


Motivação docente: permanência ou desistência na profissão?

*Teacher motivation:
permanence or withdrawal in the profession?*

*Motivación docente:
¿permanencia o abandono de la profesión?*

Andressa Wiebusch² 

Rafael Faermann Korman³ 

Bettina Steren dos Santos⁴ 

Resumo: O objetivo do estudo foi compreender as concepções de professoras, dos Anos Iniciais do Ensino Fundamental da Educação Básica, sobre motivação docente e quais os motivos para permanência ou desistência da profissão. A pesquisa foi desenvolvida na disciplina “Processos motivacionais e metodologias criativas” do Programa de Pós-Graduação em Educação da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). A metodologia caracteriza-se pela abordagem qualitativa. Para coleta de dados, realizamos questionário *online* e entrevista estruturada. Por meio da análise de conteúdo proposta por Bardin (2011) emergiram as categorias “motivação docente” e “motivos para permanência ou para desistência da profissão docente”. Como resultados, identificamos que a motivação intrínseca aparece como fator preponderante para as professoras, que demonstraram realização pessoal e profissional. A motivação extrínseca foi observada pela necessidade de reconhecimento social e de valorização.

Palavras-chave: Motivação Docente. Educação Básica. Professoras.

Abstract: *The aim of the study was to understand Elementary School teachers' concept about teacher motivation and their reasons for permanence or withdrawal in this profession. The research was developed during the “Motivational processes and creative methodologies” graduate program in Education at the Pontifical Catholic University of Rio Grande do Sul (PUCRS). The study methodology was characterized by a qualitative approach. For data collection, we conducted an online questionnaire and applied a structured interview, through the content analysis methodology proposed by Bardin (2011), and two categories have emerged from that process: “teacher motivation” and “reasons for permanence or for withdrawal the teaching profession”. As results, we identified that the intrinsic motivation appears as a preponderant factor and that teachers demonstrated personal and professional fulfillment. Extrinsic motivation was evidenced by the need for social recognition and appreciation.*

Keywords: *Teacher Motivation. Basic Education. Teachers.*

Resumen: *El objetivo de este estudio fue comprender las concepciones de profesoras de los Años Iniciales de la Enseñanza Fundamental de la Educación Básica, sobre motivación docente y cuales los motivos para la permanencia o abandono de la profesión. La investigación fue desarrollada en la disciplina “Procesos motivacionales y metodologías creativas” del Programa de Posgrado en Educación de la Pontificia Universidad Católica de Rio Grande del Sur (PUCRS). La metodología se caracteriza por un abordaje cualitativo. Para la colecta de datos, aplicamos cuestionarios online y entrevistas estructuradas. Por medio del Análisis de contenido propuesta por Bardin (2011), surgieron las categorías “motivación docente” y “motivos para permanencia o para abandono de la profesión docente”. Como resultados, identificamos que la motivación intrínseca aparece como factor preponderante y que las profesoras demostraron realización*

¹ **Submetido em:** 10 out. 2019 - **Aceito em:** 10 dez. 2019 - **Publicado em:** 13 out. 2020

² Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS) – E-mail: andressagpfope@gmail.com

³ Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS) – E-mail: korman.rafael@gmail.com

⁴ Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS) – E-mail: bettina@puers.br

personal y Profesional. La motivación extrínseca fue evidenciada por la necesidad de reconocimiento social y de valorización.

Palabras clave: *Motivación del Maestro. Educación Primaria. Maestras.*

Introdução

No Brasil, em geral, e no Estado do Rio Grande do Sul (RS), em particular, estamos vivenciando um período de muitos desafios na profissão docente. Souza, Brasil e Nakadaki (2017) destacam que a desvalorização do magistério é um fato histórico e que representa um “abandono” social. Nesse sentido, o contexto das políticas educacionais vem se constituindo como cenário de manifestações e insatisfação, por meio de lutas por melhores salários e pelo reconhecimento docente, já que a Educação não é prioridade.

No Índice de Desenvolvimento Estadual, “Caminhos para o futuro do RS”, de 2017 (iRS, 2017), foram apresentados fatores explicativos sobre a realidade da Educação, como a descontinuidade de políticas pedagógicas e administrativas de governo, não de Estado, promovendo, assim, rupturas em projetos e programas iniciados, falta de investimento na formação dos professores e valorização profissional.

Segundo Souza, Brasil e Nakadaki (2017, p. 60) “[...] por mais consolidado que esteja o papel docente, o reconhecimento coletivo fica muito aquém de suas reais funções e importância”. Sendo assim, manter os professores iniciantes e experientes motivados na docência é um desafio da contemporaneidade, bem como a profissão ter atratividade para quem deseja iniciar na carreira. Nesse contexto, o objetivo do estudo foi compreender as concepções de professoras, dos Anos Iniciais do Ensino Fundamental, sobre motivação docente e os motivos para permanência ou desistência da profissão.

Uma pesquisa realizada por Davoglio e Santos (2017, p. 204),

nas bases *Scientific Electronic Library Online* – Scielo Brasil e Bibliografia Brasileira de Educação (BBE) - Inep, incluindo o período de 2000 a 2015, confirmou a escassez de publicações em língua portuguesa sobre a motivação docente, bem como a baixa indexação desses estudos em periódicos relevantes. Além disso, constatou-se que os estudos brasileiros que envolvem a motivação docente, em sua maioria, exploram primariamente construtos correlatos, como a satisfação no trabalho, as implicações sobre a aprendizagem, o estresse ou a saúde ocupacional, sendo a motivação observada mais como um fator coadjuvante.

