

**FATORES ASSOCIADOS A MOTIVAÇÃO DO PROFESSOR DE CIÊNCIAS:
IMPACTOS NO DESEMPENHO DOCENTE**
**FACTORS ASSOCIATED WITH THE MOTIVATION OF THE SCIENCE TEACHER:
IMPACTS ON TEACHING PERFORMANCE**

João Victor De Almeida Gomes¹

Emanoela Moreira Maciel²

RESUMO: No contexto escolar, a motivação tem sido destaque em vários estudos nos últimos anos. Porém, ao se tratar da motivação docente existe pouco material na literatura científica. A motivação docente é discutida no Plano Nacional de Educação (PNE) 2014-2021 (BRASIL, 2014). Este é um estudo qualitativo com o objetivo de analisar os fatores associados à motivação do professor. Para tanto, foi feito o levantamento bibliográfico e coleta de dados por meio de entrevista semiestruturada. Os participantes da pesquisa foram cinco professores de Ciências do Ensino Fundamental II. Os dados foram analisados a partir análise de conteúdo, dos quais emergiram as seguintes categorias: “Interesse dos alunos como balizador da motivação dos docentes”; “O impacto de fatores externos na motivação dos docentes”; “O reconhecimento e valorização do trabalho docente como influência da motivação” e “Desempenho docente e a variação da motivação”. Os resultados revelaram que os fatores como: estrutura da escola, remuneração e participação da família influenciam diretamente a variação da motivação, ora potencializando, ora diminuindo o empenho dos professores. Conclui-se que a não observância desses fatores, afeta negativamente a motivação profissional que, por conseguinte, evidencia a queda de rendimento no processo de ensino e aprendizagem.

PALAVRAS-CHAVE: Motivação; Professor; Desempenho docente.

ABSTRACT: In the school context, motivation has been highlighted in several studies in recent years. However, when it comes to teaching motivation, there is little material in the scientific literature. Teacher motivation is discussed in the National Education Plan (PNE) 2014-2021 (BRASIL, 2014). This is a qualitative study with the aim of analyzing the factors associated with the teacher's motivation. To this end, a bibliographic survey and data collection was carried out through semi-structured interviews. The research participants were five science teachers from elementary school II. The data were analyzed based on content analysis, from which the following categories emerged: “Students' interest as a guide for teachers' motivation”; “The impact of external factors on teachers' motivation”; “The recognition and appreciation of teaching work as an influence of motivation” and “Teaching performance and the variation of motivation”. The results revealed that factors such as: school structure, remuneration and family participation directly influence the variation of motivation, sometimes increasing, sometimes decreasing the teachers' efforts. It is concluded that the non-observance of these factors, negatively affects the professional motivation, which, consequently, shows the drop in performance in the teaching and learning process.

KEY-WORDS: Motivation; Teacher; Teaching performance.

1 INTRODUÇÃO

¹Graduando em Licenciatura em Ciências Biológicas (IFPI).

²Doutora em Educação (UFPI), Professora do IFPI, Orientadora.

A palavra motivação vem do latim “motivus”, relativo a movimento, coisa móvel. Aquilo que estimula uma pessoa, isto é, o que lhe causa motivação, provoca um novo ânimo. Este estímulo impulsiona para realizar determinadas tarefas do dia a dia como beber água, ou para busca de crescimento pessoal como melhoria de cargo no trabalho.

Um indivíduo motivado tende a apresentar maior comprometimento com a organização onde trabalha. A motivação no trabalho está ligada à vontade de se manter naquele emprego e é o que move as ações do profissional no ambiente de trabalho. Conhecer os fatores que proporcionam motivação no trabalho de seus colaboradores oportuniza a intervenção objetiva em diferentes dinâmicas de trabalhos.

No contexto escolar, a motivação tem sido destaque em vários estudos nos últimos anos (GUIMARÃES; BZUNECK; SANCHES, 2002; LOURENÇO; PAIVA, 2010; RUFINI; BZUNECK; OLIVEIRA, 2011; MAIESKI et al 2017; DAVOGLIO; SANTOS, 2018). Todavia, a pesquisa sobre motivação nas escolas muitas vezes está ligada ao objetivo de encontrar formas de influenciar os estudantes a incrementarem seu envolvimento em atividades de aprendizagem. Porém, ao se tratar da motivação do professor existe pouco material na literatura científica.

A formação e valorização docente é prevista na meta 17 do Plano Nacional de Educação (PNE) 2014-2024 (BRASIL, 2014) lei 13.005/2014, em seu planejamento de metas, relata a importância e a relevância do processo motivacional para a formação de profissionais e para a qualidade da Educação. No PNE são elencadas diversas variáveis que reportam fatores que tendem a delimitar a motivação do professor, tais como defasagem na remuneração, condições de trabalho inadequadas, dificuldades na formação inicial e continuada dos educadores. Esses fatores também estão associados à baixa procura de pessoas interessadas pela formação para o magistério.

Diante do exposto, ressalta-se que o interesse pelo desenvolvimento deste estudo surge no momento de convivência do pesquisador com professores durante os estágios obrigatórios e do programa residência pedagógica (RP), nos quais se percebia um nível elevado de reclamações dos professores com relação à estrutura da escola, comportamento dos alunos, falta de materiais para realização de atividades, a má distribuição dos alunos em sala, salário, entre outros.

A partir disso, levantou-se o seguinte questionamento: quais os fatores associados à motivação do professor? Para responder à questão proposta, definiu-se como objetivo geral deste trabalho: analisar os fatores associados à motivação do professor.

Para tanto, foram delimitados os seguintes objetivos específicos: Identificar os fatores que influenciam a motivação do professor no ensino de Ciências; Caracterizar a motivação deste professor; Descrever a influência dos fatores de motivação no processo de ensino.

