



CLARICE DORNELAS DE MEIRELES

Departamento de Psicopedagogia



O PAPEL DA MOTIVAÇÃO NA PRÁTICA DOCENTE

Orientadora: Prof^ª. Ms. Márcia Paiva de Oliveira

Universidade Federal da Paraíba

JOÃO PESSOA
2015

CLARICE DORNELAS DE MEIRELES

O PAPEL DA MOTIVAÇÃO NA PRÁTICA DOCENTE

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Bacharelado de Psicopedagogia do Centro de Educação da Universidade Federal da Paraíba, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Psicopedagogia.

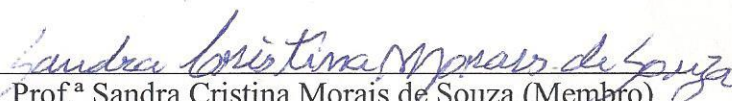
Orientador (a): Prof^ª. Marcia Paiva de Oliveira

Aprovado em: 20/02/2015.

BANCA EXAMINADORA


Prof.^ª Marcia Paiva de Oliveira (Orientador)

Universidade Federal da Paraíba


Prof.^ª Sandra Cristina Morais de Souza (Membro)

Universidade Federal da Paraíba

O PAPEL DA MOTIVAÇÃO NA PRÁTICA DOCENTE

RESUMO

O Papel da motivação na aprendizagem e no desempenho parece incontestável, não se restringindo à vida acadêmica, mas estendendo-se às diferentes habilidades e situações da vida cotidiana. A motivação é necessária não apenas para que a aprendizagem ocorra, mas também para que sejam colocados em ação os comportamentos e habilidades aprendidos. Na prática docente não é diferente. A motivação é uma condição intrínseca do indivíduo que o motiva para fazer ou permanecer fazendo alguma coisa. Portanto, o docente manter-se motivado depende de uma série de fatores e condições que conseqüentemente repercutem em sua prática. Partindo dessa premissa, o estudo teve por objetivo conhecer o papel da motivação na prática docente e os fatores de estão engajados nesses construtos. Para tanto, foi realizado um estudo com 40 docentes do município de João Pessoa – PB, sendo 20 de escolas públicas e 20 particulares. Os resultados mostraram que em alguns quesitos as respostas entre as duas amostras divergem, porém em outros eles convergem. Assim, é possível verificar que a motivação docente está associada a fatores como reconhecimento, remuneração e prazer pelo que faz.

Palavras-chave: Motivação. Prática Docente. Professores.

INTRODUÇÃO

Esse artigo retrata um estudo realizado com professores da educação básica, em atuação, de escolas públicas e privadas. E tem como enfoque conhecer acerca do papel da motivação em suas práticas, bem como, discutir os fatores motivacionais que circundam a ação do ensino-aprendizagem desses docentes e trazer a contribuição da Psicopedagogia nesse processo.

O estudo da motivação tem sido um tema bem presente na história da Psicologia, porém, apesar deste construto ser bastante difundido no âmbito acadêmico, o termo é comumente utilizado no senso comum, o que traz diversas significados e sentidos, que podem remeter o termo motivação à estimulação ou incentivação, causa ou até como um fator para se manter em algo. No entanto, no âmbito acadêmico, o estudo sobre motivação varia conforme a perspectiva teórica que propõe estudar o fenômeno (BARRERA, 2010).

O supracitado autor destaca que, geralmente o estudo sobre motivação se embasa nas causas que impulsionam uma ação, ou seja, aquilo que move o comportamento. Assim, a motivação é responsável pelo início, manutenção e/ou término de uma dada ação. Ela está atrelada a outros aspectos além do cognitivo, que são fatores sociais e externos, que também são determinantes neste processo.

Dentre as várias abordagens que tratam da motivação, importa destacar a de Maslow (1970, *apud* SAMPAIO, 2009) que propõe um modelo estruturado a respeito deste fenômeno. Assim, sua teoria é chamada de Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow, a qual parte de um referencial humanista, destacando as forças internas do indivíduo como propulsoras para direcionar uma ação. Ela elucidada que as necessidades humanas estão organizadas de modo hierárquico, considerando o grau de importância e são fatores decisivos nas ações motivacionais.

