

# PERFIL DOCENTE: SINGULARIDADES DE UMA ESCOLA DE PRESTÍGIO

Miriam Ferreira de Abreu da Silva

## RESUMO

Neste trabalho são analisados dados coletados por um *survey* aplicado no Colégio Militar de Campo Grande, 3º lugar no *ranking* do Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM). Além do *survey*, foram realizadas quatro entrevistas semiestruturadas/não-diretivas com professores. Buscou-se compreender como se constitui o perfil docente dessa escola de prestígio e que estratégias são adotadas na sua formação continuada. Como aporte teórico operou-se com os estudos de Pierre Bourdieu e seus interlocutores. O estudo sinaliza que o corpo docente de uma escola de prestígio desempenha papel importante para que seus alunos construam uma trajetória escolar de sucesso, como também, as características familiares dos discentes, a infraestrutura dessas instituições de ensino e o seu corpo de gestores são decisivos para obtenção desse sucesso.

**Palavras-Chave:** Colégio Militar; Perfil docente; Formação continuada.

Neste trabalho são analisados dados coletados por um *survey* disponibilizado *online* para o Colégio Militar de Campo Grande/MS (CMCG), 3º lugar no *ranking* do Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM). Busca-se compreender como se constitui o perfil docente dessa instituição de prestígio e que estratégias são adotadas na formação continuada de seus professores.

O CMCG, 49º colocado no *ranking* nacional do ENEM, é uma instituição pública que cobra uma quota mensal das famílias e seleciona os alunos civis por meio de um concurso público que se constitui de uma prova escrita de Língua Portuguesa e Matemática. Caso haja vagas, estas são abertas para o 6º ano do ensino fundamental e 1º ano do ensino médio a cada ano. Trata-se de um colégio que tem em suas raízes o ensino preparatório e assistencial. Esse aspecto assistencial constituiu-se num dos objetivos mais fortes quando da criação dos colégios militares, por abrigar órfãos da Guerra do Paraguai. Esse direito à vaga, sem que sejam submetidos a concurso público, possui amparo legal estabelecido pela Diretoria de Educação Preparatória e Assistencial (DEPA), à qual todos os colégios militares estão subordinados.

Dentre as escolas pesquisadas, o CMCG é o único que não disponibiliza no seu *site* os resultados de vestibulares, academias militares e outros, embora deixe bastante explícito que a missão da escola é a excelência no desempenho de sua função educativa.

Para se compreender melhor o termo “escolas de prestígio”, toma-se por base a investigação realizada pelo Grupo de Pesquisas em Sociologia da Educação (SOCED), na qual as escolas de prestígio foram indicadas como “[...] instituições que favorecem o bom

desempenho dos alunos e conquistam as melhores posições nos rankings dos vestibulares das principais universidades [...]” (MANDELERT; FELIPE, 2008, p. 1).

Para complementar os dados coletados pelo *survey*, realizaram-se quatro entrevistas semiestruturadas/não-diretivas com professores. Esses profissionais passarão a ser denominados de: Professora A, Professora B, Professor C e Professor D.

Algumas questões nortearam a presente proposta de investigação, quais sejam: que capitais fazem parte da constituição desse agente social professor? Como se estabelece a prática no cotidiano desse agente nessa escola de prestígio? O que esse profissional da educação pensa sobre a escola, sobre seus alunos e suas famílias? A que tipo de pressões são submetidos esses profissionais?

Segundo Cerdeira (2008), é possível perceber uma lacuna quando se refere a pesquisas sobre escolas formadoras de elites escolares, isto porque a maioria dos estudos acadêmicos tem focalizado as escolas populares. A autora continua a afirmar que

As escolas consideradas de prestígio e com alta aprovação no vestibular são majoritariamente privadas, **com exceção das poucas escolas federais e colégios de aplicação vinculados às universidades**. Nesse contexto, são ainda menos priorizados os estudos que contemplam os docentes das instituições de prestígio. (CERDEIRA, 2008, p.13, grifo nosso).

É possível afirmar que o CMCG encaixa-se nessa lacuna considerando dois aspectos: primeiro, é uma escola pública e, ao mesmo tempo, considerada pela sociedade campo-grandense uma escola de prestígio com base nas avaliações do ENEM, IDEB e outros resultados, como: vestibulares (em universidades e cursos de prestígio) e Academias Militares.