Para alcançar os objetivos foi feito o levantamento bibliográfico dividido em 3 seções. A primeira trata sobre os conceitos teóricos acerca da motivação, a segunda aborda uma análise a respeito da legislação com foco no Plano Nacional de Educação (PNE), e a terceira seção faz um levantamento sobre a motivação do professor e como este fator pode influenciar em sua atuação profissional. Parte-se da hipótese de que os problemas relacionados à escola e à docência influenciam a motivação do professor, o que impacta o processo de ensino.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A motivação em foco: conceitos teóricos

A motivação é um tema complexo para psicologia, pode ser considerada como um fator que dá sentido e direção ao comportamento humano, todavia não existe uma definição exata para essa temática. Segundo Davoglio (2018), termos como motivação ou motivado(a) são frequentemente utilizados na literatura científica, entretanto a sua definição não é precisa. Braghiroli (2010) ressalta que não existe uma compreensão completa sobre a motivação, porém ela é comumente atribuída ao sucesso e fracasso em determinadas ações. A motivação é uma experiência que, ao ser estudada, deve considerar os vários fatores que são atribuídos às ações.

Um comportamento pode ser resultado de vários motivos, uma pessoa pode beber água pelo simples fato de saciar uma necessidade fisiológica, ou por estar se preparando para um exame de ultrassonografia. Essa experiência trata-se de um comportamento motivado, caracterizado pela energia e empenho consumido por estar dirigido para um objetivo ou meta. O comportamento motivado depende de um motivo.

Com relação a motivo Sawrey e Telford (1976) apresentam-no como uma condição interna que varia em sua duração e leva o indivíduo a persistir num comportamento orientado para um objetivo, proporcionando a transformação ou a permanência da situação. Ou seja, entender o motivo auxilia na compreensão do comportamento humano.

De acordo com Braguirolli (2010) os conceitos de motivação que são abordados nas diferentes vertentes psicológicas, geralmente acentuam vários dos seguintes aspectos: determinantes ambientais; forças internas do indivíduo (necessidade, desejo, impulso, instinto, vontade, propósito, interesse); incentivo (alvo ou objeto que atrai ou repele o indivíduo). Essas abordagens tentam classificar o motivo relacionado ao comportamento motivado. O esforço gerado por necessidades que o indivíduo possui, por exemplo as necessidades fisiológicas, desperta mais urgência e maior motivação para realização da tarefa. Quanto mais básica é essa necessidade maior é a urgência.

A motivação atribui sentido a ação humana, isto é, o aspecto dinâmico da ação, aquilo que move o comportamento. O comportamento motivado leva o indivíduo a permanecer em homeostase, em outras palavras, o comportamento leva a uma tendência de autorregulação ao se adequar à mudança e manter o equilíbrio necessário à vida. Diante do exposto, faz-se necessária a compreensão da motivação no contexto escolar, especialmente no tocante aos docentes, profissionais notadamente afetados por essa dimensão psicológica.

2.2. A motivação no PNE: metas definidas

O atual Plano Nacional de Educação (PNE), Lei n. 13.005, de 25 de junho de 2014 (BRASIL, 2014) que contém as diretrizes, metas e estratégias que devem ser alcançadas pelos setores federal, estadual e municipal na educação. O PNE prediz metas que melhorem a qualidade do ensino brasileiro no período de uma década, a começar da educação infantil até a pós-graduação. Na referida Lei, estipulam-se vinte metas para serem cumpridas até 2024.

Encontra-se, na meta 17 do PNE, que o descompasso da remuneração dos profissionais da área de educação, é resultante de um passado de desvalorização a estes profissionais. Desse modo, universitários em cursos de licenciatura têm um alto índice de evasão devido a alguns os estigmas da profissão. Devido a esta evasão, o

PNE, na meta 18, ressalta trazer atratividade para carreira docente, para garantir à meta de universalização e ampliação da obrigatoriedade da educação básica no Brasil.

A desvalorização da docência faz muitos jovens não quererem entrar na profissão e esta, por sua vez, carrega um estereótipo de profissão insatisfatória. Ao mesmo tempo, é uma profissão que recebe muitos alunos de classes populares que não desejam ser professores, mas veem, nesta profissão, a possibilidade de adentrar à universidade. A respeito do status social da docência, Diniz-Pereira (2011) elenca que instituições públicas e privadas estão com altas taxas de evasão nos cursos de licenciatura e, por via de consequência, permanecem em constantes crises.

Os licenciandos recém formados iniciam suas práticas com pouco ou nenhum interesse na carreira, o que possivelmente impacta negativamente a aprendizagem dos alunos. Sendo assim, este estudo torna-se valioso na compreensão e valorização da docência como profissão e da aprendizagem como consequência fundamental do ensino.

De acordo com Diniz-Pereira (2011), o movimento de luta por melhores salários e melhores condições de trabalho docente amplia-se desde o final da década de 1970 com o início da década de 1980, essa crise da carreira de magistério está associada aos problemas da formação do professor e os problemas enfrentados pela educação brasileira.

Sabendo-se dos conceitos previamente levantados, a motivação vincula-se à educação no documento: Planejando a próxima década conhecendo as 20 metas do Plano Nacional de Educação, traz análises sobre cada uma das metas nacionais relacionados à melhoria da educação prevista no PNE. Tal documento aponta:

Um quadro de profissionais da educação motivados e comprometidos com os estudantes de uma escola é indispensável para o sucesso de uma política educacional que busque a qualidade referenciada na Constituição Brasileira. Planos de carreira, salários atrativos, condições de trabalho adequadas, processos de formação inicial e continuada e formas criteriosas de seleção são requisitos para a definição de uma equipe de profissionais com o perfil necessário à melhoria da qualidade da educação básica pública (BRASIL, 2014, p.12-13).

A escola no modelo atual é das únicas organizações onde a competência profissional não é sinônimo de crescimento profissional, os planos de carreira são escassos ou não existem e, para atingir um nível superior dentro do seu cargo, não

exige excelência na sua prática profissional e sim tempo de trabalho (JESUS, 2011). Percebe-se a importância da busca pelos fatores que podem motivar professores. Então, quais fatores devem se apresentar disponíveis para os docentes em suas respectivas organizações escolares para que se sintam motivados a investirem no seu desenvolvimento pessoal e profissional?