Assim, de acordo com essa premissa, é possível perceber que a motivação participa da composição do sujeito e das atividades que o mesmo realiza, estando relacionada a múltiplos contextos. Exemplo disso é o contexto escolar, mais especificamente da prática docente a qual recai o olhar do trabalho.

Desse modo, falar de prática docente é envolver em algum momento a motivação, pois a este processo liga-se este elemento. É um trabalho que tem sua essência permeada de intersubjetividade dos atores sociais que dele participam, assim como, se processa na construção de saberes visando compreender o que há nas entrelinhas das situações cotidianas no contexto escolar (RIBEIRO; CIAMPONE, 2011).

Por isso, é importante conhecer os aspectos relevantes no processo da prática docente associando a motivação humana, que influenciam na relação professor-aluno e, conseqüentemente, no processo de ensino-aprendizagem. Neste ponto, pode-se inserir o trabalho da Psicopedagogia que

atua diretamente neste processo do aprender mediando ou intervindo em alguma dificuldade específica.

Frente ao exposto, o estudo tem como objetivo principal conhecer o papel da motivação na prática docente. E de modo específico explicar o processo motivação humana e prática docente, produzir um instrumento possível com vista a coletar informações sobre a temática e discutir sobre os possíveis fatores motivacionais que podem influenciar a prática docente e o processo de ensino-aprendizagem. Para tanto, se faz necessário uma abordagem teórica delimitada acerca das variáveis do estudo: motivação, Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow e prática docente.

A MOTIVAÇÃO

De acordo com Oliveira (2008) o termo motivação vem do latim *movere* que significa mover. O dicionário Aurélio online traz uma definição mais ampla acerca do termo. Afirma ser o ato ou efeito de motivar ou ainda ligado uma causa que justifica determinado comportamento dos indivíduos. Diante do exposto, é possível observar que a motivação está ligada a uma ação, causa ou motivo que se mantém em movimento, ou seja, existe uma razão específica para sentir-se motivado ou não, o que remete a pensar que faz parte de uma composição psicológica.

Oliveira (2008) confirma a ideia acima quando se refere à motivação como uma força que impulsiona alguém a alcançar um determinado objetivo. Em poucas palavras, o autor (p. 37) explica que “[...] a motivação é o que coloca um sujeito em movimento em direção a esse fim proposto. A motivação tem sido vista como um fator psicológico, um conjunto de fatores, ou um processo que varia de pessoa para pessoa”.

Assim, inicia-se como um fenômeno afetivo que posteriormente é suscetível de educação, a partir do momento que passa do estado de heteromotivação (pelos outros) para a automotivação (si próprio) (BARBOSA, 2011). O mesmo autor complementa enfatizando ser a motivação uma base importante para a educação e harmonia da vida, pelo fato de mover a pessoa humana do campo da inteligência, vontade e afetividade, para âmbito do sentir, querer e agir.

Corroborando com o exposto, Oliveira e Alves (2005) referem-se à motivação como uma energia, uma força interna que impulsiona os indivíduos a realizarem algo. É uma condição intrínseca, subjetiva, que, segundo eles não é passível de interferência de outros. A esse respeito, Lieury e Fenouillet (2000) complementam afirmando que a motivação é vista como um conjunto de mecanismo biológicos e psicológicos que possibilitam o desencadeamento da ação, seguidos de aspectos ligados à orientação, intensidade e persistência.

Assim, frente ao que foi exposto, é notório que a motivação humana tenha base em alguns aspectos principais, que são: aspectos determinantes ambientais, forças internas do indivíduo

(geralmente ligadas a desejos, impulsos, necessidades, interesse) e incentivo (alvo ou objeto que aproxima ou afasta o indivíduo) (BARRERA, 2010).

Dessa forma, Carvalho, Pereira e Ferreira (2007) facilmente traduzem a motivação como à energia psíquica do ser humano, visto que, vários são os atributos que influenciam esta condição no indivíduo: social, psicológico, biológico. Contudo, a intensidade deste construto varia conforme as condições particulares, metas, expectativas e formas de enfrentar a vida de cada sujeito.

A motivação seria um processo intrínseco que se constitui em resposta pessoal frente à determinada situação. Para Lieury e Fenouillet (2000) ela é o conjunto dos mecanismos biológicos e psicológicos que possibilitam o desencadear da ação, da orientação, da intensidade e da persistência, e eles diferenciam a intrínseca da extrínseca: a primeira significando que um indivíduo efetua uma atividade unicamente pelo prazer que ela lhe proporciona e a segunda referindo-se a todas as situações em que ele faz alguma coisa para obter algo prazeroso, sendo que os indivíduos intrinsecamente motivados tendem a atribuir a si mesmos a causa de sua atividade (OLIVEIRA; ALVES, 2005).