Este texto constitui-se de um breve histórico do CMCG e da composição de seu corpo docente, como também de uma análise dos dados coletados mediante o *survey* e entrevistas dos docentes. Para finalizar apresentam-se as considerações finais.

## **1 Colégio Militar de Campo Grande (CMCG): aspectos históricos e sociais na constituição de seu corpo docente**

Neste tópico são trazidos alguns aspectos históricos e sociais do CMCG, a fim de conhecer e compreender suas características e singularidades que o tornam uma instituição de ensino considerada de prestígio social.

A criação do CMCG data de 29 de junho de 1993. Este faz parte do Sistema Colégio Militar do Brasil, o qual é composto por 12 Colégios Militares e pela Fundação Osório, localizada no Rio de Janeiro/RJ. O SCMB é um dos subsistemas de ensino do Exército, tendo

sob sua responsabilidade a educação básica, nos níveis: fundamental - do 6º ao 9º ano - e médio (BRASIL, 2006a).

O Colégio possui uma boa infraestrutura e organização. Além da rotina em sala de aula, são desenvolvidas atividades extraclasse, como viagens de estudo, visitas a instituições de ensino superior, museus, clubes etc., além de grêmios de Infantaria, Cavalaria, Engenharia, Artilharia e banda de música, participação em olimpíadas, feiras, congressos, dentre outros. Em todos esses eventos o SCMB tem alcançado índices favoráveis como também nas avaliações nacionais, quais sejam: ENEM, IDEB.

Para muitos, o Colégio Militar parece ser um ambiente em que os alunos permanentemente estão em “forma,” “marchando” e sem direito a falar, discutir seus pontos de vista etc. No entanto, ao circular por esse espaço educativo, percebe-se que é um ambiente dinâmico e que no seu cotidiano os discentes são motivados a estabelecer objetivos mais ousados relacionados à vida acadêmica e profissional.

A partir deste ponto faz-se necessário abordar sobre como se constitui o perfil do corpo docente do CMCG, uma vez que é impossível desvincular as práticas desses agentes da cultura escolar da instituição na qual estão inseridos. Silva (2005, p. 161), ao discutir *habitus* professoral, afirma que “[...] essa estética [modos de ser e agir do professor] é produzida por meio das influências inexoráveis dos condicionantes advindos da cultura estruturada e estruturante da escola, que subsiste na instituição na qual o agente desenvolve sua carreira docente.”.

O quadro de professores do CMCG constitui-se atualmente de 101 profissionais, sendo que, 60 são militares e 41 Servidores Civis. São considerados efetivos por terem ingressado no Sistema Colégio Militar do Brasil por meio de concurso público. Além desses profissionais, conta-se com alguns professores civis contratados pela Associação de Pais e Mestres (APM) por tempo determinado, variando o quantitativo de ano para ano.

Por se tratar de uma instituição pertencente ao Sistema de Ensino do Exército Brasileiro, grande parte de seus profissionais são militares e, portanto, há um fluxo constante desses profissionais devido às transferências para outras unidades militares. No entanto, por se tratar de uma instituição regida por muitas normas e regulamentos, consegue manter uma sequência e constância quanto às suas ações educacionais.

Para uma melhor compreensão sobre a qualificação desses docentes, apresenta-se o quadro abaixo.

#### **Quadro 2 - Qualificação dos professores do CMCG**

<b>QUALIFICAÇÃO: MILITARES E CIVIS</b>
--

Doutorado	08
Cursando Doutorado	08
Mestrado	14
Cursando Mestrado	02
Especialização	50
Cursando Especialização	02
Graduação	17

Fonte: Relatório Colégio Militar de Campo Grande. Ano: 2014

Além dessa qualificação profissional, o CMCG mantém em seu planejamento outras ações que fazem parte da formação continuada desses profissionais, tais como: Estágio de Atualização Pedagógica (EstAP), que ocorre em datas diferenciadas durante o ano letivo na própria instituição, como também participação em simpósios e congressos de outros colégios militares ou da própria DEPA. Além desses eventos promovidos dentro das próprias instituições militares, é constante a participação de seus professores como também de outros agentes de educação em congressos diversos, além de feiras educacionais, simpósios e grupos de estudo e pesquisa das universidades locais.

