É importante o uso do feedback aos subordinados, pois, segundo Lacombe (2005) a ausência do feedback estimula a autonomia e a criatividade, não significa que vão usá-la, a falta de feedback deixa as pessoas na ignorância a respeito de: como está o seu desempenho; o que se espera delas; e o que elas devem fazer para melhorar.

French e Raven (2000 apud WAGNER E HOLLENBECK 2001) observam a existência de cinco fontes de poder nas organizações, a saber:

- Poder de recompensa que é baseado na capacidade de alocar bons resultados pela eliminação de pontos negativos ou o reconhecimento de pontos positivos. Os gestores podem utilizar alguns recursos de recompensas como elogio, promoção, aumento, atribuição de trabalhos desejáveis e licença de trabalho.
- Poder coercitivo ou de punição baseia-se na exploração do medo, para influenciar o comportamento dos subordinados, os gestores recorrem a punições como repreensões públicas, designação para tarefas indesejáveis, descontos no pagamento ou, no extremo, suspensões, transferências e demissões.

- Poder legítimo cabe às autoridades detentoras do poder de influência sobre as atitudes e os comportamentos dos subordinados, é obvio quando se demonstra em organograma as hierarquias, mostrando quem detém o cargo oficial do poder legítimo.
- Poder de referência cabe à pessoa carismática que com seu jeito e personalidade influencia o modo de pensar das outras pessoas, fazendo elas se inspirarem nele.
- Poder de especialização é derivado da posse de experiência, conhecimento e talento, onde as pessoas se recorrem a elas por uma orientação recebendo então influência pelo fornecimento de idéias.

As fontes desses poderes são válidas para organizações públicas ou privadas, apesar de alguma fonte não existir para alguns cargos nas instituições públicas como: *poder coercitivo*, pois a pessoa tem a estabilidade do emprego sem grande risco de ser demitida. Essa comparação vale para as escolas públicas e seus profissionais que são concursados. Além dessa situação temos outras características que podem influenciar o comportamento organizacional de uma escola.

Como ressalta Lins (2000).

Uma escola é uma organização social viva, determinada por seu modo de ser e de fazer dinamicamente orientado pelas crenças e orientações mentais de quem faz parte de seu ambiente, muito mais do que por regras e relações definidas formalmente. Esses valores, crenças, mitos e rituais existentes na escola determinam, pois, seu modo de ser e de fazer, isto é, a cultura organizacional da escola. Portanto, a escola não corresponde ao seu prédio e suas condições físicas e materiais, nem ao conjunto das pessoas que nela trabalham, e sim ao “caldo cultural” promovido pelo modo de ser e de fazer na interação dessas pessoas. (LINS 2000, p. 446)

O poder nas escolas poderia ser usado de forma a ajudar a socialização do conhecimento e tais condições, no entanto, podem ser alteradas e as são, a partir do uso do poder que orientam a reflexão sobre essas práticas e inspiram valores mais amplos, cuja realização promove o ganho de todos: - dos profissionais da escola, por seu sentido de realização, sua aprendizagem em serviço e, portanto, por seu desenvolvimento profissional; - dos alunos, pelos exemplos positivos que a escola lhes oferece, pela oportunidade de vivência em ambiente educacional mais condizente com as condições de aprendizagem significativa, e os benefícios que usufruem dessa condição; - da escola, pela construção de uma identidade social

positiva; - da comunidade por contarem com instituição que contribui para o seu aprimoramento e o aprimoramento sociocultural. (LUCK, 2009)

2.7 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL.

A organização é um empreendimento estruturado e constituído para um determinado fim, não importando o seu ramo de atividade, a sua constituição legal ou sua finalidade, até mesmo as instituições de terceiro setor possuem uma estrutura definida a seguir, não se pode imaginar uma organização sem regras, hierarquias etc. A administração é essencial para as organizações e é uma ciência eclética que aceita e incorpora conhecimentos de outras ciências, sendo assim lançou mão da Teoria de Sistemas desenvolvida pelo biólogo Ludwig Von Bertalanffy, que podemos fazer a leitura de sistema como um conjunto de elementos que forma um todo logicamente agrupado, interdependentes entre si para a consecução de um objetivo, sabendo que todo sistema faz parte de um sistema maior e é dividido em subsistemas, entendemos que toda organização é um sistema que faz parte de um sistema econômico e é dividido em departamentos que constituem a sua estrutura. Didaticamente os sistemas foram classificados em abertos e fechados, os primeiros são constituídos de elementos com necessidade de interagir com outros sistemas. (UHLMANN, 1997).

Essa estrutura organizacional abrange uma rede estável de interconexões e dependentes entre si nas diferenças pessoais e nas tarefas que constituem a organização. A estrutura permite que as pessoas da organização trabalhem juntas e, assim atingem objetivos inatingíveis por indivíduos não organizados. Para esclarecer uma estrutura organizacional podemos tratá-los como a coordenação estabelecida entre pessoas e tarefas interdependentes, como equipes e grupos que se formam por meio de uma departamentalização e se reúnem conjuntamente com informação, tomada de decisões distribuídas numa hierarquia de modo a estimular a coordenação contínua mantendo a interdependência eficaz. (WAGNER E HOLLENBECK, 2012)

2.7.1 ESTRUTURA E COMPORTAMENTOS EM ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS.

Ao estudar os elementos de estrutura em relação ao comportamento humano, estaremos adentrando no campo das relações de poder na organização contextualizando os fenômenos da liderança, da resistência, da inércia, da burocracia, do comprometimento e da acomodação. A estrutura de uma organização influencia a produtividade e o comportamento interno. É importante saber como estruturar uma organização e conhecer as forças e fraquezas dos diversos modos dessa estruturação. (BERGUE, 2010)

A burocracia é um tema que traz bastante reflexão nas organizações públicas, é um fenômeno complexo e multidimensional, nas organizações públicas predominam a racionalidade e a superioridade das normas, a impessoalidade das relações, a autoridade e as competências e a hierarquia oficial para controle e supervisão, portanto o comportamento do indivíduo é influenciado pelo sistema de normas que o envolve na organização. A burocracia no modelo weberiano é sinônima de eficiência técnica, mas popularmente a noção de burocracia tem assumido dimensão negativa. A organização não vive sem burocracia, mas o excesso traz ineficiência organizacional. (BERGUE, 2010)

Nem é preciso dizer que toda escola tem sua estrutura organizacional, como está descrito no Projeto Político Pedagógico do Colégio Alberico Marques da Silva que possui: direção, direção auxiliar, conselho escolar, equipe pedagógica, secretaria, professores, serviços gerais, APMF e, para os cursos profissionalizantes tem a coordenação específica.

2.8 POLÍTICAS PÚBLICAS

A formação profissional, desde as suas origens, sempre foi reservada às classes menos favorecidas, estabelecendo-se uma nítida distinção entre aquelas que detinham o saber e os que executavam tarefas manuais. No ano de 1809, o Príncipe Regente, futuro D. João VI, criou o Colégio das Fábricas, que pode ser considerado como o início da educação profissional no Brasil. (EDUCAÇÃO, 2008)

Desse tempo até a atualidade muitas outras políticas públicas para cursos profissionalizantes surgiram ao longo dos anos, segundo Manfredi, (2002, p.144) a educação profissional é composta atualmente da seguinte maneira:

- Sistema S, que inclui os Serviços Nacionais de Aprendizagem e de Serviço

Social, mantidos por contribuições fiscais das empresas privadas: Senai/Sesi (indústria), Senac/Sesc (comércio e serviços, exceto bancos); Senar (agricultura); Senat/Sest (transporte sobre pneus); Sebrae (todos os setores para atendimento a micro e pequenas empresas), SESCOOP (recém criado, abrangendo cooperativas de prestação de serviços).

- Universidades públicas e privadas, que oferecem além da graduação e pós-graduação, serviços de extensão e atendimento comunitário.
- Escolas e centros mantidos por sindicatos de trabalhadores.
- Escolas e fundações mantidas por grupos empresariais (além das contribuições que fazem ao Sistema S ou utilizando isenção de parte da contribuição devida ao sistema).
- Organizações não-governamentais de cunho religioso, comunitário e educacional.
- Ensino profissional regular ou livre, concentrado em centros urbanos e pioneiros na formação à distância (via correio, Internet ou satélite).
- Ensino médio e técnico, incluindo rede federal, estadual, municipal e privada.

A absorção dessa política pública visa trazer a democratização do ensino, pois, segundo Pochmann (2004) o mercado de trabalho é extremamente excludente e danifica as contribuições que a educação oferece, aumentando, conseqüentemente, as desigualdades sociais existentes no país. As taxas de desemprego vêm aumentando para a população mais escolarizada, o que acaba por exceder mão-de-obra para o mercado neste seguimento social. Desta maneira a elevação dos níveis de escolaridade num quadro de estagnação econômica e baixo investimento em tecnologia e precarização do mercado de trabalho acaba se mostrando insuficiente para potencializar a geração do trabalho. A escola traz novas possibilidades para essa classe “excluída”, percebe-se que os melhores empregos acabam com os mais ricos, sendo que os menos favorecidos e com baixa escolaridade ficam desempregados além de sofrer vários preconceitos entre eles o de classe. É necessário que ocorra uma expansão da escolaridade, não apenas do ponto de vista produtivo, como também da cidadania. (POCHMANN, 2004).

É de fundamental importância que essas políticas públicas estáveis voltadas para esse público completem a elevação da escolaridade, com a profissionalização no sentido de contribuir para a integração sociolaboral desse grande contingente de

cidadãos cerceados do direito de ter acesso a uma formação profissional de qualidade. (EDUCAÇÃO, 2007).

Para reforçar a concepção da importância das políticas públicas, ainda segundo EDUCAÇÃO (2007, p. 31):

O desenvolvimento de uma nação não depende exclusivamente da educação, mas de um conjunto de políticas que se organizam, se articulam e se implementam ao longo de um processo histórico, cabendo à educação importante função estratégica neste processo de desenvolvimento. Ao mesmo tempo, deve-se ter clareza em reconhecer que nem a educação geral nem a educação profissional e tecnológica, por si sós, gerarão desenvolvimento, trabalho e renda. (EDUCAÇÃO 2007, p. 31):

A educação, como citado acima, é incapaz de sozinha trazer progresso a nação, mas, através do indivíduo “educado” é proporcionado progresso para ele mesmo e para a sociedade. (EDUCAÇÃO, 2008)

A Constituição Federal, Art. 205, diz que: a educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho, e (Art. 39 LDB) A educação profissional, integrada às diferentes formas de educação, ao trabalho, à ciência e a tecnologia, conduz ao permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva.