CLASSIFICAÇÃO DOS MOTIVOS

Para se falar de motivação humana é necessário que se entenda que tal condição está ligada a definição de motivo, o qual [...] “refere-se a uma condição interna relativamente duradoura que leva o indivíduo ou que prepara a persistir em um comportamento orientado para um objetivo, possibilitando a transformação ou a permanência da situação” (PISANI; BISI; RIZZON; NICOLETTO, 1985, p. 90).

Estes podem ser considerados sob duas perspectivas: **não aprendidos** e **aprendidos**, sendo o primeiro aqueles que são naturais da espécie, estão presentes desde o nascimento (ex: sede, fome), e o segundo que vem das experiências e vivências dos indivíduos (ex: desejo de aprovação social).

Além disso, existem outras formas de estudo dos motivos que consistem em organizá-los por categorias como: **motivos relacionados com as necessidades fisiológicas** ou **motivos de sobrevivências**; **motivos sociais** ou **de interação** e **motivos pautados à competência do EU**. A primeira categoria são motivos que tem base nas necessidades fisiológicas ou outras condições que estejam ligadas a vivência do indivíduo.

O segundo grupo, motivos sociais, estão relacionados à participação de outros indivíduos da mesma espécie e o terceiro são os que contribuem para a defesa e revigoração da imagem que cada pessoa possui de si mesma. Assim, a identificação de um motivo auxilia na compreensão do comportamento humano porque pode explicar, ao mesmo tempo, várias atividades, a exemplo da prática docente, que é tema central do presente estudo.

MOTIVAÇÃO E APRENDIZAGEM

O papel da motivação na aprendizagem e no desempenho parece incontestável, não se restringindo à vida acadêmica, mas estendendo-se às diferentes habilidades e situações da vida cotidiana. A motivação é necessária não apenas para que a aprendizagem ocorra, mas também para que sejam colocados em ação os comportamentos e habilidades aprendidos (BARRERA, 2010).

Knüppe (2006) aponta a motivação como uma condição prévia para a aprendizagem, tendo em vista, qualquer que seja a ação dos indivíduos que envolvam atividade cognitiva, necessitam de motivação para concretizar-se. Assim, dentre os estudos que tratam sobre a motivação humana, pode-se destacar a abordagem de várias teorias que explicam as origens, bases e manifestações deste construto, como por exemplo: a **teoria cognitiva** e a **Teoria das Necessidades de Maslow**.

A primeira teoria citada busca entender o que “se passa na mente” do indivíduo. Nesse sentido, afirma que o comportamento dos indivíduos não são respostas automáticas, mas sim condutas organizadas previamente com base em suas próprias experiências. “Assim, nós escolhemos, por meio da percepção, pensamento e raciocínio, os valores, as crenças, as opiniões e as expectativas que regularão a conduta para uma meta almejada” (PISANI; BISI; RIZZON; NICOLETTO, 1985, p. 103).

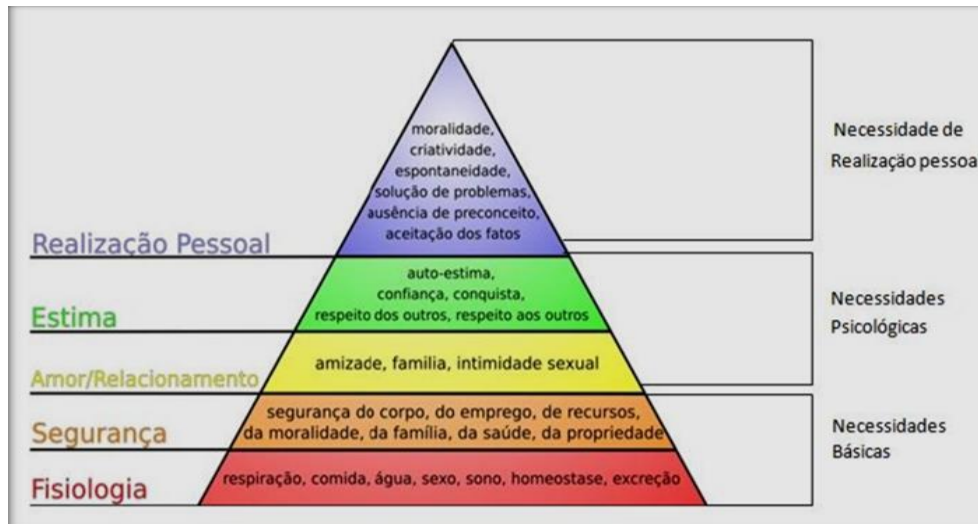
Portanto, as teorias cognitivas da motivação consideram as cognições, sejam elas, crenças, valores, ideias ou pensamentos, como fator principal dos processos motivacionais, além de reconhecerem que ao comportamento e sua ação ligam-se fatores de maneira consciente, assim como, a influência do meio em que os seres humanos estão inseridos (BARRERA, 2010).