Pode-se observar que a qualificação profissional desses agentes e a participação em formações continuadas é um fator positivo para a práxis docente. Para Silva (2005, p. 161), “[...] podemos dizer que o *habitus* professoral faz parte do conjunto de elementos que estruturam a epistemologia da prática”.

O CMCG é um espaço social educativo e, portanto, através da inculcação de valores, princípios, regras e regulamentos, produz determinados *habitus* naqueles que fazem parte desse campo social. Esse conjunto de percepções, de valores, permite aos agentes pertencentes ao meio circular tanto física quanto simbolicamente nesse espaço educativo. Bourdieu (2002, p. 33) afirma que “Tudo o que somos é produto da incorporação da totalidade.”.

Conforme Setton (2002), é possível compreender que o capital cultural produzido no espaço educativo CMCG é constituído por um conjunto de estratégias, valores e disposições proporcionados pela família, escola e outros agentes socializadores, os quais criam nos agentes alunos predisposições a atitudes mais dóceis e de reconhecimento diante das práticas educativas do cotidiano. Para Bourdieu (1998), esse capital é herdado tendo a possibilidade de se transformar em outros capitais, como o social.

Ao percorrer esse espaço educativo - que também se constitui num espaço de lutas - foi possível entender o conceito de cultura como um conjunto de práticas que dão significado aos grupos que permeiam os espaços, aos lugares e às pessoas.

## 2 Práticas docentes de uma escola de prestígio

Propõe-se neste tópico analisar o perfil docente dessa escola de prestígio. Para tanto, faz-se necessário compreender parte da trajetória escolar e profissional desse agente como também em que escolas trabalham ou já trabalharam. Outras questões, também, tornam-se relevantes, quais sejam: como eles veem suas práticas, a escola, o aluno e as famílias dessa escola na qual estão inseridos.

Cerdeira (2008, p. 27) afirma que “[...] o campo docente ainda é dominado pelo sexo feminino. No entanto, conforme o nível vai subindo (ensino médio e superior), a presença masculina vai se tornando dominante.”. Conforme aponta a referida autora, sobre a feminização docente no Brasil, é perceptível essa afirmação mesmo no CMCG. Dos 101 professores, 41 são do gênero masculino e 60 do gênero feminino.

Quanto à busca por qualificação, é possível perceber maior interesse por parte do gênero feminino. Entre os que já concluíram ou estão cursando uma especialização, mestrado ou doutorado, encontram-se 48 do gênero feminino e 34 do gênero masculino.

Quanto à média de idade desses professores, é possível afirmar que a grande maioria encontra-se entre 30 e 49 anos (88,46%). Quanto à profissão, (92,31%) são formados entre 6 e 25 anos e (92,31%) trabalharam na rede pública (municipal, estadual ou federal) antes de se tornarem Servidores Públicos Federais.

É possível afirmar que os conhecimentos adquiridos, acumulados, sejam eles teóricos ou práticos, são produto de experiências vividas. Assim sendo, compreende-se que “A experiência vivida nessa situação contribui para a formação de uma cultura sobre os modos dos professores efetivarem seu trabalho nas salas de aula das escolas, que se manifestam por intermédio de um *habitus* profissional.” (SILVA, 2003, p. 93).

Percebe-se que 69,24 % desses profissionais estão no CMCG entre 6 e 15 anos. Esses dados remetem à questão da experiência e estabilidade. Outro dado relevante é que 30,77% dão menos de 16 h/a semanais e 57,69% dão uma média de 17 a 23 h/a semanais. 76,92% consideram que a tarefa é fundamental para que o aluno obtenha bons resultados durante sua trajetória de escolarização.

Dentre esses profissionais, 50% afirmam que pretendem lecionar até a aposentadoria e outros 42,31 % pretendem continuar a lecionar mesmo depois da aposentadoria. Considerando tais dados, percebe-se que existem indícios de satisfação profissional e que um dos fatores que pode contribuir para essa satisfação é o da estabilidade, visto que todos são servidores públicos.