Nesse contexto, deve-se entender os motivos das insatisfações dos mesmos, entre os quais se destacam a carga horária de trabalho excessiva, a pouca apreciação da profissão, condições de trabalho inadequadas, as poucas oportunidades de promoção, e o comportamento dos alunos, são as causas mais prejudiciais as tarefas dos professores (VISEU, 2014; RONESS; SMITH, 2010). A soma destes fatores contribui para uma diminuição da motivação dos profissionais docentes.

Os pares motivados (professor e aluno), se empenham mais na realização das atividades acadêmicas (Rufini, 2012; Sakai, 2012). Isto é, ao se encontrar discente e docente motivados nota-se o reflexo e influência na motivação um do outro. Como exposto nas metas 15, 16, 17 e 18 do PNE, faz-se necessária a compreender o quadro de profissionais, e o que atrai esses profissionais para a carreira, por exemplo: planos de carreira, salários atrativos, condições de trabalho adequadas e processos de formação inicial e continuada.

2.3 A motivação do professor

Para entender a motivação dos professores, recorre-se à teoria bifatorial de Herzberg (1959; 1966 e 1968), em que a motivação é a satisfação das necessidades, sendo a autoestima e autorrealização, pontos fundamentais para se estar motivado. Nesse viés teórico, a motivação resulta da satisfação do trabalho em si, e não de recompensas externas ou de condições melhores de trabalho. Essa teoria foi sistematizada a partir de relatos de trabalhadores sobre aquilo que as pessoas desejavam conquistar com o seu trabalho.

Dessa maneira, entende-se que os fatores motivacionais, se dividem em externos e internos. Os fatores externos, chamados de fatores higiênicos, podem gerar insatisfação, pois são fatores que fogem ao controle do profissional, que envolvem preocupações com o meio onde trabalham, por exemplo, quando a estrutura física do ambiente de trabalho encontra-se depredada. Os fatores internos, também chamados de motivadores, são os que geram satisfação. Originam-se da

subjetividade do sujeito, valores sociais e culturais peculiares ao indivíduo. Quando estão satisfeitos/motivados, não é consequência do meio em que se encontram, e sim da tarefa por eles realizada. Para Herzberg (1968; 1966) os fatores extrínsecos não causam satisfação, apenas evitam a insatisfação, pois efeitos obtidos com o aumento dos fatores higiênicos são temporários.

Os fatores externos são definidos pela remuneração, modelo de supervisor hierárquico, normas, política e diretrizes das organizações. Há a existência de fatores positivos e negativos, aos quais evitam a insatisfação, mas não eleva a satisfação.

Os fatores internos, por sua vez, remontam à subjetividade do ser humano e à ideia de valorização e reconhecimento que exaltam a motivação, quando empenhado na forma pensada pelo ser humano, mas que diminui ou bloqueia a satisfação quando realizado de forma precária.

Os fatores que levam à motivação estariam relacionados à própria tarefa ou localizados na pessoa, enquanto os fatores de insatisfação não se referem à pessoa, mas a algo externo a ela como, por exemplo, o descaso dos governantes em relação à educação para os professores (ZANELLI; BORGES; BASTOS, 2004).

Para que o profissional tenha a motivação para trabalhar, observando os fatores internos e externos, deve ser valorizado, capacitado, mas além disso, ter condições de trabalho adequadas. Além disso, a valorização profissional se dá na forma da sua subjetividade, ou seja, a valorização do sujeito. É o reconhecimento do trabalho do profissional, tanto pelos pares, superiores, alunos, pais de alunos, entre outros. Segundo Barros e Mazzotti (2009) assim como as demais profissões, a de professor adquire seu reconhecimento a partir dos recursos relacionais, cognitivos e culturais de seus membros e da relativa autonomia no exercício de suas funções.

No trabalho docente existem condições de trabalho variadas, que podem fugir do alcance do professor. Elas estão intimamente ligadas ao local e condições de trabalho, portanto, são fatores externos, como por exemplo, materiais adequados, lugar climatizado, entre outros. Para Herzberg (1966), motivar seria oferecer condições adequadas para a motivação propriamente dita, ou seja, os fatores internos, uma vez que os fatores externos não adicionam de fato real valor para a motivação, mas contribuem para promover a satisfação.

3 METODOLOGIA

Ressaltam-se, inicialmente, os procedimentos metodológicos que foram utilizados na pesquisa. Para isso, evidencia-se o método e a abordagem que foram aplicados para produzir os dados, o instrumento de coleta de dados, o campo de pesquisa, os sujeitos e a forma de análise de dados.

O estudo é de natureza aplicada que, conforme Prodanov e Freitas (2013) objetiva gerar conhecimentos novos úteis para o avanço da ciência com aplicação prática prevista para resolução de problemas que tenham objetivos anteriormente definidos e envolve verdades e interesses locais. A pesquisa se enquadra como qualitativa, por trabalhar com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis (Minayo, 1994). Neste estudo, procura-se entender a situação de acordo com as visões dos participantes, o que confirma o seu viés qualitativo. Godoy (1995) retrata que:

[...] a pesquisa qualitativa não procura enumerar e/ou medir os eventos estudados, nem emprega instrumental estatístico na análise dos dados. Parte de questões ou focos de interesses amplos, que vão se definindo à medida que o estudo se desenvolve. Envolve a obtenção de dados descritivos sobre pessoas, lugares e processos interativos pelo contato direto do pesquisador com a situação estudada, procurando compreender os fenômenos segundo a perspectiva dos sujeitos, ou seja, dos participantes da situação em estudo (Godoy, 1995, p.58)

As técnicas utilizadas para alcançar os objetivos deste estudo foram a pesquisa bibliográfica e a entrevista, uma vez que se trata de uma pesquisa exploratória que visa proporcionar mais informações sobre o assunto investigado. Tendo em vista buscar um conhecimento mais amplo do assunto abordado, a pesquisa bibliográfica se enquadra no princípio da busca de informação confiável de tal forma a analisar a veracidade das informações alcançadas. As informações foram levantadas em publicações de livros, artigos de revistas, publicações em periódicos e artigos científicos, entre outros tipos de publicações de cunho científico. O uso da entrevista foi escolhido para que se possa entrar em contato com as pessoas que vivenciam no momento experiências práticas com o problema estudado. (PRODANOV; FREITAS, 2013, p. 52; 54).