Por esta razão, importa destacar também a segunda teoria citada acima: Teoria da Hierarquia das Necessidades, de Maslow, a qual é a chave para entender o processo de motivação humana mais minuciosamente.

TEORIA DA HIERARQUIA DAS NECESSIDADES DE MASLOW

Essa teoria sugere a ideia de que as necessidades dos seres humanos obedecem a uma hierarquia, ou seja, uma escala de valores a serem transpostos. Isto significa que no momento em que o indivíduo realiza uma necessidade, surge outra em seu lugar, exigindo sempre que as pessoas busquem meios para satisfazê-la (FADIMAN; FRAGER, 2004). Assim, o modelo compõe necessidades fisiológicas e psicológicas que subsidiam as necessidades de realização pessoal, dispostas em cinco categorias distintas como se apresenta na figura abaixo.

Figura 1 – Pirâmide das necessidades de Maslow



Fonte: <http://sstyleyourself.blogspot.com.br/2012/11/a-piramide-das-necessidades.html>

Melhor explicando a figura 1, pontua-se as necessidades que estão associadas a motivação:

- **Necessidades fisiológicas** – estão na base da pirâmide e referem-se as necessidades físicas dos indivíduos como comer, dormir;
- **Necessidades de segurança** – estão associados ao ambiente no qual o trabalho é realizado. Sendo assim, neste espaço deve existir segurança física e mental. Dessa forma, o conceito de segurança abordado aqui compreende certa estabilidade, entendimento e controle dos padrões de mudança do ambiente em que a pessoa se encontra;
- **Necessidades de pertença e amor** – referem-se às ações de compartilhamento de afeto com pessoas em um círculo de amizade e intimidade;
- **Necessidades de estima** - abrangem a imagem que a pessoa tem de si, incluindo noções de autoestima ou autorespeito, e o desejo de obter a estima dos outros;
- **Necessidades de realização pessoal** – compreendem a ação de atingir o máximo de seu potencial, o qual se desejou ou propôs, configurando-se assim no nível mais alto da hierarquia.

De acordo com o exposto, nota-se que a teoria em questão contempla rigidamente um modelo hierárquico em que, só se evoluiu de um nível para outro, após as necessidades daquele estágio estar completamente saciadas (TADEUCCI, 2011). Logo, o modelo teórico de Maslow supõe que tais necessidades são agentes propulsores para a motivação.

Partindo dessa premissa, pode-se dizer que a teoria em foco é aplicada a realidade que se propõe estudar, os docentes, por ser uma categoria-chave no âmbito da educação, a qual passa por inúmeras transformações e fases. Por isso, importa abordar sobre os aspectos que circundam a formação docente e associar o fator motivação a tal categoria.

PRÁTICA DOCENTE

Ao remeter a prática docente é preciso antes de tudo falar sobre o processo de formação desse profissional. Desta forma, conforme Oliari, *et.al.* (2012) a formação profissional docente é um processo que demanda um olhar crítico sobre as próprias representações dos professores, suas concepções, crenças e valores. Esse olhar, também recai sobre a instituição de ensino, problemáticas sociais que refletem no ambiente escolar e as formas de ensinar e aprender.

O processo de formação de professores é complexo, pois nesse processo estão envolvidos tanto os diferentes espaços de sua formação quanto os saberes diversos que devem estar articulados, compondo um referencial teórico-prático, que possibilite a estes profissionais a realização de uma ação concreta e comprometida com a aprendizagem dos alunos (HAGE, 2007).