Outro aspecto que pode ser apontado como satisfatório para esses profissionais é a questão salarial, uma vez que 69,23% ganham entre R\$ 4.384 e R\$ 7.305,00 (a maioria). Destes, (84,62%) consideram-se pertencentes à classe média.

Durante as narrativas dos professores, constatou-se que 3 deles tiveram uma trajetória de escolarização - desde os anos iniciais até a universidade - em escolas públicas. Apenas 1 estudou até o Ensino Médio em escola privada.

Surge aqui uma indagação: como esses professores veem sua prática dentro da instituição CMCG?

Eu dei sorte porque eu tive uma professora de Estágio Supervisionado, na licenciatura [...] Essa professora era muito didática. [...] tive também outro professor na universidade extremamente didático em termos de apresentação de aula, explanação do assunto em sala de aula. Isso me marcou e eu procuro seguir isso em sala de aula. Procuro resgatar algo prático em primeiro lugar para incentivar os alunos, mostrar a utilidade daquele assunto. (Professor C).

Para esse professor, a “empatia” é algo que deve fazer parte da prática de todo educador, por isso traz para sua prática exemplos que foram referência para ele durante o curso universitário.

Eu aprendi na universidade a empatia. Percebi bem os professores que tinham empatia e demonstravam que gostavam do que faziam. [...] A empatia, eu acho que é 90% do aprendizado, é você conquistar o aluno em primeiro lugar. Eu posso ser um gênio, se eu sou frio, chego à sala de aula, não adianta. Frieza é horrível para aprendizagem. (Professor C).

De acordo com as narrativas, percebe-se um comprometimento não só com o ensino e aprendizagem, mas também com a questão relacional professor-aluno. Outro aspecto relevante é o gosto, o prazer que esses profissionais demonstram pela profissão que escolheram. Silva (2003, p. 105) afirma que: “[...] acreditamos que as experiências vividas durante a história de escolarização são decisivas à compreensão da constituição das práticas pedagógicas propriamente ditas.”.

Outro aspecto que se percebe é a dinâmica de avaliações existente no CMCG. Para tanto, o aluno precisa manter um estudo diário – mediante um planejamento semanal - para conseguir bons resultados. Existe uma frase muito usada nesse espaço educativo: “aula dada, aula estudada.”. Percebe-se que o discente precisa formar um hábito de estudo de forma muito disciplinada. É neste e em outros contextos que atuam os Orientadores Educacionais e os Psicólogos junto aos alunos, professores e família.

Os professores, em suas narrativas, deixam muito claro que mantêm o hábito de ler não somente assuntos de sua área, que viajam, assistem filmes, vão ao teatro e mantêm relacionamentos de amizade fora do ambiente escolar.

Esses profissionais veem os alunos dessa escola de forma muito positiva: (84,62%) consideram seus alunos estudiosos, (100%) os consideram educados e (88,46%) os consideram críticos. Apontam inclusive algumas questões que diferenciam esses alunos de outras instituições de ensino.

Muitas coisas diferenciam. A primeira delas é a disciplina. A disciplina do aluno do Colégio Militar. Pela instituição ser militar, pelo fato de os valores serem prioritariamente a hierarquia e a disciplina, a própria dinâmica do colégio promove a disciplina do aluno. A grande diferença é essa: o respeito que se tem aqui dentro para com o professor. Se lá fora o bom comportamento é exceção, aqui dentro o mau comportamento é a exceção. Isso é inegável. Outra coisa que diferencia é o fato de o aluno ser muito cobrado. Ele é cobrado por várias instâncias. Ele é cobrado pelo professor, ele é cobrado pelo coordenador de ano, ele é cobrado pelo chefe da turma, ele é cobrado pelo comandante da companhia, ele é cobrado pelo comandante do colégio. Há várias instâncias de cobrança o que de certa forma acaba pressionando também esse aluno para fazer o que tem que ser feito. (Professora A).

Desses profissionais, (80,77%) consideram que a instituição/CMCG possui uma boa infraestrutura e que oferece 100% de segurança. Para 50% deles o excesso de trabalho e as várias cobranças dificultam para um bom preparo de suas aulas.