O Decreto Federal n.º 2.208/97, ao regulamentar os artigos 39 a 42 (Capítulo III do Título V) e o § 2.º do artigo 36 da Lei Federal n.º 9.394/96, estabelece que a Educação Profissional deve ter o objetivo de formar profissionais, qualificar, reprofissionalizar, especializar, aperfeiçoar e atualizar os trabalhadores em seus conhecimentos tecnológicos visando sua inserção e melhor desempenho no exercício do trabalho.

Tanto a Constituição Federal quanto a nova LDB situam a educação profissional na confluência dos direitos do cidadão à educação e ao trabalho como acima citados, entendendo assim ser essencial estabelecer, em nova norma regulamentadora, processo permanente para atualizar a organização de educação profissional de nível técnico e que conte com a participação de educadores, empregados e trabalhadores. (PARECER CNE/CEB N 16/99)

2.8 CURSOS PROFISSIONALIZANTES

De acordo com o CNE/CEB 4/99, os seguintes cursos podem ser ofertados à população:

QUADRO DAS ÁREAS PROFISSIONAIS E CARGAS HORÁRIAS MÍNIMAS:

| ÁREA PROFISSIONAL | CARGA HORÁRIA MÍNIMA DE CADA HABILITAÇÃO |
|-------------------------------------|--|
| 1. Agropecuária | 1.200 |
| 2. Artes | 800 |
| 3. Comércio | 800 |
| 4. Comunicação | 800 |
| 5. Construção civil | 1.200 |
| 6. Design | 800 |
| 7. Geomática | 1.000 |
| 8. Gestão | 800 |
| 9. Imagem pessoal | 800 |
| 10. Indústria | 1.200 |
| 11. Informática | 1.000 |
| 12. Lazer e desenvolvimento pessoal | 800 |
| 13. Meio ambiente | 800 |
| 14. Mineração | 1.200 |
| 15. Química | 1.200 |
| 16. Recursos pesqueiros | 1.000 |
| 17. Saúde | 1.200 |
| 18. Telecomunicações | 1.200 |
| 19. Transportes | 800 |
| 20. Turismo e hospitalidade | 800 |

Fonte: EDUCAÇÃO (2008 p. 176)

Segundo Educação (2008), a área de Gestão e Negócios compreende tecnologias associadas aos instrumentos, técnicas e estratégias utilizadas na busca da qualidade, produtividade e competitividade das organizações.

Abrange ações de planejamento, avaliação e gerenciamento de pessoas e processos referentes a negócios e serviços presentes em organizações públicas ou privadas, de todos os portes e ramos de atuação. Esse eixo caracteriza-se pelas tecnologias organizacionais, viabilidade econômica, técnicas de comercialização, ferramentas de informática, estratégias de marketing, logística, finanças, relações interpessoais, legislação e ética. (EDUCAÇÃO 2008 p. 355)

Os cursos para a modalidade Gestão e Negócios são:

1. Comercio exterior
2. Gestão Comercial
3. Gestão da qualidade
4. Gestão de cooperativas
5. Gestão de recursos humanos
6. Gestão financeira
7. Gestão pública

8. Logística
9. Marketing
10. Negócios imobiliários
11. Processos gerenciais
12. Secretariado

A Educação Profissional é subsequente ao Ensino Médio. A organização curricular é semestral, presencial e destina-se aos alunos egressos do Ensino Médio. Segundo o projeto político pedagógico o Colégio Estadual Alberico Marques da Silva oferta os cursos Técnico em Recursos Humanos e Técnicos em Administração subsequentes ao Ensino Médio. O Curso Técnico em Recursos Humanos tem a duração de dois semestres e o Curso Técnico em Administração tem a duração de três semestres.

O Curso Técnico em Recursos Humanos tem a carga horária de 833 horas e sua matriz contempla as seguintes disciplinas:

- Direito e Legislação Social e do Trabalho
- Formação e Desenvolvimento de Pessoal
- Fundamentos do Trabalho
- Fundamentos Sociológicos das Organizações
- Fundamentos Teóricos da Administração
- Informática
- Introdução a Economia
- Matemática Financeira e Estatística
- Planejamento e Análise de Funções
- Processo de Comunicação e Informação em Recursos Humanos
- Psicologia Social e do Trabalho
- Rotinas Trabalhistas
- Tecnologia da Informação

O Curso Técnico em Administração tem a carga horária de 1.260 horas e sua matriz contempla as seguintes disciplinas:

- Administração de Produção de Materiais
- Administração Financeira e Orçamentária
- Comportamento Organizacional
- Contabilidade
- Elaboração e Análise de Projetos
- Estatística Aplicada
- Fundamentos do Trabalho
- Gestão de Pessoas
- Informática
- Introdução a Economia
- Marketing
- Matemática Financeira
- Noções de Direito e Legislação do Trabalho
- Organização, Sistemas e Métodos
- Prática Discursiva e Linguagem
- Teoria Geral da Administração.

O cumprimento da carga horária e dos dias letivos é pautado no calendário escolar elaborado anualmente sob orientação da Secretaria de Estado da Educação e aprovado pelo Conselho Escolar e Núcleo Regional de Educação. Ao término de cada curso, o aluno receberá o diploma de Técnico em Recursos Humanos e Técnico em Administração.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Método é a ordem que se impõe a diversos processos necessários para alcançar certo fim ou objetivo desejado, entende-se por método, dentro da ciência, o conjunto de processos empregados na investigação e na demonstração da verdade. Não se inventa um método, ele é dependente do objeto de pesquisa, ao longo do tempo os métodos empíricos passaram a ser científicos por justificarem sua eficácia. (CERVO E BERVIAN, 2002)

Segundo Barros e Lehfeld (2007) a ciência é um procedimento metódico, cujo objetivo é conhecer e interpretar a realidade, intervindo nela e tendo como diretriz; problemas formulados que sustentem regras e ações adequadas à constituição do conhecimento, assim pode-se dizer que os métodos científicos são as formas mais seguras inventadas pelo homem para controlar o movimento das coisas que cerceiam um fato e montam formas de compreensão adequada dos fenômenos.

De acordo com Cervo e Bervian (2002), o método científico não possui as virtudes milagrosas que a mentalidade tradicional lhe atribuía, não é um modelo, fórmula ou receita sem margem de erros para alcançar os resultados previstos, porem é um conjunto ordenado de procedimentos que se mostraram eficiente, ao longo da história, na busca do saber. Sendo assim, pode-se dizer que é um método de trabalho, que o resultado depende do seu usuário.

O método científico quer descobrir a realidade dos fatos e esses ao serem descobertos devem, por sua vez, guiar o uso do método. Entretanto, como já foi dito, o método é apenas um meio de acesso; só a inteligência e a reflexão descobrem o que os fatos e os fenômenos realmente são. (CERVO E BERVIAN 2002 p. 25).

Fazem-se necessário explicitar o que é “fato” dentro da perspectiva a ser levada em consideração para a aplicação dos métodos científicos como formas de abordagem, pois os fatos acontecem na realidade, independentemente de haver quem os conheça ou não, mas existindo observadores existem varias percepções que se tem desses fatos. (BARROS E LEHFELD, 2007).

O método deve, sempre, permear a pesquisa científica. Para Cervo e Bervian (2002), a pesquisa é uma atividade voltada para solucionar os problemas tanto teóricos quanto práticos, empregando processos científicos, ela parte de uma

dúvida ou problema que através do método busca a resposta ou solução. Nesse sentido, ressalta-se que:

Toda investigação nasce de algum problema observado ou sentido, de tal modo que não pode prosseguir, a menos que se faça uma seleção da matéria a ser tratada. Essa seleção requer alguma hipótese ou pressuposto que vai guiar e, ao mesmo tempo, delimitar o assunto a ser investigado. (CERVO E BERVIAN, 2002 p, 25).

Segundo Gil (2010) pode-se definir pesquisa como o procedimento racional e sistemático que tem como objetivo obter respostas aos problemas que são propostos, a pesquisa é necessária quando a informação disponível que se encontra não é suficiente para responder o problema.

Segundo Barros e Lehfel, (2007) pesquisar significa realizar empreendimentos para descobrir, para conhecer algo, portanto a pesquisa constitui um ato de questionamentos, indagação e aprofundamento e consiste na tentativa de desvelamento de determinados objetivos. É a busca de uma resposta significativa a uma dúvida ou problema.

Para Cervo e Bervian, (2002) é natural a existência de inúmeros tipos de pesquisa, e cada qual possuem suas peculiaridades. Utiliza-se a pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo, sendo coletados os dados por meio de questionários e entrevistas.

Para Gil (2010) toda a pesquisa acadêmica requer em algum momento a realização de trabalho que pode ser caracterizado como a pesquisa bibliográfica, pois a maioria de teses e dissertações desenvolvidas atualmente, um capítulo ou seção é dedicado à revisão bibliográfica com objetivo de fundamentar o assunto.

Segundo Cervo E Bervian (2002) a pesquisa bibliográfica constitui geralmente o primeiro passo de qualquer pesquisa científica.

O estudo de caso é uma modalidade de pesquisa amplamente utilizada nas ciências sociais, de maneira a permitir seu amplo e detalhado conhecimento. Hoje o estudo de caso é mais adequado para a investigação de um fenômeno dentro do contexto real. Como qualquer pesquisa, o estudo de caso inicia-se com a formulação de um problema (GIL, 2007).

Ainda para Gil (2007) é definido para o estudo de caso um conjunto de etapas que, não precisa ser necessariamente nessa ordem, mas, são seguidas na maioria das pesquisas nessa modalidade:

- a) Formulação do problema ou das questões de pesquisa;
- b) Definição das unidades-caso;
- c) Seleção dos casos;
- d) Elaboração do protocolo;
- e) Coleta de dados;
- f) Análise e interpretação dos dados;
- g) Redação do relatório.