Neste sentido, destacam-se vários aspectos que devem ser considerados neste processo: a necessidade de articulação entre a teoria e a prática, a valorização da atitude crítico-reflexiva na busca de auto formação, a valorização de saberes e práticas docentes, reconhecendo as instituições escolares como espaço de formação docente, formação permanente em serviço, entre outros.

O trabalho docente tem uma característica especial, uma marca, que o diferencia dos demais: seu objeto de trabalho é o outro, o ser humano, com o qual realiza uma atividade interativa, estabelecendo as relações das coisas e dos saberes (RIBEIRO; CIAMPONE, 2011).

De acordo com Lemos (2011, p. 41) [...] “ensinar é trabalhar com seres humanos, sobre seres humanos, para seres humanos, e essa impregnação do trabalho pelo objeto humano merece ser problematizada por estar no centro do trabalho docente”. Assim, a ação docente se estabelece como uma das chaves principais para compreensão das transformações sociais. O mesmo autor enfatiza que o trabalho docente se estabelece e se modifica no cotidiano social, buscando a transformação de uma realidade específica e mediando a construção de novos saberes.

Neste processo, os saberes são elementos constitutivos da prática docente e se apresentam em diferentes vertentes: sociais, disciplinares, escolares, pedagógicos e experienciais. Portanto, não depende apenas de saber escolher sua profissão, mas de perceber quais saberes necessários e apropriar-se deles (OLIARI, *et. al.* 2012).

Segundo Carvalho, Pereira e Ferreira (2007) a prática do professor é um fator propulsor no processo de motivação para aprendizagem. Contudo, quando o docente não é provido de condições favoráveis de trabalho ou a ocorrência de fatores externos influenciam em sua condição motivacional, conseqüentemente, repercutirá em sua prática e poderá comprometer a aprendizagem dos alunos.

Tapia e Fita (2003, p.88) complementam a ideia acima dizendo:

[...] se o professor não está motivado, se não exerce de forma satisfatória sua profissão, é muito difícil que seja capaz de comunicar a seus alunos, entusiasmo, interesse pelas tarefas escolares; é definitivamente, muito difícil que seja capaz de motivá-los.

Por isso, é importante conhecer os fatores que maximizam ou minimizam essa motivação docente e levar em consideração que o professor não é o único responsável pelas aprendizagens de seus alunos, antes de tudo, é um ser humano que possui características comuns a todos e também necessitam de auxílio e compreensão. Portanto, importa destacar também sobre a precarização do trabalho docente e as problemáticas enfrentadas por esse grupo profissional.

PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE E MOTIVAÇÃO

No tocante a educação básica no Brasil, durante muito tempo prevaleceu à ideia de que qualquer escola seria melhor do que nenhuma escola, ou até mesmo, qualquer professor melhor do que nenhum professor. Tal fato trouxe uma deterioração no nível das escolas, condições de trabalho e de formação dos professores. Passou então a ser uma utopia docentes bem formados, motivados, adequadamente remunerados e com possibilidades de formação continuada periodicamente. Grandes foram os desafios enfrentados para que o professor conquistasse seu espaço na educação, e ainda o são.

É bem verdade, que um mau professor pode influenciar no fracasso escolar dos alunos, ou com uma ação pedagógica desestimulante provocar a evasão escolar. Entretanto, esses fatores nunca acontecem isoladamente. Por traz desse educador considerado ineficiente, pode está sua má formação, ou má remuneração, que provoca a tripla jornada de trabalho, deteriora também as condições de vida pessoal desse professor, além de condições desfavoráveis de transporte; fadiga; saúde fragilizada, causando estresse e problemas osteomusculares; e também, falta de tempo e dinheiro para atualizar-se e realizar algum lazer (SANTOS, 2008).

Assim, percebe-se que não há necessidade de se fazer cálculos profundos para se chegar à conclusão de que um bom professor, adequadamente remunerado, produz melhor e traz mais ganhos sociais para a sociedade. Convencer seus alunos a cumprir tarefas, corrigir um modo de executar uma ação, ensinar uma operação nova, são tarefas difíceis às quais os professores se submetem cotidianamente. Pois, o professor de ensino básico está submetido a esta atividade repetitiva que, como se sabe, é capaz de provocar grandes estresses profissionais.