Porque aqui a gente costuma ser visto sempre como um profissional que deve estar o tempo todo preparado para produzir. Essa visão meio mecanizada do profissional que precisa comparecer à reunião, que precisa elaborar uma prova, que precisa corrigir prova, que precisa responder a uma pesquisa, que precisa lançar nota. É o tempo todo cobrado. O profissional precisa o tempo todo cumprir alguma data, alguma exigência, alguma solicitação... Nesse sentido os processos burocráticos do colégio são os que mais colaboram para o estresse profissional. A exigência aqui é muito grande, de protocolo, de documentos burocráticos, o que acaba fazendo da rotina desse profissional um pouco mais acelerada e consequentemente vem o estresse já natural da vida do profissional. Tirando os dissabores, eu estou aqui pelo aluno e o colégio pela tradição que tem também me dá orgulho de fazer parte. É uma questão de identidade. Fazendo parte do colégio, faço parte do prestígio que se tem aí fora. (Professora A).

Concorda-se com Nóvoa (2007, p. 09) quando afirma que a profissão docente é “[...] muito exigente do ponto de vista do empenhamento e da relação humana.” Não basta ao professor o conhecimento teórico. É necessário um “empenhamento”, uma “disposição” para e nas relações sociais que envolvem tanto superiores quanto os pares de profissão e, principalmente, alunos.

Bourdieu (2004, p. 95) esclarece que “[...] o pertencimento a uma classe se constrói, se negocia, se regateia, se joga.” Então, o agente, para manter-se em um determinado campo, grupo ou classe cria e participa de um sistema de estratégias para alcançar o que se deseja. Quanto à família dos alunos do CMCG, os professores consideram a sua participação fundamental para o bom desempenho dos alunos e que estas não devem delegar a responsabilidade da educação para a escola.

Ah, a família tem que participar [...] A escola não pode assumir sozinha a responsabilidade da educação formal, da educação bancária do aluno. A família não pode delegar à escola o papel da educação de seu tutelado, de seu filho. E a escola não pode aceitar essa determinação da família. É um trabalho compartilhado. Eu considero boa a participação da família no CMCG. (Professora B).

Outro aspecto é: por que as famílias escolhem o CMCG na visão desses profissionais? O que essas famílias esperam da instituição e dos seus profissionais? Percebe-se, com base na experiência desses profissionais e no convívio social fora da instituição, que as razões dessa escolha passam por várias questões, quais sejam: qualidade no ensino, bom trabalho dos profissionais e os bons resultados, prestígio social da escola, disciplina, financeiro (custo benefício), segurança, dentre outros. O professor C considera que é um conjunto de fatores.

Outro aspecto importante a ser observado é como esses profissionais veem o corpo docente dessa instituição, seus colegas de trabalho. Consideram que é um grupo diferenciado, comprometido com a sala de aula e com os discentes.

Concorda-se com Nóvoa (2007) quando defende que o professor se constitui e exerce suas práticas profissionais com base naquilo que é como pessoa, ou seja, é inseparável o pessoal do profissional. O *habitus* é um elemento fundamental na constituição da história de vida do agente social professor. É o que estabelece as mediações entre o mundo da estrutura e da prática desse agente. “Ele é um conhecimento adquirido, é também um *haver*, um capital. O *habitus*, a *hexis* indica a disposição incorporada. É a superação do objetivismo e do subjetivismo.” (BOURDIEU, 2000, p. 61).

Quando se pensa sobre a práxis do professor, entende-se que esta é a exteriorização dos sistemas das disposições incorporadas e o *habitus* é responsável por interiorizar as estruturas exteriores. Isto leva a pensar que cada experiência vivida pelo agente pode forjar um novo *habitus*, como produto das relações dialéticas entre o que se denomina de exterioridade e interioridade. Assim sendo, compreende-se como um modo de ser vai se compondo, se constituindo nas diversas experiências vividas e adquiridas no campo social.

Esse campo também não é estático, pois as relações se efetivam de forma dialética nos mais diferenciados campos.