3.1 TIPO DE PESQUISA

A presente pesquisa caracteriza-se como quantitativa e qualitativa. A abordagem qualitativa dar-se-á para coletar, organizar e analisar as informações advindas das entrevistas.

A pesquisa qualitativa considera que há uma relação dinâmica entre o mundo real e a pessoa, isto é, um vínculo inseparável entre o mundo objetivo e a subjetividade da pessoa que não pode ser traduzido em números. A interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados são básicas no processo de pesquisa qualitativa. Não requer o uso de métodos e técnicas estatísticas. O ambiente natural é a fonte direta para coleta de dados e o pesquisador é o instrumento-chave. É descritiva. Os pesquisadores tendem a analisar seus dados indutivamente. O processo e seu significado são os focos principais de abordagem. (SILVA E MENESES, 2001)

Já, a abordagem quantitativa se dará ao coletar, organizar e apresentar os dados que serão obtidos a partir dos questionários. A pesquisa quantitativa considera que tudo pode ser quantificável, o que significa traduzir em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las. Requer o uso de recursos e

de técnicas estatísticas como percentagem, média, moda, mediana, desvio-padrão, etc. (SILVA E MENESES, 2001)

3.2 POPULAÇÃO AMOSTRA

A população que compõe o universo da presente pesquisa é de aproximadamente 44 pessoas. Esse número de pessoas compreende todos os alunos que se evadiram dos cursos profissionalizantes ofertados pelo do Colégio Estadual Alberico Marques da Silva de Santa Isabel do Ivaí – PR, deste ano de 2013.

Considerando o universo de pesquisa mencionado, o presente estudo optou por trabalhar com amostragem, ou seja, será extraída uma amostra do universo de pesquisa, sendo ao todo 7 alunos das três salas de aulas.

Serão entrevistados esses alunos porque seria impossível falar com todos, pois alguns mudaram de cidade, por isso será escolhidos essa quantidade de alunos que no momento podem estar “disponíveis”, e serão escolhidos aleatoriamente pelo livro de chamada identificando os alunos que apresentam “desistentes”, opta-se por ligar ou comunicar por e-mail, marcando horário com os mais disponíveis no momento.

Além disso, compõe o universo da presente pesquisa, a coordenadora dos cursos e 6 professores. Serão pesquisados 6 professores, pois vão a escola em dias diferentes e fica complicado juntar todos em um ou dois dias, por isso opta-se realizar o questionários com 6 professores que lecionam mais nos cursos profissionalizantes sendo eles que sentem diariamente as causas e conseqüências do comportamento organizacional da escola.

Ainda compõem o universo da pesquisa os alunos atuais, sendo a população 57 alunos (17 do curso do 2º administração, 30 dos cursos de 1º e 2º de recursos humanos), mas, opta-se por trabalhar com a amostragem de 30 alunos ao todo, 7 do curso de administração e 23 dos cursos de recursos humanos.

E por fim, compondo, também, o universo de pesquisa, tem-se 36 egressos, ou seja, alunos de duas turmas que iniciaram e concluíram os cursos profissionalizantes, no Colégio Estadual Alberico Marques da Silva de Santa Isabel do Ivaí-PR, deste ano de 2013. Desse universo de egressos serão pesquisados 11,

pois são alunos de diversas cidades, sendo difícil falar com todos, opta-se por ligar e marcar horário para realizar o questionamento com os que se disponibilizarem a responder a pesquisa.

3.3 COLETA DOS DADOS

Barros e Lehfeld (2007) se referem à coleta de dados como sendo a fase da pesquisa em que se indaga a realidade para obter dados pela aplicação de técnicas. Em pesquisas de campo, é comum o uso de questionários e entrevistas. A escolha do instrumento de pesquisa, porém, dependerá do tipo de informação que se deseja obter ou do tipo de objeto de estudo.

Para o presente estudo, optou-se pelas entrevistas e questionários, como técnicas de coletas de dados. A entrevista não é uma simples conversa, mas, uma conversa orientada para um objetivo definido: recolher dados para a pesquisa. A entrevista tem se tornado um instrumento que servem constantemente os pesquisadores das áreas psicológicas e sociais. Portanto o entrevistador deve obter e manter a confiança do entrevistado, evitando entrevistá-lo em momentos de irritação, fadiga ou impaciência, convém dispor-se a ouvir mais do que falar, dando tempo necessário para ele discorrer o assunto, reconduzindo se necessário o entrevistado ao objetivo da pesquisa. (CERVO E BERVIAN, 2002)

Como diz Barros e Lehfeld (2007 p, 108)

“o termo entrevista é construído a partir de duas palavras, entre e vista. Vista refere-se ao ato de ver, ter preocupação de algo. Entre indica a relação de lugar ou estado no espaço que separa duas pessoas ou coisas”. (BARROS E LEHFELD 2007 p, 108)

Já, o questionário é a forma mais usada para coletar dados, permite medir com mais exatidão o que deseja. Para os respondentes se sentirem mais confiantes usa-se o anonimato possibilitando recolher dados mais reais, o contrário da entrevista, e se, for respondido na ausência do investigador deve acompanhar instruções minuciosas e específicas. O uso de perguntas abertas permite respostas livres e o uso de perguntas fechadas permite respostas mais precisas (CERVO E BERVIAN, 2002).

Os alunos evadidos serão entrevistados, no sentido de esclarecer os motivos que os levaram a ingressar e a se evadir dos cursos técnicos de Recursos Humanos e Administração, do Colégio Estadual Alberico Marques da Silva de Santa Isabel do Ivaí – PR.

Para os alunos egressos, serão utilizados questionários, considerando obter informações sobre os motivos que os fizeram escolher, permanecer e concluir os cursos técnicos de Recursos Humanos e Administração, do Colégio Estadual Alberico Marques da Silva de Santa Isabel do Ivaí – PR.

Aos professores, serão aplicados questionários, tendo em vista obter informações sobre os elementos organizacionais que podem estar influenciando a evasão. Já, com a coordenadora dos cursos, será realizada uma entrevista, no sentido de identificar os elementos do comportamento organizacional da escola na visão de gestão, que podem estar influenciando a evasão.

3.4 ANÁLISE DOS DADOS

Para proceder às análises dos dados e informações de cunho qualitativo, obtidas através da pesquisa, será utilizada a técnica de análise de conteúdo, que se constitui em uma metodologia de pesquisa que é usada para descrever e interpretar o conteúdo de qualquer classe de documentos e textos, essa análise conduz as descrições qualitativas e quantitativas, ajuda interpretar as mensagens ajudando atingir uma compreensão de seus significados num nível mais compreensível que uma leitura comum. (MORAES, 1999)

Para Janeira (1971) a análise de conteúdo, muito usada atualmente, possibilita as ciências sociais o emprego de uma técnica que, mormente quando articulada e completada por outros instrumentos é incontestavelmente fecunda. Interessa, pois, que se conheçam as suas características essenciais, as fases de desenvolvimento por que tem passado e, muito naturalmente, os campos mais representativos em que tem vindo dar provas, bem como os problemas específicos que cada um deles levanta.

Segundo Bardin (1977 apud LIMA 2003) análise de conteúdo é um conjunto de instrumentos metodológicos cada vez mais sutis, em constante aperfeiçoamento, que se aplicam a “discursos” (conteúdos e continentes) extremamente diversificados.

O fator comum dessas técnicas múltiplas e multiplicadas é o fornecimento de dados cifrados até a extração de estruturas traduzíveis em modelos, baseada na dedução: a inferência. Enquanto esforço de interpretação, a análise de conteúdo oscila entre os dois pólos do rigor da objetividade e da fecundidade da subjetividade. Absolve e cauciona o investigador por esta atração pelo escondido, o latente, o não-aparente, o potencial de inédito (do não-dito), retido por qualquer mensagem. Tarefa paciente de “desocultação”, responde a esta atitude de voyeur de que o analista não ousa confessar-se e justifica a sua preocupação, honesta, de rigor científico. Analisar mensagens por essa dupla leitura, em que uma segunda leitura substitui a leitura “normal” do leigo, é ser agente duplo, detetive, espião.

Por outro lado, os dados quantitativos serão apresentados em forma de gráficos e percentuais e serão analisados de acordo com a base teórica.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

De acordo com os dados obtidos através da pesquisa, faz-se, a seguir, a apresentação e análise dos dados e informações.

4.1 A COORDENAÇÃO DE CURSO E A EVASÃO

Em relação à evasão dos alunos dos cursos profissionalizantes do Colégio Estadual Alberico Marques da Silva, de Santa Isabel do Ivaí PR, a Coordenadora do Curso, expõe que algumas medidas estão sendo tomadas, no sentido de diminuir as taxas de evasão, citando que, os professores que atuam nesses cursos estão passando por um programa de formação pedagógica continuado; que está havendo mudanças no sentido de diversificar os instrumentos de avaliação; está se introduzindo novas práticas pedagógicas, como, palestras e visitas técnicas, além de melhorias na merenda escolar e diálogo constante com os alunos para conscientizá-los sobre a importância de sua qualificação.

No sentido de apurar se essas mudanças estão trazendo resultados, quanto à diminuição do índice de evasão, a coordenadora observa que comparativamente ao ano anterior houve sim, redução dos índices. Já, para o ano de 2014, a coordenadora observa que a meta é reduzir em 30%, em relação a 2013, os índices de evasão.

Nesse sentido, é possível perceber que a estrutura organizacional da escola sofre alguns problemas como o de evasão. Com base no referencial teórico, segundo Uhlmann (1997) a organização é um empreendimento estruturado e constituído para um determinado fim, não importando o seu ramo de atividade, a sua constituição legal ou sua finalidade, portanto o objetivo da escola é a democratização do conhecimento, conseqüentemente se alguém deixa de estudar por motivos inerentes a escola, a mesma não está cumprindo com seu objetivo.