O campo de pesquisa foram cinco escolas municipais de Teresina (Piauí), escolhidas por atenderem os seguintes critérios de inclusão: participarem do

Programa Residência Pedagógica (PRP) do Instituto Federal do Piauí, atender alunos do ensino fundamental menor e maior e funcionar nos turnos manhã e tarde.

Os partícipes da pesquisa foram professores selecionados a partir dos seguintes critérios: ministrar aulas de ciências nas turmas de 9º ano do ensino fundamental no período de 2019. As turmas de 9º ano foram escolhidas por realizarem, no citado ano, a Prova Brasil, uma avaliação padronizada aplicada pelo governo federal para analisar a qualidade do ensino oferecido pelo sistema educacional brasileiro.

Os partícipes também devem ter exercido seu ofício por no mínimo sete anos, visto que os professores já devem ter vivenciado ou ainda se encontrarem no estágio de diversificação e/ou questionamentos, de acordo com Huberman (2000). Segundo o autor, nesta fase de tempo se inicia o que se caracteriza por experimentação, motivação, busca de novos desafios e/ou momento de questionamentos e reflexão sobre a carreira. Isso nos leva a encontrar profissionais que já estão habituados às suas carreiras.

Em relação aos procedimentos éticos, esta pesquisa visou à proteção das identidades dos participantes do estudo, a utilização do material adquirido durante a pesquisa apenas para fins acadêmicos, autoria original do texto e a garantia das devidas indicações referenciadas no texto, a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo A) pelos participantes do estudo e a autorização do diretor/chefe do campus em que a pesquisa foi desenvolvida.

Após a coleta de dados, a análise dos mesmos foi feita através da análise de conteúdo que, para Bardin, se refere a:

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando a obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens. BARDIN (2011, p. 47)

Esta análise ocorre em dois momentos: primeiramente será analisada a fala dos professores, para que se possa retirar as informações pertinentes ao estudo durante as suas respostas à entrevista. Posteriormente, são elaborados grupos temáticos de acordo com o foco da pesquisa realizada e as falas são distribuídas de acordo com seu núcleo temático.

No que responde a possíveis riscos e benefícios, pode ser citado como risco, que os professores entrevistados podem demonstrar inquietação devido a sua profissão caso ocorra será aberto um diálogo sobre possibilidades da profissão. O benefício será a produção de conhecimento relativo à motivação dos professores.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise foi realizada a partir das respostas fornecidas por cinco professores de ciências atuantes nas escolas municipais de Teresina que trabalham com o 9º ano do ensino fundamental II. As respostas foram coletadas através da realização de entrevistas semiestruturadas com estes professores. Para certificar o anonimato dos participantes, estes são identificados com a letra “P” acompanhados pelos números de 1 a 5 (Ex.: P. 1) para os fins de discernimento.

A partir da análise, emergiram quatro categorias, quais sejam: Interesse dos alunos como balizador da motivação dos docentes; O impacto de fatores externos na motivação dos docentes; O reconhecimento e valorização do trabalho docente como influência da motivação; e Desempenho docente e a variação da motivação. As categorias passam a ser discutidas, nos tópicos seguintes, com base na literatura disposta, acerca da temática em estudo, com objetivo de refletir sobre os dados e ampliar a compreensão acerca do objeto de estudo: fatores associados a motivação do professor de ciências.

4.1 Interesse dos alunos como balizador da motivação dos docentes.

O papel do professor de ensinar não é o ato de ir para a sala de aula e conduzir o aluno ao conhecimento. É necessário esforço, dedicação e formação para seguir esta carreira. Embora as pessoas saibam da importância da educação para o desenvolvimento do ser humano, fazer com que os alunos compreendam isso é um grande desafio. Manter os alunos focados durante a aula é um dos aspectos de grande relevância no contexto atual em que os professores competem atenção com tecnologias e mídias sociais (ZUIN; ZUIN, 2018; PANUCI; ET AL, 2016).

Nos momentos de aula, o interesse dos alunos é um fator que estimula a motivação dos professores e esse estímulo pode impactar a atuação profissional do

docente, adequando-se à forma que os discentes demonstram sua participação em sala. Nesse contexto, as afirmações dos partícipes da pesquisa revelam importantes indícios da maneira com que o interesse dos alunos pode impactar a motivação docente, como, por exemplo, nas falas dos professores:

Quando você começa a explicar um assunto e a sala vai te respondendo naquela curiosidade parece que o “gás” deles passa para você e te motiva. A vontade deles te motiva! (P1)

[...] A motivação do professor eu creio que seja quando os alunos instigam, perguntam, são curiosos, acabam motivando a gente para fazer algo diferente, algo novo. (P3)

Principalmente o respeito e a disciplina dos alunos é o que mais, às vezes, deixa a gente desmotivados, se não tiver mesmo um amor ao que faz uma autoestima a gente perde a motivação totalmente. (P2)

Nas falas dos professores acima, evidencia-se que um retorno positivo ao seu trabalho é um fator de satisfação importante para o professor, isto é, quando os discentes se mostram entusiasmados e participativos nas aulas, os professores, por sua vez, respondem demonstrando mais empenho na realização da atividade.

Todavia para o professor torna-se uma difícil tarefa conquistar a atenção dos alunos devido a algumas condições que podem ser encontradas nas instituições de ensino, tais como: salas superlotadas, falta de materiais didáticos, climatização inadequada das salas.