A docência requer uma multiplicidade de conhecimentos que vão muito além da formação acadêmica e da experiência. Nesse sentido, a inserção profissional é uma etapa marcada por ambiguidades e por diversos sentimentos como satisfação, alegria, insegurança e angústia, sendo um momento complexo. De acordo com Huberman (2000) ao longo da trajetória, os professores vivenciam o “ciclo de vida profissional docente”, fases da profissão que podem ser evidenciadas entre a distância dos ideais e da realidade, com sentimento de pertencimento à instituição de ensino; com a sensação de rotina e esgotamento ou com motivação para continuar. Não há uma linearidade entre as fases, são momentos diferentes para cada professor(a), sendo que o tempo e a forma como cada um(a) vive essas fases são

influenciados por elementos diversos. Sendo assim, precisamos considerar a singularidade de cada docente, sua história de vida, as experiências e as influências que o ambiente de trabalho exerce sobre o(a) profissional.

A motivação é constituída por motivos e metas, pessoais e profissionais, bem como por fatores intrínsecos e extrínsecos. Para Bzuneck (2009, p. 9) “motivação, ou motivo, é aquilo que move uma pessoa ou que põe em ação ou a faz mudar de curso, a motivação tem sido entendida ora como um fator psicológico, ou conjunto de fatores, ora como um processo”. Sendo assim, cada sujeito tem uma motivação em relação à escolha da profissão, ao exercício da docência e à permanência na carreira. Para Santos, Antunes e Schmitt (2010, p. 23): “não há como compreender o processo sem considerar uma vasta rede de inter-relações pessoais, em que múltiplos fatores, entendidos como partes, interferem no todo”. As motivações relacionadas às expectativas, aos fatores do ambiente de trabalho e às relações interpessoais estão ligadas à motivação intrínseca - refere-se às condições do próprio sujeito.

Segundo Bzuneck (2009), a competência é o primeiro fator da motivação intrínseca, entendida como a capacidade do organismo de interagir, de maneira satisfatória, com seu ambiente. Essa motivação depende, exclusivamente, do professor, de estímulos e fatores internos e não de fatores externos, associada à realização pessoal e profissional. Então é preciso, na profissão docente, pessoas que realmente gostem da docência e que tenham comprometimento com a Educação. Já a motivação extrínseca está relacionada com motivos externos, como reconhecimento, melhores salários, valorização docente e fatores ligados ao cognitivo. Evidenciamos que as motivações intrínsecas e extrínsecas são distinguidas, se a origem é externa ou interna.

De acordo com Bzuneck (2009), a motivação extrínseca é menos elaborada do que a intrínseca, sendo predominante no contexto educacional, pois trabalha com o externo, com a docência como obtenção de recompensas materiais ou sociais. Por exemplo, quando um professor busca um Curso de Formação Continuada ou uma Pós-Graduação, desenvolve essa ação com uma motivação extrínseca, ou seja, pensa que a formação poderá lhe trazer conhecimentos, reconhecimentos e um salário melhor na profissão, sendo essa motivação envolvida com benefícios.

A motivação docente está relacionada ao sujeito, ao sentido e ao significado atribuídos à profissão, mas também ao ambiente de trabalho e à gestão escolar, que interferem no nível de motivação. Deste modo, de acordo com Davoglio e Santos (2017, p. 203), “Um professor intrinsecamente motivado tende a explorar ativamente as próprias capacidades, engajando-se e permanecendo espontaneamente envolvido nas atividades percebidas como interessantes e recompensadoras”, bem como, “enfrentando desafios e desenvolvendo habilidades e competências necessárias à sua atuação”.

Ainda, segundo Davoglio e Santos (2017, p. 203), a *Self-Determination Theory* (SDT), “em sua metateoria, assume que a motivação autodeterminada pode ser apoiada ou contrariada por influências sociocontextuais que se processam através das necessidades psicológicas de autonomia, competência e pertencimento/afiliação”. Sendo assim, a “motivação autodeterminada dos professores pode, portanto, ser afetada tanto por aspectos pessoais (crenças, expectativas, autoconhecimento) quanto contextuais, tais como: pressões

institucionais, valorização e apoio social, funcionamento grupal” (DAVOGLIO; SANTOS, 2017, p. 204). Destacamos que o sentimento de pertencimento e o estabelecimento de vínculos no local de trabalho também refletem na profissão e na motivação.

Metodologia

A pesquisa caracteriza-se pela abordagem qualitativa, que “se aplica ao estudo da história, das relações, das representações, das crenças, das concepções, e das opiniões, produtos das interpretações que os humanos fazem a respeito de como vivem [...]” (MINAYO, 2010, p. 57). Sendo assim, buscamos obter indicadores de permanência profissional definindo os elementos que influenciam nas motivações intrínsecas e extrínsecas e a compreensão da relação entre esses fatores.

Para a coleta de dados, realizamos um questionário *online* com perguntas fechadas para professores que atuam em escolas do interior do Estado do Rio Grande do Sul (RS). Enviamos o *link* por e-mail e obtivemos 57 participantes. Nesse sentido, correspondente à etapa inicial da pesquisa, apresentamos alguns dados dos participantes, tais como idade, tempo de atuação docente etc.

Gráfico 1. Gênero dos participantes

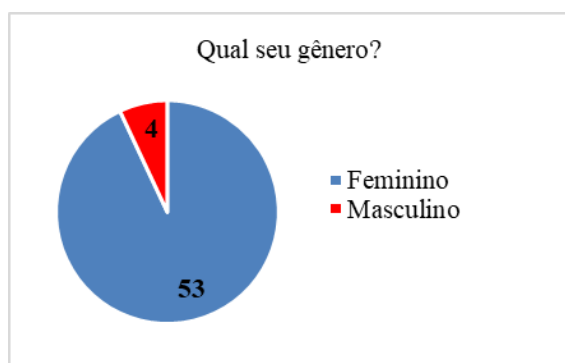
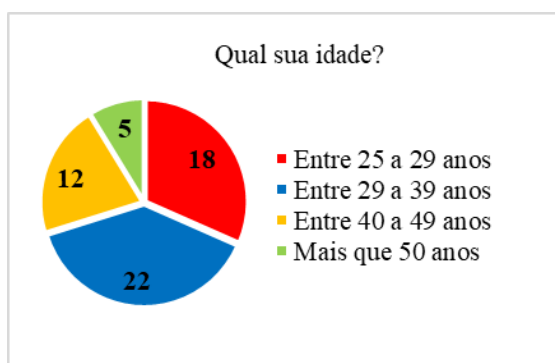