Observa-se que problemas que surgem no ambiente escolar, como nas salas de aula, conflitos entre alunos e/ou com professores, enfim qualquer fator do comportamento organizacional da escola acarreta desmotivação e desânimo para os professores, levando-os a não desempenharem um ensino de qualidade. Nessa direção, a coordenadora ressaltou que a motivação é um processo intrínseco, porém comentou da importância de manter um bom relacionamento com os professores, no

sentido de orientar, estimular e acompanhar o trabalho desenvolvido, articulado com a equipe pedagógica, na tentativa de efetivar a proposta curricular do curso. Sendo assim, disse ela “o direito dos alunos são garantidos com uma formação de qualidade”. Reconhece-se que, o professor desmotivado pode influenciar os índices de evasão, quando deveria ser incentivador do processo ensino aprendizagem. Como afirmou Bergamini (2008 p, 190) “as barreiras encontradas na busca do ajustamento pessoal, quando enfrentadas positivamente, promovem o desenvolvimento dos potenciais interiores de motivação”.

Reconhecendo as diferenças de opiniões na escola, entre os professores, a coordenadora desenvolve ações no sentido de trazer coesão na estrutura, a fim de melhorar o ensino e nesse caso, reduzir o índice de evasão. A estrutura organizacional permite que as pessoas da organização trabalhem juntas e, assim atinjam objetivos que, individualmente, seriam inatingíveis. Para isso, é importante a conscientização que vem com o diálogo entre os profissionais. Nesse sentido, nota-se que a coordenadora demonstra interesse, procurando ter uma postura de comprometimento e participação com todos, no processo de ensino, atenção aos problemas que surgem na escola, para poder solucioná-los antes que tenham maiores consequências. Complementando, ressalta-se Wagner e Hollenbeck (2012), quando observam que a estrutura organizacional abrange uma rede estável de interconexões e dependentes entre si nas diferenças pessoais e nas tarefas que constituem a organização.

Referente à autoridade da coordenadora é notória, pois na estrutura da escola, a mesma trabalha em conjunto com a secretaria, a equipe pedagógica e a direção, auxiliando os professores no processo ensino aprendizagem e na multidisciplinaridade, nas visitas técnicas, nas palestras e nos projetos. Complementando, buscou-se identificar que tipo de poder a coordenadora exerce sobre os professores. Como a própria coordenadora expõe, a sua influência é na busca por mecanismos para atingir o objetivo central, porém a fonte desse poder segundo ela é o de especialização e o legítimo. Segundo French e Raven (2000), o poder de especialização é derivado da posse de experiência, conhecimento e talento. Assim, as pessoas recorrem à coordenadora para uma orientação, recebendo então influência pelo fornecimento de idéias, pois ainda é professora, por isso, pode entender melhor a relação professor-aluno. Já, o poder legítimo, conforme

French e Raven (2000) cabe à pessoa autoridade fazendo-a detentora do poder de influência sobre as atitudes e os comportamentos dos outros.

São comuns, em qualquer organização, grupos informais. No colégio pesquisado, também há os que questionam a função de cada um e seu modo de agir, cobrando melhorias de algumas ações. Assim, cabe a coordenação esclarecer sobre os assuntos divergentes.

No colégio é realizada a administração participativa, envolvendo o colegiado nas decisões, principalmente quanto ao assunto evasão, que segundo a coordenadora, a administração participativa pode contribuir para a redução dos índices de evasão. Ressalta, ainda, que quando os professores são envolvidos nas decisões sobre a evasão, há mais comprometimento por parte deles.

4.2 VISÃO DOS ALUNOS ATUAIS

Para Bergue (2010) o estudo do comportamento organizacional procura compreender, explicar e prever o comportamento humano nas organizações observa as pessoas, suas ações como pensamentos, percepções e decisões, identificando os comportamentos individuais e coletivos. Assim o presente estudo opta-se por identificar a participação dos alunos atuais no comportamento organizacional.

Em relação às perspectivas dos alunos atuais dos cursos profissionalizantes do Colégio Estadual Alberico Marques da Silva, de Santa Isabel do Ivaí – PR, em relação ao curso, pode-se observar que os mesmos almejam concluir o curso, pois, foram 30 alunos pesquisados. Desses, 24 querem concluir para ter conhecimento no assunto e ter mais possibilidade de emprego, 3 para se atualizarem, e 1 para aumentar o conhecimento por estar trabalhando na área. Destaca-se que, apesar de a grande maioria dos alunos estarem firme no propósito de concluírem o curso, 2 pensam em parar o curso por motivo de falta de tempo para os estudos e trabalho que acaba dificultando a ida a escola, como disse um dos alunos “...as vezes não consigo sair de casa com disposição alguma.”.

Os alunos entrevistados demonstraram motivação para os estudos e, observam que se tivesse outro curso na escola, provavelmente voltariam a estudar. Muitos deles, através das entrevistas, expuseram suas percepções quanto aos cursos que gostariam de realizar. O curso de vendas foi o que obteve o maior

percentual de opções, os demais pediram secretariado, informática, segurança do trabalho e formação de docente, exatamente nessa ordem, começando com mais pedidos para vendas e menos para os outros. Como pode ser observado na tabela a seguir:

Tabela 1- Cursos pretendidos pelos alunos atuais do Colégio Estadual Alberico Marques da Silva.

| CURSOS PRETENDIDOS | NÚMERO DE ALUNOS |
|---------------------------|-------------------------|
| VENDAS | 15 |
| SECRETARIADO | 9 |
| INFORMÁTICA | 3 |
| SEGURANÇA DO TRABALHO | 2 |
| MAGISTÉRIO | 1 |
| TOTAL | 30 |

Fonte: Dados da pesquisa, 2013.

Apesar da motivação de estudarem, no momento, 18 alunos já pensaram em deixar o curso, por diversos motivos: falta de tempo para estudar por motivos de trabalho e família, pela distância da moradia e do trabalho, que acabam trazendo desânimo e cansaço e, conflito com alguns professores e falta de aulas práticas etc.

Sabe-se que em todas as organizações têm diversos tipos de pessoas e essas diferenças se estendem em diversidade de aptidões como: diversidade de aptidão física; diversidade na aptidão cognitiva; diversidade na personalidade e diversidade demográfica. (WAGNER E HOLLENBECK, 2012).

É importante ressaltar, que se nota essa diversidade na sala de aula, mas em alguns aspectos, a escola deixa a desejar; há aptidões cognitivas diferentes na sala de aula, porém que método utiliza-se para atender a todos? Sabe-se que até mesmo pelos números de alunos na sala e com a ementa a cumprir, nem todos os alunos são atendidos como deveriam. Ao se falar de diferenças cognitivas, infere-se que há alunos com déficit de cognição, outros com superávit em algumas áreas, porém, muitos pensam que apenas o primeiro necessita de atendimento diferenciado, mas como diz CUPERTINO (2008), deve-se ter cuidado para que o aluno com altas habilidades não se transforme num auxiliar de classe, perdendo ele mesmo as oportunidades para seu próprio desenvolvimento, e se fizer isso que seja estimulante para ele e nunca se torne uma obrigação, para isso o professor deve planejar suas aulas baseado nesse público diversificado, e cuidar de sua metodologia. Essas diversidades são múltiplas, observa-se que além da cognitiva

tem-se a diversidade na personalidade e diversidade demográfica, o que traz a escola e principalmente ao professor diversos desafios.

Dos motivos que levaram os alunos ingressarem no curso, destaca-se os mesmos pelos quais querem concluir: a aquisição de conhecimentos, o acréscimo de possibilidades de emprego, a possibilidade de atualização, por estarem trabalhando na área, nota-se que entraram com um objetivo e os mantiveram ao longo do curso o que pode ser observado no gráfico a seguir:

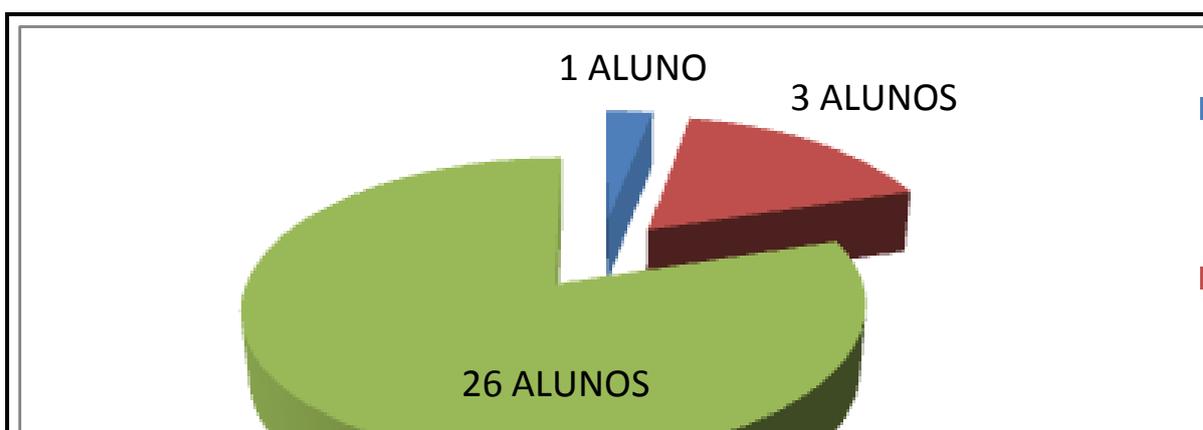


Gráfico 1 - Motivos que levaram os alunos atuais a ingressarem nos cursos
Fonte: O autor (2013)

As pessoas são compelidas a agir em função de forças conscientes ou não, chamadas de necessidades. Motivos, que foram classificados por Maslow (1969 apud UHLMANN 1997) de: necessidades fisiológicas. Ligadas à sobrevivência, tais como a alimentação, o sono, o abrigo, a proteção e a satisfação reprodutora, essa necessidade precede todas as outras, por exemplo, se o aluno estiver com fome ou sono nada mais lhe prenderá a atenção e/ou esforços, enquanto não saná-los. Nesse sentido, a merenda escolar pode contribuir para saciar essa necessidade. Necessidades psicológicas. São mais evoluídas que as fisiológicas surgem após o atendimento das chamadas necessidades primárias e se constituem de fatores como a segurança, a participação em grupos, a autoconfiança e a afeição, o fator como segurança é caracterizado quando o aluno busca o curso para ter mais possibilidade de emprego e salário melhor, ou seja, busca segurança. Necessidades de auto-realização é uma evolução se suas necessidades no sentido da realização do potencial latente de cada um. É caracterizada essa necessidade quando o aluno já está em segurança no emprego, casa etc. e quer apenas ser reconhecido e se sentir auto realizado através do estudo. Nota-se que na sala de aula têm-se alunos com

todas essas necessidades e se eles não encontrarem nos cursos, nas salas de aula e na escola o que procuram certamente vão desistir de estudar.