Esses fatores vão além da escola, uma vez que a burocracia em excesso, investimentos públicos insuficientes, entre outros aspectos, dificultam o atendimento adequado às necessidades das escolas. O contexto descrito pode impactar as condições básicas para que alunos e professores frequentem a escola. No caso dos docentes, isso influencia em sua percepção de que é capaz, de que se sinta seguro e pronto para exercer sua profissão. Logo, pode faltar motivação de ambos os lados.

Por mais que o professor esteja com o “gás” para dar aula, diante das dificuldades diárias, o trabalho fica mais árduo e custoso física e mentalmente. É uma situação desfavorável aos professores, pois, não havendo as condições apropriadas para o desempenho das atividades docentes, o ato de ensinar é prejudicado.

4.2 O impacto de fatores externos na motivação dos docentes

Os professores em seus relatos fazem referências a vários fatores extrínsecos como influenciadores da motivação como ter uma boa gestão, salário digno, ter materiais para desenvolver aulas, a falta de disciplina dos alunos e questões de infraestrutura da escola entre outros, o que pode ser constatado nas falas dos seguintes professores:

Comportamento da sala, a relação: direção, pedagogia e professor, relação de alunos que precisam de um pulso mais rígido, não ter materiais como data show, a falta de materiais para fazer aulas criativas. (P1)

[...] Não ter uma boa gestão, e as condições de trabalho, aqui nós não temos as melhores condições, [...] Falta de disciplina e respeito dos alunos para com os professores, a falta de participação dos pais, pois sem eles nosso trabalho fica de formiguinha. (P2)

Melhores salários é questão de indisciplina na sala de aula, e a infraestrutura, por exemplo, aqui as salas não oferecem condições adequadas muito calor e janelas quebradas. (P5)

Fica evidente que os relatos dos participantes revelam de que maneira os fatores externos impactam a sua relação com o trabalho, bem como a sua motivação para realizar a sua prática pedagógica com qualidade. Para Herzberg (1968) os fatores externos colaboram para insatisfação no trabalho quando estão ausentes, porém não com a satisfação quando presentes.

Exemplos notáveis são a falta de materiais e equipamentos adequados para ministrar aulas, inflexibilidade da gestão, a remuneração oferecida, dificuldade no planejamento, indisciplina dos discentes, escassa participação dos pais no processo educativo dos filhos, tudo isso pode gerar uma sensação de desprazer e acaba afetando diretamente a motivação para o trabalho. Todavia uma vez que esses fatores estão presentes no dia a dia da escola eles não se consideram como um fator motivacional para os professores.

No que se diz respeito à ausência da família no contexto escolar, como cita P2, Oliveira (2010) fala que a família é o primeiro contato educacional do ser humano, porém apesar das portas das escolas estarem abertas para os pais, esses não demonstram interesse na relação família-escola, ademais atribuem à escola toda a responsabilidade pela educação.

Os participantes da pesquisa também apontam que a motivação docente está ligada a fatores diversos que, por muitas vezes, estão além do controle deles. No tocante à relação com a gestão escolar, o professor P2 revela a necessidade de uma parceria maior no sentido das regras e autoridade com relação aos alunos.

Por fim, a motivação se caracteriza pela forma que o indivíduo se realiza pessoal e profissionalmente. Sendo, assim, o relacionamento do docente com o trabalho, a sua satisfação em realizar algo que agrada, quando se sente realizado, valorizado e gratificado pelo exercício da sua profissão são fatores que influenciam positivamente a motivação do professor. No que diz respeito aos fatores externos, depreende-se que eles podem influenciar negativamente a motivação do professor.

4.3 A valorização do trabalho docente como influência da motivação.

Os professores são um elemento decisivo na sala de aula. Trazem sua própria personalidade e motivação para esse contexto. Com demasiada frequência, a própria autonomia, competência e relação dos professores é prejudicada pelo controle administrativo, pelos currículos inflexíveis ou pela escassez de apoio das esferas governamentais. As falas dos professores P2 e P4 sinalizam o contexto em que se sentem motivados:

Quando somos valorizados, valorizados pelos alunos e valorizados pela instituição de ensino. (P2)

O não reconhecimento e valorização do meu trabalho por parte dos gestores e da instituição mantenedora [...] quando não sou reconhecido naquilo que me proponho a fazer. (P4)

Os partícipes do estudo clarificam que a falta de reconhecimento do seu trabalho pela gestão, alunos e instituição de ensino e a falta de valorização social dos professores podem impactar negativamente na motivação. Entende-se que o professor é uma categoria profissional de grande impacto social, porém não se vê reconhecido por seu trabalho e isso é de tal modo revoltante.

Entende-se nas falas que o reconhecimento social ou mesmo nos locais de trabalho é muito baixo em relação ao alto nível de responsabilidade exigido. O reconhecimento dos docentes como profissionais essenciais ao país depende muito de uma oferta de carreira apropriada, de remuneração condizente à formação deles exigida e ao trabalho que é deles esperado. Essa defasagem de remuneração se encontra principalmente nos níveis de educação básica. Na fala de P5 encontra-se:

Estar motivado é receber um salário digno. (P5)

A fala de P5 traz a discussão de encargos salariais que pode ser observado na meta 17 do PNE, tem o objetivo de “equiparar o rendimento médio dos profissionais do magistério ao dos demais profissionais com escolaridade equivalente” (BRASIL,2014). Esta meta estabelece, que até o final do sexto ano de vigência (2020) que o País valorize os professores das redes públicas da Educação Básica, de modo a igualar o rendimento médio dos demais profissionais com a mesma escolaridade.

Os motivos da carreira docente não ser uma profissão com remuneração atrativa faz com que uma menor parcela de pessoas procure o magistério como profissão, além dos cursos de licenciatura terem um grande índice de evasão. Com uma melhor valorização salarial para professores, o País passa a tratar a educação como fonte de desenvolvimento econômico.

Tratar e valorizar os professores como profissionais e não como abnegados que trabalham apenas por vocação. Enquanto salário e carreira não forem atraentes, o número de jovens dispostos a seguir a carreira do magistério continuará sendo baixo. Elevar os salários do magistério implica em mudar prioridades e passar a enxergar a Educação como a principal fonte sustentável de desenvolvimento econômico e social de um país.