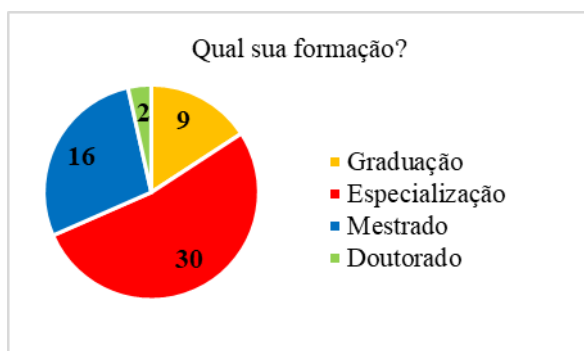
Gráfico 2. Idade dos participantes



Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

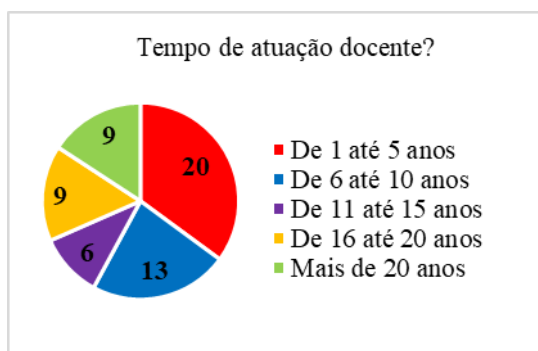
No gráfico 1, identificamos que tivemos mais participantes do gênero feminino e, em relação à idade, evidenciamos no gráfico 2, o maior número de respondentes entre 29 a 39 anos. No entanto, constatamos que a faixa etária entre 25 e 29 anos também é expressiva.

Gráfico 3. Formação dos participantes



Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

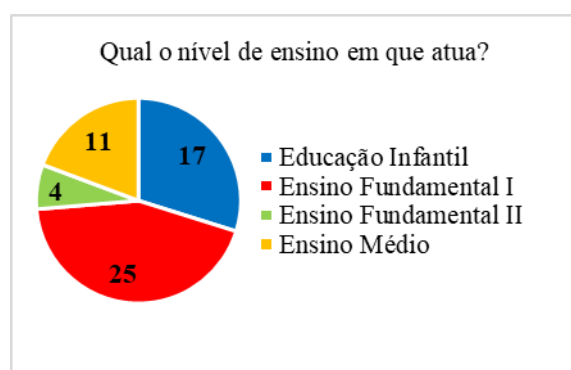
Gráfico 4. Tempo de atuação docente



Com o gráfico 3, compreendemos que a maioria dos professores têm formação em nível de pós-graduação *lato sensu* (especialização), ou seja, procuraram um Curso de Formação Continuada para aperfeiçoamento e qualificação. Quanto ao tempo de atuação, o maior número de participantes está atuando de 1 até 5 anos na profissão.

Nos gráficos 5 e 6 apresentamos o nível de ensino de atuação dos professores e o âmbito de abrangência das escolas, sendo Estadual, Municipal, Particular e Federal.

Gráfico 5. Nível de ensino em que atua



Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

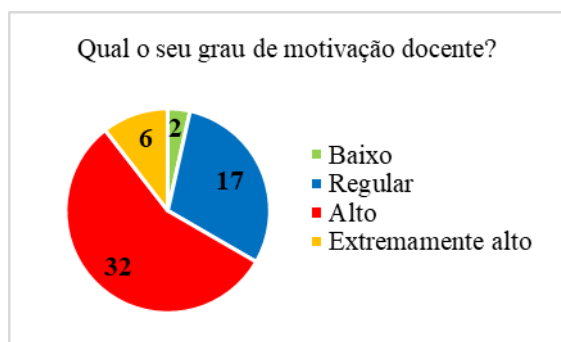
Gráfico 6. Rede de ensino em que atua



Tivemos mais participantes que atuam no Ensino Fundamental I, correspondente aos Anos Iniciais, ou seja, do 1º ao 5º ano da Educação Básica. Quanto ao âmbito das escolas, a maioria atua em Escolas Particulares (21), seguido da rede Municipal (19).

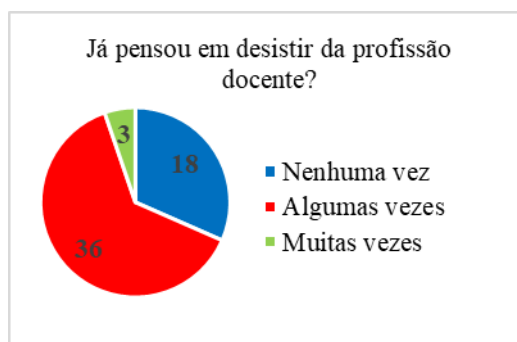
Em seguida, buscamos levantar a motivação docente dos participantes e se já pensaram em desistir da profissão.

Gráfico 7. Grau de motivação docente



Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

Gráfico 8. Pensou em desistir da profissão



Para a maioria dos participantes o grau de motivação é alto, porém, pensaram algumas vezes em desistir da profissão docente. Esse dado nos mostra que o sentimento em relação à profissão não pode ser percebido como linear, dependendo da fase profissional em que o docente vive, esse sentimento pode ser alterado.

Ao concluir a análise dos dados do questionário, com o intuito de obter uma amostra homogênea e intencional para a realização da entrevista, estabelecemos os seguintes critérios: atuação de 1 a 5 anos e faixa etária de 25 a 39 anos. As participantes foram todas mulheres, 10 professoras jovens, que atuam nos Anos Iniciais do Ensino Fundamental I da Educação Básica e que tiveram seus dados pessoais mantidos de forma confidencial.