A presente pesquisa preocupou-se, também, em identificar os motivos que fazem os alunos permanecerem nos cursos, que apesar de barreiras enfrentadas e motivos que os fizeram desanimarem, tem os motivos que os ajudaram a permanecer no curso. Nesse sentido, pode-se observar que os motivos são: pelos conhecimentos que adquirem ao longo do curso; pelo currículo que os cursos proporcionam a eles e, pelas amizades e socialização.

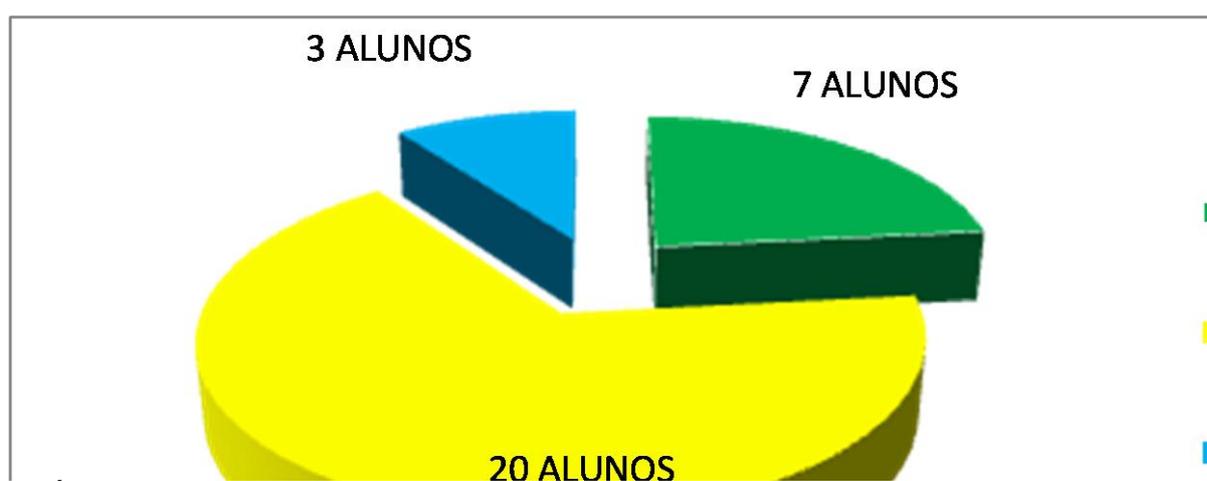


GRÁFICO 2 - Motivo pelo qual os alunos atuais continuam o curso
Fonte: O autor (2013)

Observa-se que quando o aluno diz que permanece no curso pelas amizades e pela socialização, os mesmos estão no nível de necessidade de auto-realização, pois querem apenas reconhecimento e *status* social, e se, algum conflito surgir na sala, fazendo com que os colegas desistam do curso, haveria grande possibilidade desse aluno também desistir. Nota-se, também, que a luta contra a evasão é complexa e dinâmica. O aluno que busca incrementar o currículo encontra-se no nível de necessidade de segurança, para esse, a evasão vem em último caso, já que ele busca o diploma.

Os alunos tiveram a oportunidade de exporem sugestões de melhorias aos cursos. Assim, destacou-se a possibilidade de aulas práticas, mais visitas técnicas e mais palestras. Nesse sentido, um aluno comentou que “a teoria cansa”. É importante destacar que os alunos sentem necessidade de algo para prender a atenção e o interesse, pois vivem em um momento, onde a tecnologia exerce alto impacto atrativo e, assim, para que as aulas possam ser atrativas, precisam de

criatividade. Assim, propõem a possibilidade de novos cursos, para enriquecimento de conhecimentos e dos currículos; mais compreensão da coordenação e da direção, em relação aos cursos, no sentido de diminuir as exigências que consideram desnecessárias; mais organização na semana cultural e espaço para divulgação. Isso pode ser observado no comentário de um aluno, quando diz: “... deveria ter cultura exemplar, para as crianças e os jovens crescerem no exemplo”. Por fim, os alunos sugeriram uma postura mais rigorosa por parte dos professores, coordenação e direção aos alunos desinteressados, que vão a escola atrapalhar quem quer estudar, porque isso faz com a imagem do curso seja denegrida.

4.3 VISÃO DOS ALUNOS EGRESSOS

Em relação à percepção dos alunos egressos dos cursos profissionalizantes do Colégio Estadual Alberico Marques da Silva, de Santa Isabel do Ivaí PR, sobre os benefícios que o curso lhes proporcionou, podem ser observadas, a seguir.

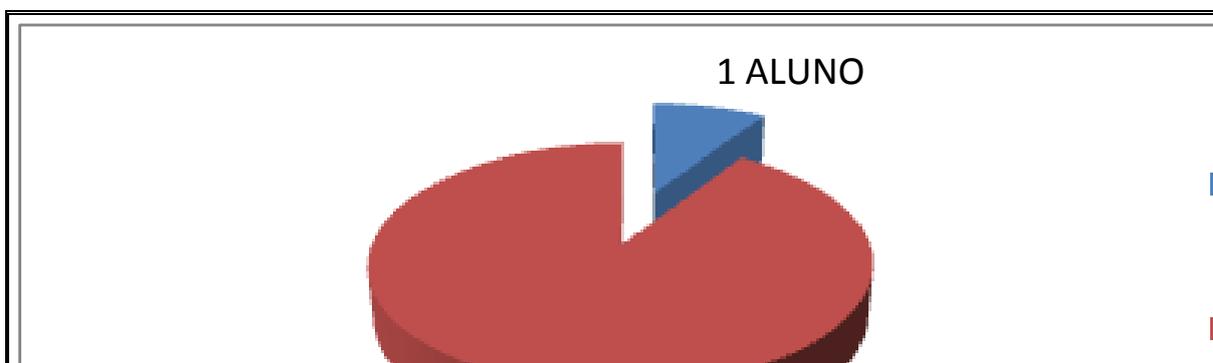


GRÁFICO 3 – Contribuições do curso para a vida pessoal dos alunos egressos
Fonte: O autor (2013)

Como mostra o gráfico, acima, quase que a totalidade dos alunos considera que teve um bom aprendizado para a vida pessoal, a partir dos aprendizados do curso que frequentaram.

Já, para a vida profissional, o gráfico a seguir demonstra que, também, a maioria observa que o curso frequentado lhe proporcionou conhecimento na área e, também, oportunidade de trabalho.

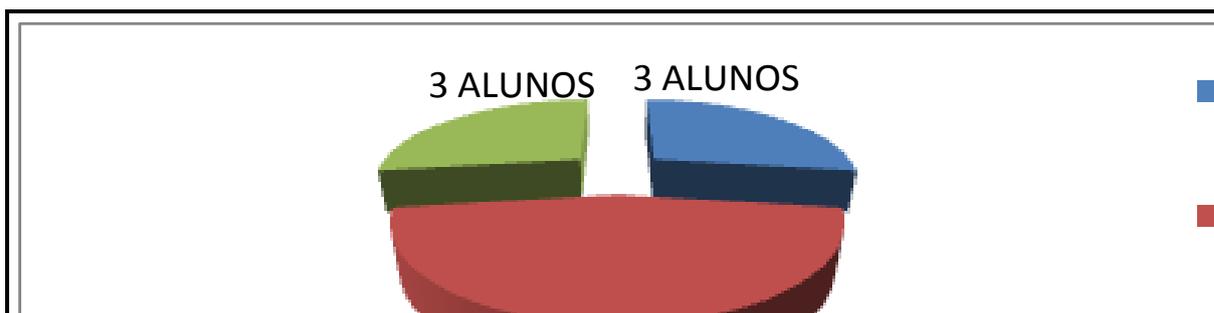


GRÁFICO 4 - Contribuições do curso para a vida profissional dos alunos egressos
Fonte: O autor (2013)

Dos 11 alunos egressos entrevistados, a pesquisa aponta que, 7 não trabalha na área em que se formaram. Desses alunos, 1 pretende trabalhar. Já, sobre o motivo que levou os alunos a procurarem os cursos, 7 é para adquirirem conhecimentos no assunto e ter mais possibilidade de emprego; e, 4 para atualizarem-se. Nota-se que os que buscam os cursos para se atualizarem nos estudos, 2 desses alunos são pessoas com idade acima da média e, 2 são jovens que já têm seus empregos e procuram os cursos para terem uma visão holística sobre as organizações.

Dos alunos que procuram os cursos para se atualizarem, nota-se que se a escola fornecesse outros cursos, eles também os fariam. A preferência de cursos para esses casos são, na ordem de mais para menos preferência: secretariado, vendas, segurança do trabalho e informática.

Quanto à visão dos alunos sobre o campo profissional para a área que se formaram são: na região existem campos para formação; existe parcialmente campo para formação e não existe campo para formação, como na tabela a seguir:

Tabela 2 - Visão dos alunos sobre o campo profissional da área em que se formaram.

| VISÃO DOS ALUNOS | QUANTIDADE |
|---|------------|
| EXISTE CAMPO PARA MINHA FORMAÇÃO | 6 |
| EXISTE PARCIALMENTE CAMPO PARA MINHA FORMAÇÃO | 3 |
| NÃO EXISTE CAMPO PARA MINHA FORMAÇÃO | 2 |
| TOTAL | 11 |

Fonte: Dados da pesquisa, 2013.

Em relação ao meio pelo qual os alunos egressos tomaram conhecimento dos cursos profissionalizantes ofertados nas escolas, têm-se os seguintes meios: professores e funcionários; amigos; anúncio de carro de som e, na própria escola.