Existe uma gama de fatores que atuam na motivação do trabalho. O salário, embora seja um fator importante, não é o critério de maior importância para o profissional. Verifica-se na pesquisa realizada que P5 é o único que se manifesta sobre a motivação para constituir-se da necessidade do recebimento de um salário digno. Os outros participantes do estudo manifestaram opiniões diferentes, como por exemplo, o comportamento dos discentes.

Vale ressaltar que, por mais que seja uma norma programada, ou seja, faz parte de um planejamento de ações a serem desenvolvidas, a valorização do salário do professor, até o presente momento não está sendo respeitada. É necessário o reconhecimento do trabalho do professor, começando, necessariamente, pela valorização do profissional, possibilitando condições dignas de trabalho (fatores externos), bem como o pagamento de salários compatíveis com a categoria.

O pagamento de salário insatisfatório aos professores desmotiva os trabalhadores mais jovens a ingressarem na profissão. E mesmo com a entrada de profissionais no mercado, os docentes já atuantes são sobrecarregados, pois os egressos de licenciaturas encontram uma realidade com excesso de aulas a ministrar,

turmas com lotação maior que quantidade aceitável, excesso de carga de trabalho, entre outros fatores. Conforme consta previsto no PNE, a valorização do trabalho do professor é uma meta a ser considerada e realizada.

Cumpre salientar que, do estudo realizado com os partícipes, o salário não está profundamente ligado com o desempenho dos profissionais em sala de aula. Pelo contrário, verifica-se nas falas de P1 a P4 que a dificuldade na realização do trabalho, se dá em razão de falta de estrutura, falta de um devido acompanhamento de pais, apoio dos gestores da escola, entre outros.

Existem fatores diversos a serem analisados para a motivação do professor e não somente o salário, o que também é importante, mas não afeta diretamente a motivação dos profissionais. Os fatores que mais afetam os profissionais são os externos, aqueles que não estão diretamente ao alcance do professor. Esses fatores estão na alçada de outras pessoas, aqueles que administram o governo local, por exemplo.

4.4 Desempenho docente e a variação da motivação.

Nesta categoria, analisam-se os aspectos que podem influenciar a motivação dos professores, de tal forma que provoque uma variação na sua motivação, numa relação direta com o desempenho dos professores no processo de ensino e aprendizagem. Os professores revelam diversos fatores que podem alterar sua motivação e interferir no seu desempenho docente, a saber: o envolvimento com as turmas, tornar a sala de aula agradável e que propicie o desenvolvimento do decorrer das aulas e turmas diferentes com comportamentos diversificados. Para que possa motivar o docente a identificação de problemas que atrapalham a motivação e criação de um ambiente agradável e alegre, favorável à aprendizagem, por meio da interação entre os pares e da relação professor e aluno.

Tem dias que sim tem dias que não, vai variar muito da situação da sala tem dias que está muito difícil eles estão com mais dificuldade a experiência que eu tenho durante esses 20 anos de sala é que está cada vez mais difícil prender atenção do aluno. [...] às vezes você não está tão motivado, mas a sala te motiva. Às vezes, acontece ao contrário: você chega naquele “gás”, prepara uma aula e quando chega lá não rende nada. (P1)

Às vezes sim, às vezes não. Depende muito do alunado, as turmas são bem diferentes umas das outras, [...] tem turma que já pensamos assim: essa atividade não vai dar certo lá, mas tentamos. [...] Quando você está motivado

tudo flui bem, quando não, a tendência é não dar certo, eu não estou motivada para dar aula não, tô animada “praquilo” ali, então eu vou fazer de qualquer jeito, a tendência é não ter resultado algum para aquilo dali. (P3)

Os professores revelam em suas falas que sua motivação está diretamente ligada ao feedback que os alunos lhe dão em sala de aula. Apontam que tanto se sentem animados diante do interesse da turma, quanto sentem-se acomodados frente a uma turma apática, o que sinaliza que a motivação do professor se alinha ao interesse dos alunos. Como relata Sakai (2012), os papéis do professor e do aluno estão ligados uma vez que as experiências são vivenciadas em sala de aula, o docente pode expandir os conhecimentos a partir das interações vividas nesta relação.

Os docentes, muitas das vezes, se queixam do cansaço na realização de suas tarefas como educador, o que leva à desmotivação e que pode gerar um sentimento de não cumprimento do seu trabalho, levando a acharem que seu trabalho não vale a pena. Entretanto, levando em consideração esses aspectos, juntamente com a dificuldade do dia a dia para lidar com os discentes, o quadro se agrava e influi diretamente na motivação dos professores a lecionarem, variando o desempenho docente. Aspecto relacionados à questão dos baixos rendimentos e falta de interesse dos alunos são principais razões da variação de motivação dos professores. Variações essas que podem acontecer durante as aulas ao decorrer do dia.

Em pesquisa realizada, pela Fundação Victor Civita (2010), denota-se que, 63% dos professores entrevistados revelam viver em um nível de estresse; 48% sentem falta de maior segurança contra atos de violência; 54% não estão contentes com os benefícios oferecidos, 47% com o salário e por último, 47% com a sobreposição de papéis (em relação à família dos estudantes). Ademais, 72% alegam terem que fazer o papel de assistente social, ao ministrarem aulas em escolas públicas.

Ocorrem situações que, mesmo não estando nas atribuições docentes, repercutem em seu trabalho, exigindo dele atendimento e encaminhamento aos devidos setores. Esse contexto sobrecarrega o docente e a situação pode se agravar levando em consideração as difíceis condições de trabalho dos professores, influenciando diretamente as tensões do dia a dia nas interações escolares e no desempenho, tanto do discente quanto do docente.