Para a interpretação dos dados, realizamos a análise de conteúdo com base em Bardin (2011). Desse modo, evidenciamos as categorias da pesquisa que nos permitem a validação da relação entre a motivação e os motivos que são essenciais para a permanência na docência da Educação Básica, evitando a desistência na profissão.

Resultados e discussões

Na tessitura deste estudo, os dados foram agrupados e analisados para que pudéssemos compreender os sentidos e os significados atribuídos para a motivação docente. No processo de análise, emergiram as seguintes categorias: “motivação docente”, que envolve as concepções das professoras sobre a motivação e os fatores que mais influenciam na motivação e “motivos para permanência e para desistência na profissão docente”, que envolvem os fatores que influenciam na motivação e os motivos para desistir ou continuar na docência. Sendo assim, apresentamos cada categoria e os principais achados do estudo.

Na categoria “motivação docente” evidenciamos um grande entusiasmo, por parte das entrevistadas. Huertas (2001, p. 54) corrobora ao afirmar que a “motivação humana deve ser entendida como um processo de ativação e orientação da ação”. Sendo assim, podemos identificá-la como um processo que potencializa ou inibe ações e inter-relações, por meio de múltiplos fatores extrínsecos e intrínsecos. A pesquisa permitiu estabelecer nexos entre estas estruturas de representação motivacional e o desenvolvimento profissional docente, que

apresenta características próprias, considerando que as professoras estão na fase inicial da carreira docente.

Para Huberman (2000), os três primeiros anos correspondem a fase da descoberta, que envolve o entusiasmo diante da docência e a sobrevivência na profissão, em virtude dos desafios que surgem no cotidiano escolar. Sendo que, a fase da estabilização é considerada de quatro a seis anos de carreira, envolvendo o comprometimento e a tomada de responsabilidades que a docência exige. Nesse sentido, foram tecidas reflexões sobre as concepções das professoras quanto à definição de motivação docente:

Motivação, eu vejo como movimento, ação. Um impulso para manter-se agindo em uma determinada conduta positiva, o professor motivado é aquele criativo (PROFESSORA 4).

Motivação docente é aquilo que me faz buscar alternativas e metodologias que se enquadrem à minha realidade de atuação profissional, para motivada, também poder motivar àqueles que fazem parte de meu grupo de professores (PROFESSORA 8).

Compreendo por motivação docente tudo aquilo que nos move, nos faz caminhar, seguir nossos planos e objetivos enquanto profissionais da Educação (PROFESSORA 9).

Com base nas respostas, observamos que a motivação está relacionada com ações, movimentos, objetivos e estratégias que movem as professoras na profissão. Para Bzuneck (2009), o termo motivação corresponde ao motivo que instiga o indivíduo a agir e pode estar relacionado à fatores internos ou externos, que determinarão comportamentos, sentimentos e desejos. Nesse contexto, entendemos a motivação como parte importante nessa construção, que implica no campo de atuação docente e no desenvolvimento profissional. Nas respostas, podemos evidenciar que os sentimentos são diversos, impossibilitando uma definição única. Porém, materializam-se num espectro de transformação própria e do meio, reconhecendo o impacto da ação no ambiente de trabalho na escola, com os estudantes, os professores, a gestão escolar e a comunidade.

Mesmo com tantos desafios que o professor vem enfrentando na Educação, identificamos que há uma motivação das professoras em relação à profissão. Nessa motivação, podem estar envolvidos estímulos e incentivos que as potencializam, no sentido de expectativas, as professoras acreditam em uma Educação melhor e na valorização profissional. Nesse processo, estabelecemos metas, objetivos e buscamos crescimento pessoal e profissional ao longo da profissão docente.

“Em termos de políticas públicas em prol da causa docente é inegável que muito se avançou, porém, ao se analisar o contexto real de atuação desse professor fica evidente que o *status* negativo ou o julgo social antes enfrentado, ainda hoje se faz presente” (SOUZA; BRASIL; NAKADAKI, 2017, p. 62). Sendo assim, o desenvolvimento de políticas públicas para a Educação e o aperfeiçoamento do magistério, são instrumentos externos de ação no processo motivacional dos profissionais e devem ter ênfase na formação de professores, na progressão da carreira e no reconhecimento social, aspectos pouco valorizados na atualidade.

Podemos sinalizar que, no objetivo de fortalecer os processos motivacionais da profissão, as políticas públicas educacionais devem incluir mecanismos de participação e de

valorização dos professores. É nessa trama complexa de elementos que indagamos os fatores que mais influenciam na motivação:

Um aspecto bem importante que interfere na motivação do professor é a relação com os estudantes. A participação e envolvimento das famílias também motivam e satisfazem os profissionais, bem como a valorização e apoio da equipe diretiva (PROFESSORA 3).

Os aspectos são a gestão escolar, a infraestrutura da escola, as relações interpessoais, o salário e o reconhecimento profissional, bem como o retorno que o estudante dá diante da aprendizagem (PROFESSORA 5).

Todo profissional precisa estar motivado para atuar. Na área da Educação, não é diferente. Destaco, como principal aspecto de motivação a um professor, a vontade de mudança social, de humanização, de melhoria na área educacional (PROFESSORA 8).

Com as narrativas, identificamos a motivação relacionada com motivos intrínsecos, como, por exemplo, realização profissional, relações interpessoais com os estudantes, e como motivos extrínsecos o envolvimento, o reconhecimento e a participação das famílias, como a valorização e o apoio da gestão escolar. Essa motivação está relacionada com elementos emocionais, afetivos, relacionais, com o desenvolvimento pessoal e profissional e com a realidade escolar.

Ressaltamos que o ambiente escolar, a sala de aula, a infraestrutura, os recursos também são fatores motivacionais importantes. Mas, uma avaliação do cenário atual de precarização dos determinantes materiais, remunerativos e infraestruturas, marca as dinâmicas imanentes da profissão na reprodução de elementos motivacionais. “É preciso, deste modo, de maior oferta de materiais pedagógicos e boas condições de infraestrutura, que muitas vezes a escola não possui e quando as possui estão em condições inapropriadas” (SOUZA; BRASIL; NAKADAKI, 2017, p. 62).