Pôde-se notar em todos os alunos egressos, a frustração no sentido de que os empresários da região quase não dão valor e reconhecimento ao aluno com curso técnico. Aliás, com qualquer tipo de estudo, pois, predomina o trabalho braçal, mormente nas fabricas de torneiras, pois na região de Loanda é o APL (arranjo produtivo local) de metais do Brasil. No entanto, apesar desse sentimento, nota-se esperança de que quando essas empresas saírem em busca de funcionários com cursos técnicos, eles estarão preparados para o trabalho. Em razão disso, comentou um aluno “as empresas da região não tem um departamento de RH estruturado” outro comentou “os empresários da região tem a mente fechada para a importância do profissional formado em gestão”.

4.4 VISÃO DOS PROFESSORES E A ESTRUTURA ESCOLAR

Em relação à visão dos professores, os principais motivos que levam os alunos a ingressarem nos cursos são: adquirir conhecimentos no assunto para ter mais possibilidade de emprego; para atualizarem-se; para ter um currículo mais enriquecido; e, porque trabalham na área e precisam de mais conhecimentos.

Já, em relação aos motivos que levam os alunos a se evadirem dos cursos, os professores percebem que são: pelo cansaço do aluno trabalhador; falta de tempo para os estudos; desinteresse; falta de incentivo do empregador; ingresso na universidade; e por problemas familiares. Os motivos citados são, portanto, externos a escola. Quanto aos fatores internos à escola, que contribuem para a evasão, segundo a percepção dos professores, são as exigências não necessárias ao público do profissionalizante, enfim são público adulto e mais responsável que o ensino médio e fundamental; a relação professor-aluno; merenda escolar e salas de aula. Vale lembrar que a relação de afetividade professor-aluno segundo Freire (1997) não o abdica de sua responsabilidade e de sua autoridade, pois a prática educativa vivida com alegria pode trazer grandes benefícios.

A evasão é um assunto pertinente aos procedimentos e discussões dos professores. Nesse sentido, os professores participam de reuniões sobre o assunto, onde são discutidas medidas a serem postas em prática no cotidiano da escola. Ressalta-se que foi elaborado um projeto propondo ações de enfrentamento a evasão, pela equipe pedagógica, coordenação e professores, para isso, pretende-se

implantar ações no sentido de melhorar a qualidade do ensino, para possibilitar a permanência dos alunos, até a conclusão do curso.

Segundo Luck (2009) toda pessoa tem necessidade de ter sucesso, se sentir útil e levantar seu auto-estima. No colégio Estadual Alberico Marques da Silva, não é diferente, os professores encontram sua motivação ao se sentirem úteis ensinando e por estarem aprendendo, ao mesmo tempo. Embora alguns precisam encontrar motivação nas salas de aula e com os alunos, outros procuram no ambiente escolar e com os colegas de trabalho.

French e Raven (2000) referenciam cinco fontes de poder: 1) poder de referencia 2) poder de recompensa 3) poder de especialização, este largamente utilizado pelos professores, em salas de aulas 4) poder legítimo, este fonte de poder utilizado pelos superiores dos professores e 5) poder de referência. Para Luck (2009) uma escola sem liderança e poder ocorre à formação de uma cultura organizacional voltada à caracterização de interesses pessoais, por tendências imediatistas e reativas, ao invés de buscarem o desenvolvimento dos alunos. Os interesses pessoais podem ser considerados naturais, dentro das organizações. Nesse sentido há de se canalizar, no caso das escolas, os interesses pessoais, dos profissionais da educação, em prol da melhoria do ensino e trazer desenvolvimento e conhecimento ao aluno. Além disso, pode-se usar o poder para gerenciar os conflitos.

Em relação ao ambiente escolar Luck (2009) observa que deve ser um local agradável, para evitar um mal resultado organizacional, evitando o que alguns profissionais da educação temem e se queixam de que em suas escolas ocorrem atitudes de inveja, ciúmes, desconfiança e fofoca, características de uma cultura negativa e totalmente destituída do caráter profissional e educativo que compete à escola e aos seus profissionais cultivar. Para Bergue (2010), a motivação humana é suscetível a influência de diversos fatores, como as limitações culturais (crenças, valores etc.), objetivos individuais e os métodos de diagnóstico e intervenção, enfim o ambiente escolar deve proporcionar condições favoráveis aos profissionais que procuram motivação neste ambiente, como disse Celso Vasconcellos (2012), um elogio, um sorriso, um ambiente descontraído traz bons resultados na prática educativa. Dos 6 professores entrevistados do Colégio Estadual Alberico Marques

da Silva, 3 classificaram o ambiente da escola como totalmente agradável e 3 como parcialmente agradável.

Segundo Paro (1988 apud WELLEN E WELLEN 2012) na gestão escolar deve prevalecer a opinião e o interesse de todos que integram a escola. Uma teoria com preocupação de superar a atual ordem autoritária da sociedade propondo como horizonte a organização da escola em base democrática. Pôde-se observar que os professores valorizam a ideia no Colégio Estadual Alberico Marques da Silva. Ainda de acordo com o autor para que essa organização democrática aconteça é necessário que todos os que estão envolvidos no processo escolar possam participar das decisões que dizem a respeito à organização e funcionamento da escola. Os professores do colégio reconhecem a gestão como participativa.

4.5 VISÃO DOS ALUNOS EVADIDOS E A INFLUÊNCIA DO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL.

Considerando a percepção dos alunos que se evadiram dos cursos profissionalizantes do Colégio Estadual Alberico Marques da Silva, através da entrevista pode-se observar como os alunos tomaram conhecimento dos cursos: 5 alunos através da indicação de amigos e familiares, 1 aluno através de professores e 1 através da própria escola. Quanto aos motivos que os levaram a ingressarem nos cursos, foi o intuito de obterem mais conhecimento, por amizade e pelo incentivo da família.

Quanto ao comportamento organizacional do Colégio Alberico Marques da Silva tem suas particularidades, assim como qualquer organização, nota-se orgulho nos alunos por terem estudado no colégio, que foi um dos primeiros a ter cursos profissionalizantes na região, observa-se que alguns comentam que concluíram ali o ensino médio e que no tempo que se formaram, o colégio era muito cheio, nesse tempo existia dois cursos integrado ao ensino médio: formação de docente e contabilidade. Dos 7 alunos evadidos entrevistados, 3 fizeram esses cursos na sua formação de ensino médio. Na percepção dos alunos, quando fizeram os cursos profissionalizantes, tiveram boa participação na escola, pois sempre davam sugestões à coordenação, e quando queriam reclamar de algum professor ou

disciplina, também se sentiam a vontade para ir até a coordenação, porém esta apesar de ouvi-los, nunca lhes dava razão totalmente.

Para atender as demandas dos cursos, identificou-se que todos os professores são pós-graduados, alguns tem duas graduações, e são colocados em disciplinas na área de formação. A coordenadora também é formada na área dos cursos.

A estrutura física e recursos da escola consistem em: três salas de informática: Paraná digital, Brasil Profissionalizante e Proinfo, uma biblioteca diversificada de livros na área de administração e recursos humanos, sala de múltímeios, TV *pendrive* em todas as salas, além de dois Datas show, que podem ser transportados para qualquer sala de aula.

Quanto aos aspectos que contribuíram para que os alunos abandonassem o curso tem-se: os principais motivos foram: a relação professor-aluno, as salas de aula e a própria direção da escola. Nota-se que quando os alunos apontam as salas de aula, como motivadoras da evasão, não estão falando apenas da estrutura da sala, mas sim das carteiras, ventiladores, janelas, ar condicionados, TV *pendrive* etc. Além disso, se referem aos colegas de sala e o ambiente da mesma; as relações entre os alunos.

Por outro lado, pode-se observar que os fatores que menos contribuem para a evasão são a merenda escolar, a equipe pedagogia e as exigências desnecessárias. Em relação a merenda, os alunos apontaram a preferência por comida salgada ao invés de leite, bolachas etc. O processo de *feedback* em relação a satisfação ou insatisfação com a merenda escolar acontece logo após o intervalo, pois os alunos já manifestam se gostaram ou não. Alguns alunos, inclusive, saem durante a aula, para verificar o que esta sendo elaborado para a merenda, levando à sala de aula, satisfação ou insatisfação. Quanto às exigências desnecessárias, para os alunos evadidos, representa o uso de celulares no ambiente escolar e a obrigação de uniforme.

Como motivadores intermediários encontram-se o pátio, a secretaria, a coordenação ou sua relação com os professores. Nota-se que o aspecto coordenação e sua relação com os professores se configuram a partir do fato de que alguns professores exigem algo e dizem aos alunos que a ordem veio da coordenação.

Além do exposto, deixa-se claro que existem duas análises dos motivos da evasão. Como diz Lewin (1935 apud CHIAVENATO 2001 p. 151) expõe o comportamento humano como o resultado da relação da pessoa com o ambiente que a rodeiam. De um lado estão os motivos pessoais, ou seja, os que são externos a escola, e do outro, os que condizem aos fatores organizacionais, ou seja, aqueles inerentes à escola. Pela pesquisa, identificou-se que, aparentemente, alguns alunos não teriam motivos pessoais que os levasse a pensar em paralisar as atividades dos cursos, enquanto outros encontram barreiras e dificuldades, trazendo desinteresse. Esses precisam de incentivo que os faça ir em frente com os estudos. Assim, ressalta-se, que o que leva os alunos a evadirem-se dos cursos é uma composição de fatores pessoais e organizacionais, que trazem frustrações de expectativas, levando-os à desistência.

Os fatores organizacionais podem ser superados a partir da articulação da liderança, que segundo Bergue (2010) é a capacidade de fazer com que um grupo, ainda que sob circunstâncias adversas, responda positivamente à indicação de um rumo de ação, por reconhecê-la como viável e necessária. Liderar, portanto, é influenciar legitimamente pessoas. Nesse contexto, é possível inferir que os profissionais da educação influenciam seus alunos, principalmente os professores.

Segundo Luck (2009) a escola sem a liderança ocorre à formação de uma cultura organizacional voltada em caracterização de interesses pessoais, por tendências imediatistas e reativas, ao invés de buscarem o desenvolvimento dos alunos. Ressalta-se que, esse aspecto não sendo observado, pode contribuir com a evasão, por deixar os alunos alheios ao processo.