Assim, considerando o exposto, por mais que o professor tenha o “gás” para trabalhar em sala de aula, diversos fatores configuram obstáculos: a segurança da sua integridade física, a falta de materiais, a falta de estrutura para a realização do

trabalho, problemas com a gestão, entre outros. Esses fatores, quando acumulados, podem impactar o estado emocional dos docentes. Depreende-se que são muitos os desafios enfrentados pelos profissionais da educação, que vão desde a falta de segurança de planejamento de carreira, a falta de estrutura nos locais de trabalho, a indisciplina dos discentes, entre outros fatores internos e externos. Essas situações impactam diretamente a motivação do profissional.

5 Considerações Finais

Com o objetivo de analisar os fatores associados à motivação do professor, observa-se a existência de diversos aspectos que ensejam não só a motivação, mas também a satisfação do profissional.

Com o desenvolvimento do estudo, foi possível constatar os fatores que impactam a motivação dos professores, tais como fatores internos e externos. Os fatores internos podem ser a subjetividade do sujeito, reconhecimento da profissão. Os fatores externos, por sua vez, remontam a ideia de situações que fogem ao controle do profissional, como estrutura física, falta de materiais, gestão, interesse e curiosidade dos alunos, por exemplo.

Estes fatores influenciam diretamente a variação da motivação, ora potencializando, ora diminuindo o empenho dos professores. Na pesquisa em questão, verifica-se que a maior parte dos profissionais enfatiza os fatores externos, ou seja, as condições de trabalho, salário e estrutura da escola para o bom desenvolvimento da sua função e, conseqüentemente, na motivação. No entanto, faz-se necessário ressaltar que os profissionais também são afetados pelos fatores internos, aqueles derivados do sujeito como pessoa, por exemplo, reconhecimento do seu trabalho perante a sociedade.

Por mais que existam essas dificuldades para os profissionais da educação, estes entendem a necessidade de precisar investir na sua qualificação como docentes para o bom desenvolvimento de carreira, de igual modo o dos docentes.

Constatou-se a necessidade de efetivação das políticas públicas que atendam às necessidades estruturais e de trabalho, dos professores e dos alunos. Ainda é preciso dizer, que as organizações governamentais, em todos seus âmbitos, estejam voltadas para a educação, de forma necessária e urgente, para que no futuro

tenhamos uma maior qualidade na educação. A educação é um direito de todos os cidadãos brasileiros.

O que se denota é que, o profissional de educação, independentemente de estar motivado ou não, realiza o seu trabalho impactando, de algum modo, diversos alunos durante sua carreira profissional. Portanto, é fundamental que se discuta a motivação dos professores para que seu trabalho também tenha um sentido favorável para ele.

A partir do exposto e das discussões empreendidas no estudo, é imprescindível que o tratamento da educação no Brasil tome um rumo diferente do que vem sendo adotado. É preciso, de forma urgente, que o profissional da educação seja valorizado. Os fatores internos e externos devem ser observados para a boa prática da educação pelos docentes. A não observância desses fatores, afetam negativamente a motivação profissional que por conseguinte, evidencia a quebra de rendimento de ambas as partes, professores e alunos.

Referências

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa, Portugal: Edições 70, 1977.

BARROS, C. L. S.; MAZZOTTI, T. B. Profissão docente: uma instituição psicossocial. **Educ. Pesqui.**, São Paulo, v.35, n.1, p.165-176, abr. 2009. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-97022009000100011&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 04 Nov. 2020.

BRASIL. Ministério da Educação Secretaria de Articulação com os Sistemas de Ensino. **Planejando a próxima década conhecendo as 20 metas do Plano Nacional de Educação**. 2014. Disponível em: http://pne.mec.gov.br/images/pdf/pne_conhecendo_20_metas.pdf. Acesso em: 17 de nov. de 2018.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Plano Nacional de Educação 2014 – 2024 linha de base**. Lei Nº 13.005/2014. 2015. Brasília. Disponível em: https://www.deolhonosplanos.org.br/wp-content/uploads/2015/10/Plano_Nacional_de_Educacao__Linha_De_Base.pdf. Acesso em: 20 fev. 2021

DAVOGLIO, Tércia Rita; SANTOS, Bettina Steren dos. Motivação docente: reflexões acerca do construto. **Avaliação (Campinas)**, Sorocaba, v. 22, n. 3, p. 772-792, dez. 2017. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-40772017000300772&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 04 de dez. de 2020.

DINIZ-PEREIRA, Júlio. O ovo ou a galinha: a crise da profissão docente e a aparente falta de perspectiva para a educação brasileira. **Revista Brasileira de**

Estudos Pedagógicos, v. 92, n. 230, 2011. Disponível em: www.rbep.inep.gov.br/ojs3/index.php/rbep/article/view/2919. Acesso em: 09 dez. 2020.

GODOY, Arlida Schmidt. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Rev. adm. empres.**, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, Apr. 1995. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901995000200008&lng=en&nrm=iso. Acessado em: 15 jan. 2019

GUIMARÃES, S.É.R.; BZUNECK, J.A.; SANCHES, S.F. Psicologia educacional nos cursos de licenciatura: a motivação dos estudantes. **Psicol. esc. educ.**, Campinas, v. 6, n. 1, p. 11-19, jun. 2002. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-85572002000100002&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 26 jul. 2019.

HERZBERG, F. et al. **One more time: How do you motivate employees**. Boston, MA: Harvard Business Review, 1968. Disponível em: <http://www.mcrhdi.gov.in/91fc/coursematerial/management/14%20One%20More%20Time%20How%20do%20you%20Motivate%20Employees.pdf>. Acesso em: 16 out. 2020

_____. (1966). *Work and the Nature of Man*. N.Y.: Thomas Y. Crowell Publishers.

_____; Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). **The Motivation to Work** (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.

HUBERMAN, M. **O ciclo de vida profissional dos professores**. In: NÓVOA, A. (Org.). *Vidas de professores*. 2. ed. Porto: Porto, 2000. p. 31-61.