A profissão está apresentando uma série de desafios: baixa remuneração, longas jornadas de trabalho, salas superlotadas, falta de infraestrutura, indisciplina, violência, precariedade de investimentos para atender às necessidades educacionais, ou seja, a demanda assumida é maior que a apresentada, além do baixo reconhecimento social. Jacomini, Alves e Camargo (2015) destacam que a desvalorização pode ser notada no contexto nacional, mas também no internacional; em virtude do trabalho docente não acontecer apenas na sala de aula, além de uma sobrecarga de trabalho sendo ignorada.

As péssimas condições de trabalho, são elementos que contribuem para que os professores não invistam na carreira e por não encontrarem na profissão o retorno que almejavam, acabam ficando desmotivados com a docência. De acordo com Bozzella (2019), a profissão que deveria ter mais valorização ocupa, no Brasil, a última posição do *ranking*, ou seja, não há reconhecimento docente. Porém, constatamos que, mesmo com todas as dificuldades apresentadas, as professoras entrevistadas estão dispostas a enfrentar as adversidades e desenvolver seu trabalho.

Nesta perspectiva, destacamos que o reconhecimento docente também precisa ser resgatado na sociedade contemporânea com urgência, pois cada vez mais jovens não desejam

realizar cursos de licenciaturas nas universidades, em virtude da desvalorização da profissão. Como afirmam Almeida e Soares (2011), a valorização docente também depende do governo garantir condições adequadas de trabalho e de remuneração. A valorização dos profissionais da Educação é primordial, tendo em vista que a qualidade do ensino depende muito da motivação que o professor tem para exercer a profissão. Essa valorização está imbricada no reconhecimento docente, na remuneração e no respeito por esse profissional.

Na segunda categoria “motivos para permanência ou para desistência da profissão docente”, buscamos evidenciar quais são os motivos imbricados na motivação das professoras para atuação profissional e quais são os que causam desistência, ausência de motivação docente. Quanto aos motivos que levam as professoras a continuarem na docência, identificamos uma diversidade de respostas, conforme as narrativas abaixo:

O que me motiva é acordar e saber que estou indo fazer a diferença no meu local de trabalho. Que sou exemplo de motivação e dedicação em um meio muitas vezes desmotivado e sem “luz” (PROFESSORA 3).

Gosto do contato com as pessoas, do dinamismo da profissão. Não é uma profissão estática. Embora o Brasil esteja mergulhado em uma crise moral, política e de valores, acredito que a Educação faz a diferença e que posso fazer a diferença na sociedade (PROFESSORA 6).

O que escolhi e me preparei para realizar, juntamente com a esperança de um futuro melhor, uma Educação digna e de qualidade para os jovens, pois eles são o futuro do nosso País. A permanência no meio docente ocorre por acreditar na Educação. De desejar, que através do meu esforço, empenho e dedicação, algo de significativo resulte. Contribuindo para uma melhor formação dos estudantes, como cidadãos e como pessoas de caráter, participativos na sociedade e conhecedores de seus direitos, mas acima de tudo, de seus deveres (PROFESSORA 9).

As professoras ressaltaram aspectos envolvendo a questão social, a formação dos estudantes, a esperança de um futuro melhor, pois desejam fazer a diferença na sociedade. Além disso, acreditam na Educação e no comprometimento com a profissão, o que é de suma relevância em um país, como o Brasil, que apresenta poucos investimentos na Educação. A ação social do ensino é percebida como missão e meio da ação profissional. Este elemento marca uma pauta de diferenciação na categoria que poderia sinalizar que os processos de afastamento e a realidade social atingem a motivação. Potenciando um nível de motivação positivo na carreira docente e influenciando na permanência. No estudo, identificamos que a motivação intrínseca da profissão, também é um dos elementos que motivam a permanência na docência.

O gostar do que faço, o carinho dos estudantes, a metodologia da escola em que atuo, o reconhecimento da profissional que tenho por parte dos estudantes, da sua família e da escola (PROFESSORA 1).

Os estudantes são o meu maior motivo para permanecer na docência, é por eles que busco atualização constante e comprometimento no planejamento das aulas. Eles me motivam a continuar na docência (PROFESSORA 5).

Motiva a relação professor-estudante, a relação que temos na transformação do mundo, das pessoas, o ensinar e o aprender que não cessa nunca, pois sempre

estamos aprendendo, ou seja, o fazer diário também me motiva (PROFESSORA 10).

Para as professoras, a motivação tem relação com os estudantes, com o ensinar e o aprender na escola. A valorização desse profissional é essencial na Educação, sendo necessário criar melhores condições de trabalho, uma carreira digna com remuneração condizente à formação exigida e ao trabalho que os professores desenvolvem. “Com essas e outras tantas mudanças no que concerne às atividades docentes, há que se estabelecerem ações de formações permanentes de educadores” (ANTUNES; GUILHERME; SILVA, 2017, p. 52-53).

Para o docente manter-se motivado depende de muitos fatores e condições que repercutem na formação, no comprometimento com a instituição de ensino, na percepção do seu papel social, na relação professor-estudante, na satisfação e insatisfação, no ambiente de trabalho, entre outros elementos que influenciam diretamente na profissão e na vida pessoal. Nas entrevistas com as professoras buscamos descobrir quais fatores e ações pessoais e/ou institucionais que mobilizam essa motivação:

10

Todas as ações de reconhecimento são potencializadoras para a motivação. A união do grupo, a valorização do trabalho por parte dos estudantes, pais e instituição. A preocupação da instituição em auxiliar o profissional docente na busca por aperfeiçoamento, formação continuada e a valorização salarial (PROFESSORA 6).