No conceito de *habitus* há uma proposição de mediação entre o indivíduo e sociedade, isto porque depende das relações dialéticas do agente com o meio no qual está inserido. Essas relações levam o indivíduo a desenvolver gostos, sentimentos, valores, vontades, capacidade de escolhas que não podem ser calculadas de maneira mecânica. O modo de perceber e fazer suas escolhas passa a ser a exteriorização da incorporação desse novo *habitus* adquirido.

Conseqüentemente, o *habitus* professoral exterioriza nas práticas pedagógicas desse agente professor aquilo que foi incorporado de valores sociais no decorrer dos espaços/tempos vividos e acumulados por esses agentes, fazendo interfaces com a história do seu grupo de pertencimento, que aqui denominamos de CMCG.

### **Considerações finais**

Este trabalho propôs-se a compreender como se constitui o perfil dos docentes do CMCG, o qual é considerado pela sociedade campo-grandense – com base nos seus resultados – uma escola de prestígio. Essa proposição teve como finalidade contribuir para uma análise mais apurada sobre a questão da qualidade de ensino, do como funciona esse processo de produção.

Ao lançar um olhar de forma mais analítica para esses profissionais, compreende-se que não somente as características familiares dos discentes são decisivas para a obtenção do sucesso durante a trajetória escolar como também a infraestrutura dessas instituições de ensino e o seu corpo de gestores. O que se percebe é que o corpo docente de uma instituição de prestígio desempenha papel importante para que seus alunos construam uma trajetória escolar de sucesso.

Compreende-se que a soma de fatores positivos é que possibilita tais resultados. É quando se tem um “conjunto” onde cada peça funciona em sintonia com a outra que se obtêm resultados favoráveis. Nesse conjunto são imprescindíveis alguns elementos fundamentais: primeiro, uma escola que ofereça os meios materiais, organizacionais e relacionais necessários ao desenvolvimento de um bom trabalho por parte de seus docentes e outros agentes educacionais, que invista na formação continuada e na qualificação do corpo docente e dos outros agentes educacionais, que tenha uma infraestrutura que funcione, que as questões educacionais sejam tratadas com seriedade por seus gestores e equipe técnica; segundo, uma família participativa, que não delegue as suas funções à escola, mas que seja um suporte para

o seu dependente; e terceiro, um aluno comprometido com a escola, com o seu aprendizado, que responda às exigências de seus educadores, um aluno disciplinado, que tenha por objetivo não perder o foco: o sucesso escolar.

No que diz respeito à trajetória escolar desses profissionais, nota-se que a grande maioria estudou e se formou em instituições públicas de ensino e continuou participando de cursos e eventos buscando assim uma melhor qualificação e conseqüentemente aprimoramento de suas práticas no dia a dia escolar. Cerdeira (2008, p.103) afirma que “[...] a qualificação e as boas condições que dispõem lhes dão subsídios e incentivos para pensar e planejar estratégias que aprimorem sua prática profissional, afastando os sintomas de insatisfação profissional.”, tanto é que a maioria pretende continuar a lecionar até a aposentadoria, como também continuar a lecionar após se aposentar.

É perceptível que esse grupo de docentes dispõe de condições de trabalho, salários e infraestrutura bem diferenciadas da média nacional. O capital econômico, cultural, social e simbólico desse grupo é outro diferencial. São profissionais que leem, estudam, pesquisam, vão a teatro, cinema e se envolvem com grupos de suas comunidades, sejam eles religiosos ou apenas grupos de amigos. São pessoas que priorizam viajar em época de férias para descansar e repor as energias. Existe um sentimento de pertença quanto à instituição de ensino e um certo “orgulho” de pertencer ao CMCG pela sua visibilidade e prestígio que alcançou na sociedade campo-grandense.

Outro aspecto importante é que existe a ideia de grupo, equipe comprometida com o que faz – o ensino e a aprendizagem. Não foi possível observar a existência de competitividade entre esses profissionais, mas sim um sentimento de respeito e valorização de seus pares, embora como em qualquer outro campo social haja conflitos.