Observa-se que, muitos professores quando se deparam com uma sala de aula superlotada, são incapazes de operacionalizar conceitos básicos de suas áreas de conhecimento. Por vezes, não conseguem construir um conhecimento junto com o aluno e logo entram na onda do saber pronto e

acabado, utilizando o livro didático não como elemento componente do arsenal pedagógico, mas como bengala para suas dificuldades de formação.

Por isso, sabe-se que o fazer pedagógico não se resume apenas ao ato de ensinar, soma-se a isto o investimento de tempo que se tem para conhecer a comunidade junto a qual fica a escola, além da ação de manter-se atualizado, dentre outras atribuições. Contudo, todas as atribuições docentes precisam, para serem bem exercidas, que os professores estejam motivados para enfrentar o seu fazer docente habitual no contexto escolar (BANDEIRA, 2006). Para entender melhor esse processo empreendemos esse estudo no qual se fez necessário à aplicação de um instrumento adequado para obtenção dos dados que contemplasse o presente tema.

MÉTODO

DELINEAMENTO

A presente pesquisa é do tipo levantamento de informações que, de acordo com Gil (2002), caracteriza-se pela interrogação direta das pessoas, cujo comportamento se deseja conhecer. Primeiramente, procede-se à solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para, em seguida, mediante análise quantitativa, obterem-se as conclusões correspondentes aos dados coletados. Esse levantamento ainda é considerado do tipo exploratório descritivo, porque busca entender o fenômeno e descrevê-lo a luz das concepções dos sujeitos do estudo.

Para tanto, foi necessário inicialmente um estudo teórico detalhado acerca da motivação e a teoria escolhida (Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow) que abordaram concepções sobre tal construto e suas bases, no intuito de apreender conhecimentos suficientes sobre a temática para elaboração e efetivação da pesquisa.

PARTICIPANTES

O estudo foi realizado com 40 docentes do município de João Pessoa-PB, sendo 20 de escolas públicas e 20 de particulares. O critério de escolha dos participantes para a pesquisa foi por conveniência, conforme se interessavam em contribuir com a mesma.

INSTRUMENTOS

O instrumento utilizado na pesquisa foi composto de duas partes:

1. Questionário sobre motivação – instrumento composto de 15 questões fechadas, que abordam em seu conteúdo perguntas ligadas a temática em questão e se relacionam com a teoria estudada. Cada item tem cinco opções e apenas uma para escolha, variando entre, 1= discordo totalmente e 5= concordo totalmente. Além disso, o instrumento teve duas questões subjetivas com vista conhecer mais especificamente os fatores ligados a motivação da referida amostra.
2. Dados Sociodemográficos – Com fins de caracterização da amostra, que nesse estudo, o questionário foi composto pelas seguintes questões sociodemográficas: idade, sexo, tipo de escola (pública ou particular), tempo de ensino (menos de um ano; de um a três anos; mais de quatro anos), escolaridade (superior completo; superior incompleto, magistério). Ressaltando que o instrumento foi elaborado pelo pesquisador e utilizado em sua primeira vez.

PROCEDIMENTO

Por concordância dos devidos pesquisadores, utilizou-se a meio eletrônico, no modelo formulário *online* para colher os dados da pesquisa. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) se apresentava inicialmente no instrumento, com a opção de marcação em concordância de participação com a pesquisa. Logo após, seguia-se a estrutura do instrumento conforme apêndice I.

Dessa forma, o formulário *online* foi compartilhado em forma de link, no qual os participantes respondiam e enviavam. Os dados eram gerados imediatamente na plataforma Google drive e organizados de forma sistemática.

ANÁLISE DOS DADOS

Os dados foram analisados de forma quantitativa através do programa estatístico IBM SPSS 20, que possibilitou a caracterização do grupo utilizando análises descritivas, média e desvio padrão, assim como, foi realizada a Análise Inferencial Descritiva, que conforme Ferreira (2005) é um tipo de técnica utilizada com o intuito de verificar se existem relações entre variáveis e, a partir dos dados, obter conclusões gerais de uma determinada população.

Além disso, também foi empregado o uso da Tabulação Cruzada que representa a distribuição de freqüências de duas variáveis simultaneamente, visando dividir a amostra pelo critério de tipo de escola, a fim de verificar a diferença entre esses dois grupos de docentes (Grupo 1 = Escola Pública; Grupo 2 = Escola Particular). Contudo, esta análise foi realizada detalhadamente, item por item, conforme a sequência do questionário (de um a quinze). Os resultados também permitiram verificar se existem fatores divergentes entre tais grupos.