A estrutura de uma organização abrange hierarquias, responsabilidade, burocracia, regras, departamentos, diferenças pessoais, equipes, grupos, tomadas de decisões: esse todo unido para alcançar objetivos que seriam inatingíveis por indivíduos não organizados. Nota-se que as organizações inclusive as escolas possuem estruturas organizadas de formas semelhantes, mas como são constituídos por pessoas, os resultados e a influência diferem uma das outras.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho teve rumo a partir do problema de pesquisa e as questões que contribuíram no desdobramento desse problema, situação preocupante que acompanha a realidade de muitos cursos: a evasão. Partimos do pressuposto de poder identificar quais elementos do comportamento organizacional contribuem para o crescimento do índice dessa evasão. A organização da estrutura da escola pode contribuir com aumento do índice como pode combater o problema, é uma questão de organização, aliás, de comportamento organizacional, podemos identificar o comportamento de uma organização através do comportamento dos indivíduos ali participantes.

Podemos ao longo do trabalho desenvolver os objetivos propostos no início, identificando assim, os fatores que levaram os alunos a ingressarem nos cursos, o período de permanência, dos alunos, na escola e os fatores que levaram os alunos se evadirem e, podemos analisar também os fatores como as diferenças individuais, a motivação, a liderança, o poder e a estrutura escolar, temas que compõe o comportamento organizacional.

O desenvolvimento do trabalho deu-se a fundamentar o tema comportamento organizacional e seus elementos, falando sobre as políticas públicas que dão possibilidade a existência dos cursos, após isso falamos sobre a metodologia utilizada para pesquisa que aconteceu através da pesquisa quantitativa por questionários e qualitativa por entrevistas na população amostra classificados em coordenação dos cursos, professores, alunos atuais, alunos egressos e alunos evadidos, ao pesquisá-los analisamos os dados aparentes, claros, precisos, mas também o escondido o não-aparente. Podemos observar através desses dados que a evasão dá-se por dois motivos, o primeiro são intrínsecos dos alunos e o segundo é dada pela contribuição do comportamento organizacional da escola. A pesquisa ocorreu de forma eficiente, pois tantos os profissionais da educação como os alunos não mostraram relutância para responder a pesquisa.

Mostraremos a seguir alguma análise dos dados a começar pela coordenação: notou-se que há interesse por parte da coordenação para proporcionar um ensino de qualidade para os alunos e medidas estão sendo tomadas para reduzir o índice de evasão com metas para o próximo ano, tem ainda

a coordenação com a equipe pedagógica junto a direção e professores realizado um projeto de combater a evasão, neste projeto foram levantadas opiniões sobre as possíveis causas para a evasão e sugestões de melhorias, onde foram aplicados ao longo do ano de 2013. O projeto de combate a evasão apontou possíveis causas da evasão como diversificadas passando pelo ingresso na universidade, problemas familiares, falta de incentivo do empregador/empresário, desinteresse, currículo muito teórico, cansaço do aluno trabalhador, falta de tempo para os estudos, alimentação (não dá tempo para o aluno trabalhador se alimentar adequadamente no espaço de tempo que tem entre o período de trabalho e o período de início das aulas). Notou-se que este projeto apontou causas pessoais do aluno, e não levou em conta a contribuição do comportamento organizacional para evasão.

Vale ressaltar que os alunos atuais do colégio são bem diversificados e tem objetivos diferentes no curso: como empregabilidade, conhecimento, amizades e socialização e atualização, salas heterogêneas, onde pôde-se perceber a algumas frustrações como que os professores cobram demais ou deixa a desejar, mas isso dá-se as diferentes aptidões cognitivas nas salas; alunos que acabaram de concluir o ensino médio outros com mais de dez anos que não estudavam mais.

Quanto aos alunos egressos pode-se notar a dificuldade de ingressarem no trabalho da sua área, o colégio esta numa cidade pequena onde as empresas que mais dão emprego são duas fábricas de torneiras, e a maioria desses empregos são na produção, escutamos muito sobre possíveis mudanças de cidade para procura de empresas que reconhecem seus estudos, é patente a falta de incentivo dos empresários para os funcionários estudarem e as empresas da região não proporcionam plano de carreira aos funcionários, é raro quando tem. Mas, na matriz dos cursos tem disciplinas que tratam de empreendedorismo e a escola procura incentivar os alunos a esse caminho de micro e pequenos empresários.

Quanto aos professores notamos que são uma equipe e trabalham em prol da multidisciplinaridade, no qual são ações que fazem parte do projeto de combate a evasão, auxiliam os alunos na criação de produtos e empresas fictícias e, ate reais, incentivando assim o empreendedorismo. Quanto aos conflitos que surgem nas salas de aulas como alguns alunos que citaram os motivos da evasão com a relação professor-aluno, isso é decorrente de frustrações e problemas que os professores

enfrentam trazendo a falta de equidade por não saber lidar com a diversidade de aptidões etc.

Como já citados anteriormente cada aluno busca o curso com objetivos diferentes, e ainda acrescentamos cada aluno tem necessidades diferentes, e quando ele não encontra o que procura vem a desistência do curso. Segundo a pirâmide das necessidades de Maslow existem alguns níveis de necessidades, o aluno que busca reconhecimento e não o acha pode desistir por não encontrar motivos para os estudos, o que busca amizade e socialização, caso acontece discórdia entre ele e seu melhor amigo já é motivo de desistência, outros querem o diploma para enriquecimento do currículo e ter mais possibilidades de emprego esse, porém, não se evade facilmente, mas também não está livre da desistência, pois, na estrutura e no comportamento da organização existem elementos que influenciam essa ação como: motivação, liderança e poder dentro da estrutura organizacional.

Podemos notar ao longo do trabalho que os elementos do comportamento organizacional estão presentes na escola de forma intensa e que realmente esses comportamentos influenciam a evasão, como também influenciam outros alunos a não se evadirem; o uso da liderança na sala de aula, pela direção pode agradar alguns e desagradar outros, pois, existe várias maneiras de exercer a liderança como a liberal, democrática e a autocrática, cada uma dessas utilizadas pelos profissionais traz influência diferente para os alunos. O uso do poder é natural na escola, mas o que podemos notar é que esse é usado pelo superior na hierarquia e também pelo subordinado, agora em relação ao uso do poder na sala de aula podemos notar que as vezes o aluno não quer que ele seja o “subordinado” na relação professor-aluno, exerce influência sobre o professor para desviar o rumo da aula e assim, poder não estudar, isso traz frustrações aos alunos interessados da turma. A motivação é muito importante tanto para os profissionais da educação como aos alunos, mas é um processo intrínseco, um não motiva o outro e vice versa, porém podemos notar a importância de manter um ambiente agradável, descontraído com elogios etc. entre os integrantes da escola para assim trazer alegria e motivação a todos.

O trabalho alcançou o objetivo de apresentar a influência do comportamento organizacional na escola, torna-se então um assunto pertinente aos profissionais da educação saber como realmente funcionam esses comportamentos, já que, muitos

deles e principalmente os professores tem que planejar as aulas e se preocupar com a metodologia de ensino além dos instrumentos de avaliações, acaba passando despercebido com o que acontece com os alunos ou porque acontecem, os seus comportamentos etc.

As medidas para poder evitar ou diminuir a evasão está em classificar os alunos com objetivos claros para os cursos, os que demonstram interesse não só do conhecimento, mas também do currículo e no demais pequenas ações entre os profissionais para fazer da escola um ambiente agradável sendo assim não vira frustrações e os problemas são facilmente resolvidos sem esquecer-se do principal objetivo que é a democratização do saber, pensando nisso com certeza terão bons resultados. A partir do exposto seria de fundamental importância analisar em que o sistema de ensino influencia o comportamento dos profissionais que trabalham na escola.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

_____. **Programa nacional de integração da educação profissional como educação básica na modalidade de educação de jovens e adultos ao ensino médio.** Brasília: Secretaria da Educação Profissional e Tecnológica, Ministério da Educação, 2007.

_____. **Programa nacional de integração da educação profissional como educação básica na modalidade de educação de jovens e adultos ao ensino fundamental.** Brasília: Secretaria da Educação Profissional e Tecnológica, Ministério da Educação, 2007.

BARROS, Aidil Jesus da Silveira; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Fundamentos de metodologia científica.** 3. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

BERGAMINI, Cecília Whitker. **Motivação nas organizações.** 5 ed. - São Paulo: Atlas, 2008.

BERGUE, Sandro trescastro. **Comportamento Organizacional.** Florianópolis: Capes: UAB, 2010.

BERGUE, Sandro Trescastro. **Cultura e mudança organizacional.** Florianópolis: Capes: UAB, 2010.

BRASIL. PARECER CNE/CEB Nº 16 de 21 de janeiro de 1999. Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional de Nível Técnico. Brasília: 1999.

BRASIL. **PARECER CNE/CEB Nº 16** de 21 de janeiro de 1999. Trata das Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional de Nível Técnico. Brasília: 1999.

BRASIL. **PERECER CNE/CEB Nº 4** de 21 de janeiro de 1999. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional de Nível Técnico. Brasília: 1999.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia Científica.** 5. ed.- São Paulo: Prentice Hall,2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria Geral da Administração.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2001.

COLEGIO ESTADUAL ALBERICO MARQUES DA SILVA (Santa Isabel-PR). **Projeto de enfrentamento à evasão na educação profissional.** 2012.

COLEGIO ESTADUAL ALBERICO MARQUES DA SILVA (Santa Isabel-PR). **Projeto Político Pedagógico.** 2011. Acessado em: 10/10/2013.

<http://www.snvalbericosilva.seed.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=14>

CUPERTINO, Christina Menna Barreto. **Um olhar para as altas habilidades: construindo caminhos**, São Paulo: FDE, 2008.

DEMO, Gisela. **Políticas de gestão de pessoas nas organizações: papel dos valores pessoais e da justiça organizacional**. 3. ed.- São Paulo: Atlas, 2010.

EDUCAÇÃO, Ministério da. **Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica. Educação profissional e tecnológica: legislação básica** - 7. ed. Brasília: MEC, SETEC, 2008.