A motivação pode ser resultado de diferentes fatores, muitas vezes resultados obtidos com os estudantes, dentro da sala de aula. Outras vezes, a própria instituição pode motivar o professor, através de elogio e reconhecimento das ações e dedicação deste professor. Quando você percebe que está fazendo suas atividades, tem o reconhecimento dos demais e o reconhecimento do próprio trabalho, continua a realizá-lo da melhor maneira possível (PROFESSORA 9).

O que motiva essa potencialização é o elogio na escola, o reconhecimento das famílias, o meu crescimento e a autorrealização (PROFESSORA 10).

Nos excertos, observamos quais os elementos que auxiliam na motivação do professor. Se o professor tem um reconhecimento, uma valorização dos estudantes, das famílias e da escola, ele demonstra sua motivação, nesses fatores extrínsecos. Para Huertas (2001), o processo motivacional desenvolve-se quando o indivíduo encontra motivos e significados, esses mudam de pessoa para pessoa. Além disso, a gestão escolar precisa investir na motivação docente, promovendo o envolvimento dos professores com *workshop*, treinamentos, atividades de atualização, com dinâmicas motivacionais, que trabalham com autoestima, trabalho em equipe, afeto, autoconfiança e valorização profissional. A formação continuada também foi mencionada como um dos elementos que potencializam a motivação docente:

Busco estar em aperfeiçoamento sempre, seja através de cursos, palestras e estudos. Além disso, o público exige que estejamos sempre inovando e buscando novos conhecimentos (PROFESSORA 2).

Momentos de formação proporcionados pela instituição, cursos e palestras que abordem assuntos relevantes para meu dia a dia em sala de aula (PROFESSORA 7).

Acreditamos que o professor precisa buscar cursos de qualificação, estar em constante aprendizado, atualização e reflexão. As escolas também podem promover capacitações, visando tempos e espaços formativos. Desse modo, compreendemos a formação continuada ao longo da profissão, articulada com o desenvolvimento profissional e como possibilidade de ressignificar a atuação docente. Entretanto, “requer que tenhamos um olhar mais abrangente epistemologicamente, no que tange às suas ações e efetivas participações dos docentes” (ANTUNES *et al.*, 2017, p. 37-38). Com base nos autores, para a efetividade da formação continuada, é preciso resgatar a participação docente e é imprescindível a consciência de que são sujeitos em permanente processo de aprendizagem.

A formação continuada poderá ser um dos momentos para promover e potencializar a motivação docente, reconhecendo e elogiando o trabalho que desenvolvem, mostrando apoio às dificuldades vivenciadas no dia a dia da profissão e sendo suporte nos desafios que são enfrentados. Também poderá ser “voltada para o desenvolvimento de concepções realistas sobre as qualidades pessoais e profissionais, além de proporcionar a satisfação e o bem-estar profissional do docente, promove uma elevação no seu nível de motivação [...]” (ANTUNES *et al.*, 2017, p. 46). Sendo assim, requer afirmar a importância da escola ser um ambiente acolhedor, receptivo, em que seja possível compartilhar experiências, anseios e frustrações sobre a docência.

Nesse sentido, a formação continuada é primordial para a atuação docente, tendo em vista as demandas educacionais que surgem na sociedade brasileira. Atualmente, são muitas as atribuições para as professoras e tanta desvalorização, que já pensaram na desistência da profissão e no desejo de abandoná-la, em virtude de diversos motivos, tais como:

Desisti do contrato que tinha com o Estado. Por várias razões: falta de reconhecimento, baixos salários, impotência diante de diversas situações. Para um professor ter um salário mediano, necessita trabalhar no mínimo 40 horas. Qual o tempo para planejar? Para se qualificar? Para o lazer? Outro fator que incomoda muito é a desvalorização pela sociedade. Tenho a impressão que a sociedade enxerga o professor como aquele que não teve oportunidade de escolher outra profissão (PROFESSORA 6).

Os motivos estão relacionados às atuais dificuldades: falta de comprometimento das famílias e, como consequência, acúmulo de atividades relacionadas à burocracia (registros, bilhetes, atas, comprovações de solicitação de materiais e atividades. Perda do tempo de aula com assuntos relacionados à falta de respeito, problemas familiares); falta de reconhecimento da sociedade, desvalorização salarial e carga de trabalho exaustiva. Em relação à carga horária me pergunto: como um professor que trabalha 40 ou 60 horas vai planejar e se dedicar, com qualidade, à docência? (PROFESSORA 7).

A vontade de desistir ocorre em diversos momentos e situações. Seja pela falta de valorização financeira do trabalho do professor, pela dificuldade de se firmar em um emprego, pelo desrespeito por parte de alguns pais, que desejam ser eles próprios os avaliadores dos filhos no que diz respeito a assuntos escolares. As situações de risco e desrespeito por parte de estudantes e a falta de apoio da própria instituição, que deveria zelar pela segurança, saúde física e mental dos professores (PROFESSORA 9).

As razões, pelas quais as professoras pensaram na desistência da docência, estão atreladas à desvalorização docente, ao desrespeito, condições de trabalho, carga de trabalho

extensiva, relação com a família e baixa remuneração, levando-as a perderem o entusiasmo pela profissão e ficarem sem motivação para exercê-la. Segundo Souza, Brasil e Nakadaki (2017, p. 62): “O acúmulo de atividades, problemas de saúde física e mental e uma prática profissional do professor desgastada são alguns dos reflexos do “abandono” sofrido pela categoria”. As demandas são diversas, considerando que o sistema educacional vive sob tensões, mediante as transformações sociais, as exigências e as mudanças de governo, deixando o professor muitas vezes sobrecarregado e com a sensação de insegurança na profissão, resultando em uma insatisfação profissional.