INSTITUTO PAULO MONTENEGRO. Ser professor: uma pesquisa sobre o que pensa o docente das principais capitais brasileiras. **Estudos & Pesquisas Educacionais**, Fundação Victor Civita, São Paulo, v. 1, n. 1, p. 17-61, maio 2010. Disponível em: <http://www.clickideia.com.br/sg/uploads/uploads/estudos/estudos-pesquisas-computadores-e-internet-nas-escolas-publicas.pdf>. Acesso em: 06 nov. 2020.

JESUS, S. N. **Desmotivação e crise de identidade na profissão docente**. *Katálisis*, Florianópolis, v.7, n. 2, p. 192-202, jul-dez, 2004.

_____. Motivação, Bem-estar e processos de ensino-aprendizagem contributo de algumas investigações. **AMazônica**. Humaitá, AM, Vol. VII, Número 2, pág. 118-119, Jul.- Dez. 2011. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3912426>. Acesso em: 28 Out. 2020.

LOURENÇO, A. A.; PAIVA, M. O. A. DE. A motivação escolar e o processo de aprendizagem. **Ciências & Cognição**, v. 15, n. 2, 9 ago. 2010.

MAIESKI, Sandra et al. Motivação de alunos do ensino fundamental: estudo de duas realidades culturais. **Psicol. Esc. Educ.**, Maringá, v. 21, n. 3, p. 601-608, Dez. 2017. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-85572017000300601&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 04 Dez. 2020.

MINAYO, M. C. de S. (Org.). **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 1994.

OLIVEIRA, Cynthia Bisinoto Evangelista de; MARINHO-ARAUJO, Claisy Maria. A relação família-escola: intersecções e desafios. **Estud. psicol. (Campinas)**, Campinas, v. 2, n. 1, p. 99-108, Mar. 2010. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-166X2010000100012&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 01 fev. 2021.

PANUCI, L. R.; et al. Interações, Celulares Smartphones e Processos de Ensino e Aprendizagem. **Revista de Ensino, Educação e Ciências Humanas**, v. 17, n. 2, p. 105-111, 2016. Disponível em: <https://revista.pgsskroton.com/index.php/ensino/article/view/3939>. Acesso em: 12 nov. 2020.

PRODANOV, C.C.; FREITAS, E.C. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. Novo Hamburgo: Feevale, 2013. *E-book* (51; 52 e 54p.).

RUFINI, S. É.; BZUNECK, J. A.; OLIVEIRA, K. L. A qualidade da motivação em estudantes do ensino fundamental. **Paidéia (Ribeirão Preto)**, Ribeirão Preto, v. 22, n. 51, p. 53-62, abr. 2012. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-863X2012000100007&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 28 out. 2020.

_____.; BZUNECK, J. A.; OLIVEIRA, K. L. Estudo de validação de uma medida de avaliação da motivação para alunos do ensino fundamental. **Psico-USF (Impr.)**, Itatiba, v. 16, n. 1, p. 1-9, Apr. 2011. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-82712011000100002&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 04 dez. 2020.

SAKAI, Joana et al. Desempenho escolar e a relação professor-aluno por meio do teste do par educativo. **Boletim de Psicologia**, v. 62, n. 137, p. 221-238, 2012. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/bolpsi/v62n137/v62n136a09.pdf>. Acesso em: 26 jan. 2021.

SAWREY, James M.; TELFORD, Charles W. **Psicologia educacional**. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1976.

WISEU, J., JESUS, S. N., QUEVEDO-BLASCO, R., RUS., C., & CANAVARRO, J. Motivação docente: estudo bibliométrico da relação com variáveis individuais, organizacionais e atitudes laborais. **Revista Latinoamericana de Psicología**, v. 47, n. 1, p. 58-65, 2015. Disponível em:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0120053415300078>. Acesso em: 28 out. 2020

ZANELLI, C. J.; BORGES, A. E. J.; BASTOS, B. V. A. (2004). **Psicologia, organizações e trabalho**. Porto Alegre: Artmed.

ZUIN, Vânia Gomes; ZUIN, Antônio Álvaro Soares. O celular na escola e o fim pedagógico. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 39, n. 143, p. 419-435, junho 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302018000200419&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 11 nov. 2020.

TADEUCCI, M. S. R. **Motivação e liderança**. Curitiba: IESDE, 2011.

ANEXOS

Anexo A - Termo de consentimento livre e esclarecido

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE BASEADO NAS DIRETRIZES CONTIDAS NA RESOLUÇÃO CNS Nº466/2012.

Prezado(a) Senhor(a)

Está pesquisa é sobre: Fatores da motivação do professor no processo de ensino está sendo desenvolvida por João Victor de Almeida Gomes, do Curso de Licenciatura em ciências biológicas do Instituto Federal do Piauí, sob a orientação da Profª Emanoela Moreira Maciel.

Solicitamos a sua colaboração para participar de uma entrevista que será um dos instrumentos norteadores da nossa pesquisa, como também sua autorização para apresentar os resultados deste estudo em eventos da área de licenciatura e publicar em revista científica nacional e/ou internacional. Por ocasião da publicação dos resultados, seu nome será mantido em sigilo absoluto.

Esclarecemos que sua participação no estudo é voluntária e, portanto, o(a) senhor(a) não é obrigado(a) a fornecer as informações e/ou colaborar com as atividades solicitadas pelo Pesquisador(a). Caso decida não participar do estudo, ou resolver a qualquer momento desistir do mesmo, não sofrerá nenhum dano. Os pesquisadores estarão a sua disposição para qualquer esclarecimento que considere necessário em qualquer etapa da pesquisa.

Assinatura do(a) pesquisador(a) responsável

Considerando, que fui informado(a) dos objetivos e da relevância do estudo proposto, de como será minha participação, dos procedimentos e riscos decorrentes deste estudo, declaro o meu consentimento em participar da pesquisa, como também concordo que os dados obtidos na investigação sejam utilizados para fins científicos (divulgação em eventos e publicações). Estou ciente que receberei uma via desse documento.

Teresina, (Pi), ____ de ____ de ____.

Assinatura do participante ou responsável legal