O que também chama a atenção nessa análise é a visão positiva que esses docentes têm de seus alunos. Eles os consideram – na grande maioria – estudiosos, esforçados, educados e disciplinados. Percebe-se que esses profissionais conseguem atrelar as suas exigências a um laço de amizade, o que possibilita o retorno desses alunos ao CM mesmo quando já se encontram no ensino superior ou mesmo formados à procura de seus professores. É a “empatia”, o que o professor C disse ao ser entrevistado, que deve fazer parte da vida de um professor.

Esses profissionais consideram a participação da família na vida escolar de seus filhos como fundamental para o bom desempenho destes. Veem o relacionamento das famílias de seus alunos com CMCG como positivo.

É importante a clareza de que todo agente social participante de um determinado campo específico busca uma adequação do seu modo de pensar e agir às regras, às exigências daquele espaço social. O professor do CMCG é um desses agentes que vivencia, no dia a dia, regras e regulamentos muito específicos. É essa estética do *habitus*, modos de ser e agir do professor, que influencia a cultura estruturada e estruturante da escola. (SILVA, 2005).

Obviamente, é possível afirmar que o *habitus* professoral é um conjunto de valores que orienta a prática do agente professor e reflete as características do campo ou dos campos em que ele foi e ainda é socializado. O emprego das expressões “foi” e “ainda é” tem como princípio norteador o entendimento de que o *habitus* sempre se constitui, tem movimento, não é puramente acabado.

O que se confirmou nessa pesquisa é o que Cerdeira (2008) e a literatura sobre escolas de prestígio ou escolas eficazes vêm apontando como imprescindíveis para o sucesso escolar: bons salários, estabilidade, experiência, bom relacionamento entre os pares, boa qualificação profissional. Tudo isto aliado a uma infraestrutura adequada com materiais necessários ao bom desenvolvimento de uma aula, presença e apoio das famílias dos discentes e alunos comprometidos com o aprendizado.

Apontaram-se algumas práticas que podem contribuir para o sucesso escolar, mas que não se constituem como receitas determinantes, visto que cada campo educativo tem uma cultura e uma forma específica de ser gerido. Foram apresentadas pistas que podem contribuir para o aperfeiçoamento de um processo tão complexo que é o de educar.

## Referências

BOURDIEU P. **Escritos de educação**. Petrópolis: Vozes, 1998.

\_\_\_\_\_. **O poder simbólico**. Tradução de Fernando Tomaz. 3 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

\_\_\_\_\_. **O poder simbólico**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

\_\_\_\_\_. Da regra às estratégias. In: \_\_\_\_\_. **Coisas ditas**. São Paulo: Brasiliense, 2004, p. 77-95.

BRASIL. Ministério da Defesa. **Regulamento da Diretoria de Ensino Preparatório e Assistencial (R-15)**. Portaria nº 616, de 06 de setembro de 2006a.

CERDEIRA, Diana Gomes da Silva. **Mapeando o perfil docente de escolas de prestígio:** uma contribuição para a compreensão do sucesso escolar. Rio de Janeiro, 2008. Dissertação (Mestrado em Educação) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2008.

FORQUIN, J C. **Escola e cultura:** as bases sociais e epistemológicas do conhecimento escolar. Porto Alegre: Artes Médicas, 1993.

MANDELERT, D.; FELIPE, L. H. L. Aspectos qualitativos de um survey – a escolha das escolas privadas. **Boletim Soced**, Rio de Janeiro, n. 7, nov. 2008. Disponível em: <<http://bit.ly/ZdtkEM>>. Acesso em: 24 out. 2012.

NÓVOA, A; FINGER M.. Os professores: um “novo” objecto da investigação educacional? In: NÓVOA, A.. **Vidas de professores**. Porto, 2007, p.14-30.

SETTON, M. G. J.. A teoria do *habitus* em Pierre Bourdieu: uma leitura contemporânea. **Revista Brasileira de Educação**, n. 20, p. 60-70, maio-ago. 2002.

SILVA, M. **Como se ensina e como se aprende a ser professor:** a evidência do *habitus* professoral e da natureza prática da didática. Bauru: EDUSC, 2003.

\_\_\_\_\_. O *habitus* professoral: o objeto dos estudos sobre o ato de ensinar na sala de aula. **Revista Brasileira de Educação**. n. 29, maio-ago. 2005, p. 152-163 .