Ser professor, na contemporaneidade, é um grande desafio, pois, mesmo com formação e experiência, muitos profissionais acabam se abalando com as circunstâncias externas, que comprometem o trabalho e a vida. Para Ramirez e Stobäus (2010, p. 11): “A profissão docente, por suas inúmeras dificuldades, principalmente no Brasil, se caracteriza por oferecer poucos incentivos aos professores”. As professoras destacaram aspectos negativos que influenciam na desmotivação de ser professor e da falta de reconhecimento social:

Destaco a desvalorização salarial e do próprio profissional, por parte da sociedade, união e estado. Não ter seu trabalho valorizado, tendo a falta de materiais básicos ou, até mesmo, não ser devidamente remunerado, para exercê-lo é um verdadeiro retrocesso. Acabamos por cair no pensamento de que ser professor é um exercício que se faz apenas por amor, embora o sentimento também faça parte da motivação, contudo, nenhum professor nasce pronto. É preciso anos de estudos, de pesquisas, de expandir seus conhecimentos em várias áreas, uma delas, a da psicologia, a fim de se entender o comportamento humano. Profissionais das mais variadas áreas, sem conhecimento de causa, julgam e apontam possíveis soluções para a Educação, mas os professores, principais promotores de conhecimento, têm suas opiniões descartadas ou não valorizadas devidamente (PROFESSORA 8).

Um dos fatores que desmotiva a grande maioria das vezes é a desvalorização com nosso trabalho. Quer por parte da sociedade, que não valoriza o esforço, quer por parte de estudantes que se acreditam superiores, aqueles que creem que não podemos agregar nada em sua formação, por serem autossuficientes. O pouco caso e consideração são explícitos, gerando incômodo e um sentimento, por vezes, de incompetência (PROFESSORA 9).

Foi evidenciado elementos que desmotivam a profissão, sendo um cenário insatisfatório, de desvalorização, falta de reconhecimento social e remuneração adequada. “Todavia, não é fácil ao professor identificar-se com uma profissão cuja imagem social não oferece referências positivas, comuns e mobilizadoras” (GUIMARÃES, 2006, p. 60). Além disso, a diversidade de papéis assumidos e a responsabilidade de ser professor, em escolas precárias, com ambientes educativos em que há competição, disputa de poderes ou acomodação, levando ao descontentamento, à frustração, ao estresse, ao mal-estar docente, à depressão e à síndrome de *Burnout*, em virtude do esgotamento físico e mental, resultam na desistência de quem perdeu a esperança de continuar na carreira.

Desse modo, torna-se necessário um olhar para o professor, a partir da análise crítica da realidade e dos enfrentamentos diários e ações que possam evidenciar o bem-estar docente, a autorrealização pessoal e profissional. A formação continuada poderá contemplar, “além dos métodos e didáticas entre processos de ensino e de aprendizagem, uma ação

peçoal do aprender ao longo da vida, pelo qual educadores possam buscar seus desejos constantes de autoconhecimento com vistas à autorrealização” (ANTUNES; GUILHERME; SILVA, 2017, p. 52-53). Nessa perspectiva, tivemos professoras que não deixariam a profissão, em função da realização pessoal e profissional, mesmo com a multiplicidade de elementos que compõem as demandas da docência e a complexidade das atividades:

Nunca pensei, não me vejo atuando em outra área. Sou feliz na docência!
(PROFESSORA 2).

Não, nunca pensei em desistir da profissão docente, gosto da profissão que escolhi e na escola não me deixo ser influenciada com as professoras que estão desmotivadas. Falam que tenho motivação para a docência, porque sou uma professora iniciante, mas desde pequena quis ser professora e a docência foi uma escolha que fiz
(PROFESSORA 5).

Essas professoras demonstraram que se sentem realizadas na docência e motivadas na profissão, elementos fundamentais na profissão, para que continuem na busca de objetivos, conquistas, reconhecimento e valorização. Contudo, essa realidade não é presente em todos os contextos escolares, apesar do cenário nacional de desvalorização, o idealismo consegue sustentar a motivação das professoras entrevistadas, que acreditam em perspectivas de mudanças na carreira e de valorização. “Sabemos que não é fácil, no Brasil, sobreviver dessa profissão (salários baixos, jornada extensa e condições materiais difíceis) nem, tampouco sobreviver nessa profissão, considerando o desgaste físico, emocional e cultural” (GUIMARÃES, 2006, p. 90).

Porém, as professoras explicitaram elementos da motivação intrínseca, que estão relacionados ao desejo e aos motivos da permanência na profissão docente, com a possibilidade de fazer a diferença nos contextos escolares, acreditando em mudanças e melhorias na Educação brasileira. Elas não desejam abandonar a profissão, mesmo com a diversidade de desafios e de exigências políticas, sociais e profissionais que são impostas. Diante disso, é preciso superar as dificuldades que vão surgindo e buscar meios para trilhar caminhos nas escolas. Nesse sentido, a resiliência docente também é um modo de superação e de adaptação, frente aos desafios que surgem no cotidiano escolar.

Considerações finais

Dada a realidade contemporânea, no que se refere à educação, constatamos que o processo motivacional docente é uma temática ainda a ser aprofundada. O estudo desenvolvido permitiu-nos evidenciar a motivação docente e quais são os motivos para permanência e desistência na docência. Os resultados, embora incipientes e oriundos de uma amostra pequena, fazem-nos refletir sobre as ações que influenciam a vida pessoal e profissional. Observamos que a motivação intrínseca aparece como fator preponderante para as professoras, pois estas demonstraram realização pessoal e profissional com a profissão. Já a motivação extrínseca foi percebida pela necessidade de reconhecimento social, da escola, da família, de um salário melhor e de valorização docente.

Nesse sentido, podemos afirmar que os processos motivacionais na docência acontecem, a partir de vários fatores, exigindo assim um olhar sistêmico, desde uma concepção integral do ser professor. Os dados apresentados nos mostram a profissão docente de uma forma mais positiva, já que as professoras estando em início de carreira, se mostram motivadas. Então, refletimos sobre a importância de mantê-las com motivação durante a profissão, da valorização e do reconhecimento, do compartilhamento de boas práticas, que podem ser socializadas nas escolas, nas reuniões pedagógicas e em eventos para a comunidade escolar.