EDUCAÇÃO, Ministério da; **Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica. Educação profissional e tecnológica: legislação básica** - 7. ed. Brasília: MEC, SETEC, 2008.

FREIRE, Paulo. **Política e educação: ensaios**. 2. ed.- São Paulo: Cortez, 1995.

GIBSON, James L.; IVANCEVICH, John M.; DONNELLY, James H.; KONOPASKE, Robert. **Organizações: comportamento, estrutura e processos**. São Paulo, 2006.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisas**. 5. ed.- São Paulo: Atlas, 2010.

JANEIRA, Ana Luíza. **A técnica de análise de conteúdo nas ciências sociais: natureza e aplicações**, São Paulo, 1971 p, 370-399.

KANAANE, Roberto. **Comportamento humano nas organizações: O homem rumo ao século XXI-2ed**. São Paulo: Atlas, 2009.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos humanos: princípios e tendências**, São Paulo: Saraiva, 2005.

LIMA, Maria Emilia Amarante Torres. **Análise do discurso e/ou análise de conteúdo**. Belo Horizonte, 2003 p, 77-88.

LINS, Maria Judith Sucupira da Costa. Uma reflexão sobre a educação na dimensão de uma organização cultural. **Ensaio: avaliação e políticas públicas em educação**, Rio de Janeiro, 2000 p, 441-454.

LUCK, Eloísa: **Dimensões da gestão escolar e suas competências**. Curitiba. Ed. Positivo, 2009.

MANFREDI, Sílvia M. **Educação profissional no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2002.

MORAES, Roque. **Análise de conteúdo**. Revista Educação, Porto Alegre, v. 22, n. 37, p. 7-32, 1999.

PELISSARI, Lucas Barbosa. O fetiche da tecnologia e o abandono escolar na visão de jovens que procuram a educação técnica profissional de nível médio. 2012. 225 f. dissertação (Mestre em Educação) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2012.

POCHMANN, M. IN: **Educação e Sociedade**. “Educação e trabalho: como desenvolver uma relação virtuosa?” Revista de ciência em educação. Campinas: CEDES, 2004.

POCHMANN, Marcio. **Educação e trabalho**: como desenvolver uma relação virtuosa. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 25, n. 87, p. 383-399, mai./ago. 2004.

R. Tannenbaum, I Weschler e F. Masarik, liderança e Organização, São Paulo, Ed. Atlas, 1970. Rio de Janeiro, n.29, v. 29, Out./dez., 2000, p 441-454.

RUA, Maria das Graças. **Políticas públicas**. Florianópolis: Capes: UAB, 2009.

SILVA, Edna Lúcia da; MENEZES, Estera Muszkat. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 3. ed. rev. atual. – Florianópolis: Laboratório de Ensino a Distância da UFSC, 2001. 121p.1.

UHLMANN, Gunter Wilhelm. **Administração**: Das Teorias Administrativas à Administração Aplicada e Contemporânea, São Paulo: FTD, 1997.

WAGNER, John A; HOLLENBECK, John R. **Comportamento organizacional**: criando vantagem competitiva - São Paulo: Saraiva, 2012.

WOOD JR, Thomaz; CALDAS, Miguel P. **Comportamento Organizacional**: uma perspectiva brasileira, São Paulo: Atlas, 2007.

ANEXOS

Entrevista com a orientadora

Entrevistado:

Cargo:

Tempo de Duração:

Local:

Data:

Horário

- 1- Está sendo tomada alguma providência para o problema de evasão dos cursos profissionalizantes? Quais?
- 2- Esta tendo resultado essas medidas?
- 3- Qual é sua meta para o ano de 2014 em relação à evasão dos cursos profissionalizantes?
- 4- Frente aos problemas que surgem na escola você encontra dificuldade para estimular a motivação nos professores?
- 5- Em sua opinião o professor desmotivado influencia a evasão? Por quê?
- 6- Para ajudar no problema com evasão que tipo de líder você deve ser?
- 7- É obvio que você tem autoridade pela posição. Você exerce poder? Qual a fonte do seu poder? De recompensa, coercitivo, legítimo, de referencia e de especialização.
- 8- São comuns na sua escola grupos informais que questionam seu modo de agir ou a direção da sua escola?
- 9- O PPP do seu colégio prevê a realização da administração participativa com a direção, o conselho escolar, a equipe pedagógica, a secretaria, os professores e a APMF. Isso acontece no cotidiano escolar? De que forma?
- 10- Na sua opinião, a administração participativa pode contribuir para a redução dos índices de evasão?

Questionário para os alunos atuais

Qual é o seu curso?

- () Administração
- () Recursos Humanos

Você mora em que cidade?

- () Santa Isabel
- () Santa Monica
- () Aparecida do Ivaí
- () São José do Ivaí
- () Outra

Como você tomou conhecimento sobre os cursos ofertados pela escola?

- () Internet
- () Na própria escola
- () Cartaz e folder
- () Anúncio com carro de som
- () Amigos
- () Professores e funcionários

Qual curso que você gostaria que a escola ofertasse?

- () Vendas
- () Secretariado
- () outro qual? _____

Qual o motivo que levou você a ingressar no curso?

- () Apenas para não ficar em casa
- () Estou trabalhando na área
- () Porque não tinha outro curso
- () Para atualização
- () Adquirir conhecimentos no assunto e ter mais possibilidade de emprego.

Acerca do andamento do curso.

- () Quero concluir o curso
- () Não estou motivado, penso parar o curso. Por qual motivo?

Motivo pelo qual continua o curso.

- () Pelo currículo que o curso me proporciona
- () Pelas amizades e pela socialização
- () Gosto da escola
- () Pelo empenho dos professores e as aulas dinâmicas
- () Pelos conhecimentos adquiridos
- () Outro motivo. Qual? _____

Você já pensou alguma vez em desistir do Curso? () Sim () Não. Se sim, por quê?

Escreva algumas sugestões à escola sobre o seu curso, os professores, a coordenação e a escola no todo?

Questionário para os alunos egressos

Você concluiu qual curso?

- () Administração

Recursos Humanos

Você mora em que cidade?

- Santa Isabel
- Santa Monica
- Aparecida do Ivaí
- São José do Ivaí
- Outra

Como você tomou conhecimento sobre os cursos ofertados pela escola?

- Internet
- Na própria escola
- Cartaz e folder
- Anúncio com carro de som
- Amigos
- Professores e funcionários

Qual outro curso que você gostaria que a escola ofertasse?

- Vendas
- Secretariado
- outro qual? _____

Qual o motivo que levou você a ingressar no curso?

- Apenas para não ficar em casa
- Estou trabalhando na área
- Porque não tinha outro curso
- Para atualização
- Adquirir conhecimentos no assunto e ter mais possibilidade de emprego.

Você trabalha na área que se formou

- Sim
- Não
- Já trabalhei
- pretendo trabalhar

Existe campo profissional para o seu curso

- Sim
- Não
- Parcialmente

O que o curso contribuiu para sua vida pessoal

- Nada
- Um pouco de conhecimento apenas
- Um bom aprendizado

O que o curso contribuiu para sua vida profissional

- Nada
- conhecimento na área
- conhecimento e oportunidade de trabalho

Questionários aos professores**Qual curso você leciona?**

- Administração
- Recursos Humanos
- Administração e Recursos Humanos

Na sua opinião, quais os principais motivos que levam os alunos a ingressarem nos cursos de ADM e RH. (Marque duas possibilidades mais frequentes)

- Apenas para não ficar em casa
- Porque trabalham na área e precisam de conhecimentos
- Porque não tinha outro curso
- Para se atualizar
- Adquirir conhecimentos no assunto para ter mais possibilidade de emprego.
- Para ter o currículo mais rico

Quais os fatores que levam os alunos se evadirem? (Marque 3 possibilidades mais frequentes)

- Ingresso na universidade
- Problemas familiares
- Falta de incentivo do empregador/empresário
- Desinteresse
- Currículo muito teórico
- Cansaço do aluno trabalhador
- Falta de tempo para os estudos
- Alimentação (não dá tempo para o aluno trabalhador se alimentar adequadamente no espaço de tempo que tem entre o período de trabalho e o período de início das aulas).

Você já participou de reuniões que trataram o assunto de evasão dos cursos profissionalizantes?

- Sim
- Não
- não me lembro

Esta sendo tomadas medidas para combater a evasão, pelos professores?

- Sim
- Não
- Não tem o que fazer

O ambiente da sua escola é agradável?

- Totalmente
- Parcialmente
- Não

A administração da sua escola é participativa?

- Sim
- Não
- Não sei

Sua motivação para lecionar você encontra...

- Na sala de aula e com os alunos
- Na ambiente escolar e com os colegas de trabalho
- De mim mesmo me sinto útil

French e Raven (2000) citam cinco fontes de poder, assinale com (X) as utilizadas por você na sala de aula.

- de recompensa, é baseado na capacidade de reconhecer o trabalho.
- coercitivo, ou de punição baseia-se na exploração do medo, para influenciar o comportamento dos subordinados
- Legítimo, caba a posição de superior de uma pessoa sobre a outra, pela sua hierarquia.
- de referencia, cabe à pessoa carismática que com seu jeito e personalidade influencia o modo de pensar das outras pessoas.
- de especialização é derivado da posse de experiência, conhecimento e talento.

French e Raven (2000) citam cinco fontes de poder, assinale com (X) as que seus superiores utilizam para organizar o ambiente escolar.

- de recompensa, é baseado na capacidade de reconhecer o trabalho.
- coercitivo, ou de punição baseia-se na exploração do medo, para influenciar o comportamento dos subordinados
- Legítimo, caba a posição de superior de uma pessoa sobre a outra, pela sua hierarquia.
- de referencia, cabe à pessoa carismática que com seu jeito e personalidade influencia o modo de pensar das outras pessoas.
- de especialização é derivado da posse de experiência, conhecimento e talento.

Assinale com (X) as alternativas que você acredita contribuir para a evasão dos alunos.

- direção da escola
- Secretaria
- Salas de aula
- Pátio

- Merenda escolar
- Relação professor-aluno
- Relação coordenação-professor
- Equipe pedagógica
- algumas exigências desnecessárias ao público do profissionalizante por serem mais responsáveis.
- Outro.

Qual? _____