Percebemos a necessidade de criar estratégias para motivar os professores no ambiente escolar e pensamos em sugestões para manter os professores motivados, tais como: incentivar a formação continuada, fazer *feedbacks* positivos ao longo do ano letivo, reconhecer o trabalho docente, atribuir autonomia para os docentes na sala de aula, promover ações para o trabalho colaborativo, realizar dinâmicas motivacionais, ter uma gestão democrática e participativa na escola, ter momentos de descontração, de confraternização na escola, para conhecer melhor os colegas, com os quais trabalham diariamente, mas que esses momentos não tenham cunho apenas pedagógico, que sejam de descontração, autoconhecimento e reflexão sobre a vida pessoal e não apenas a profissional.

Foi possível identificar, também, que existem problemas educacionais complexos e que precisam ser superados na Educação Brasileira. Segundo as evidências, como sugestões: políticas públicas que realmente valorizem o professor, o trabalho docente e isso requer remuneração condizente, como planos de carreira que incentivem o professor a buscar cursos de Pós-Graduação e atualização constante. O reconhecimento como profissional e a valorização social ainda têm muito que avançar.

Como limitações, identificamos que visando dar mais consistência aos resultados, este estudo poderá ser realizado com mais participantes e em diferentes Escolas da Educação Básica. Além disso, investigar como os estudantes percebem a motivação dos seus professores, como os professores percebem a motivação dos estudantes e quais os impactos disso nos processos de ensino e de aprendizagem. Considerando que, a motivação do professor tem influência no trabalho docente.

Referências

ALMEIDA, Claudia Mara de; SOARES, Kátia Cristina Dambiski. **Professor de Educação Infantil e Anos Iniciais do Ensino Fundamental**: aspectos históricos e legais da formação. 1 ed. Curitiba: IBPEX, 2011.

ANTUNES, Denise Dalpiaz *et al.* Formação Continuada de Professores no Locus Escolar. *In*: ANTUNES, Denise Dalpiaz; PLASZEWSKI, Helenara (org.). **Educação continuada**: um paradigma em diferentes ações, distintas experiências e significativos contextos. 1 ed. Porto Alegre: Evangraf, 2017. p. 32-49.

ANTUNES, Denise Dalpiaz; GUILHERME, Alexandre Anselmo; SILVA, Lucas Rech. Concepções, desafios e avanços na educação continuada de professores. *In*: ANTUNES,

Denise Dalpiaz; PLASZEWSKI, Helenara (org.). **Educação continuada:** um paradigma em diferentes ações, distintas experiências e significativos contextos. 1 ed. Porto Alegre: Evangraf, 2017. p. 50-67.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo.** Lisboa: Edições 70, 2011.

BOZZELLA, Júnior. Aos mestres mais reconhecimento. **A Tribuna**, São Paulo, 14 out. 2019. Disponível em: <https://www.atribuna.com.br/opiniaio/juniorbozzella/aos-mestres-mais-reconhecimento-1.71303>. Acesso em: 28 nov. 2019.

BZUNECK, José Aloyseo. A motivação do aluno: aspectos introdutórios. *In:* BORUCHOVITCH, Evely; BZUNECK, José Aloyseo (org.). **A motivação do aluno:** contribuições da psicologia contemporânea. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 2009. p. 9-36.

DAVOGLIO, Tércia Rita; SANTOS, Bettina Steren dos. Escala de Motivação Docente: desenvolvimento e validação. **Educar em Revista**, Curitiba, v. 33, n. 65, p. 201-218, jul./set. 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/0104-4060.47470>.

GUIMARÃES, Walter Soares. **Formação de professores:** Saberes, identidade e profissão. 3. ed. Campinas: Papirus, 2006.

HUBERMAN, Michaël. O ciclo de vida profissional dos professores. *In:* NÓVOA, António (org.). **Vidas de professores.** 2. ed. Porto: Porto Editora, 2000. p. 31-61.

HUERTAS, Juan Antonio. **Motivación:** querer aprender. 2. ed. Buenos Aires: Aique, 2001.

ÍNDICE DE DESENVOLVIMENTO ESTADUAL - Rio Grande do Sul (iRS). **Caminhos para o futuro do RS.** Rio Grande do Sul, 2017. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/especiais/irs-2017/>. Acesso em: 10 out. 2019.

JACOMINI, Márcia Aparecida; ALVES, Thiago; CAMARGO, Rubens Barbosa de. Plano Nacional de Educação e remuneração docente: desafios para o monitoramento da valorização profissional no contexto da meta 17. *In:* REUNIÃO NACIONAL DA ANPED, 37., 2015, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: UFSC, 2015.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento:** pesquisa qualitativa em saúde. 12. ed. São Paulo: Hucitec; Rio de Janeiro: Abrasco, 2010.

RAMIREZ, Vera Lúcia; STOBÄUS, Claus Dieter. Profissionalismo docente e a docência na Educação Superior. *In:* CONGRESSO DE EDUCAÇÃO LASSALISTA LATINOAMERICANO (CELL), 2010, Niterói. **Anais...** Niterói: UniLaSalle, 2010.

SANTOS, Bettina Steren dos; ANTUNES, Denise Dalpiaz; SCHMITT, Rafael Eduardo. O processo motivacional na Educação Universitária. *In:* SANTOS, Bettina Steren dos; CARREÑO, Ángel Boza (org.). **A motivação em diferentes cenários.** Porto Alegre, EdIPUCRS, 2010. p. 21-31.

SOUZA, Júlia Braga Rodolfo de; BRASIL, Marina Augusta de Jesus Silva; NAKADAKI, Vitória Evelin Pignatari. Desvalorização docente no contexto brasileiro: entre políticas e dilemas sociais. **Ensaios Pedagógicos**, Sorocaba, v. 1, n. 2, maio/ago. 2017. Disponível em:

<http://www.ensaiospedagogicos.ufscar.br/index.php/ENP/article/view/40>. Acesso em: 25 ago. 2019.

Checagem Antiplágio



Distribuído sobre