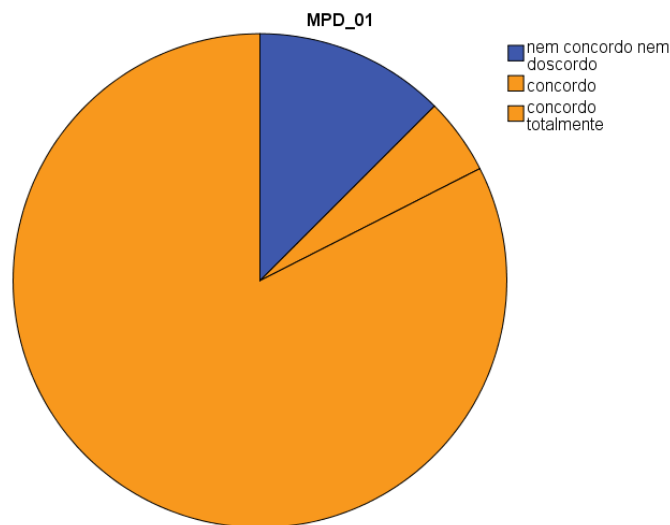
RESULTADOS E DISCUSSÕES

A amostra foi composta de 75% do sexo feminino e 25% do masculino, com idades variando entre 23 a 46 anos e média de 32,35, considerando o erro padrão de 6,05. A maioria, 65%, apresentando mais de quatro anos de prática e 85% possuem formação superior completa.

Dessa forma, para simplificação dos resultados dos quinze itens do instrumento, foi usado um critério de divisão dos marcadores valorativos em categorias, tais quais: **discordo totalmente** + **discordo** = critério de discordância; **concordo totalmente** + **concordo** = critério de concordância; e **nem concordo nem discordo** = critério indiferença. Desta forma, com base na sistematização dos dados, foi possível obter os seguintes escores:

No tocante ao primeiro item “*Eu quero aprender novas técnicas*” a amostra apresentou escores mais altos no grupo dois (G2= Escola Particular) marcando o total de 45% para o valor de concordância. Porém, o grupo um (G=1 Escola Pública) também pontuou um resultado significativo, mesmo que menor para este item, de 42,5%. Todos os gráficos expostos abaixo explicam tais escores, sendo que, de forma total, ou seja, apresentando a soma geral de cada uma das três categorias classificadas, quando marcadas.

Gráfico 1



Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa

Na afirmativa de número dois “*Eu me sinto realizado com minha profissão*” houve semelhança no escore apresentado entre os dois grupos (G1 e G2), de 35%, para o valor de concordância. Igualmente ao que aconteceu no quesito três, “*Eu não me importo com o que acontece na escola*”, os escores apresentaram valores idênticos, de 37,5%, sendo que, neste caso para o fator de discordância.

Gráfico 2

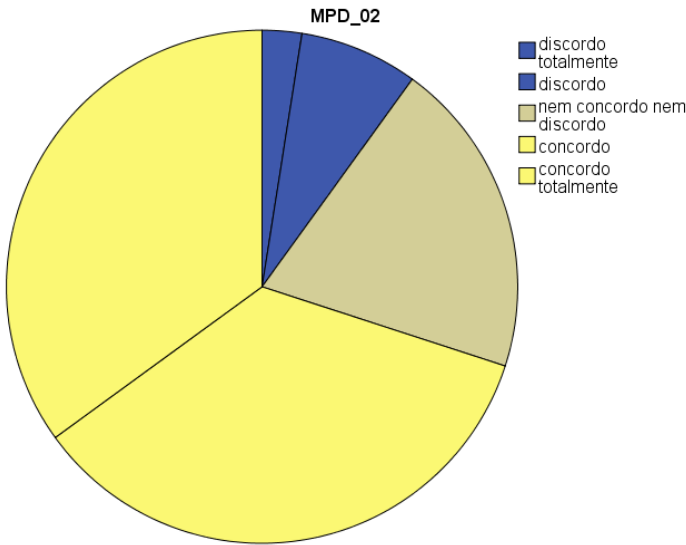
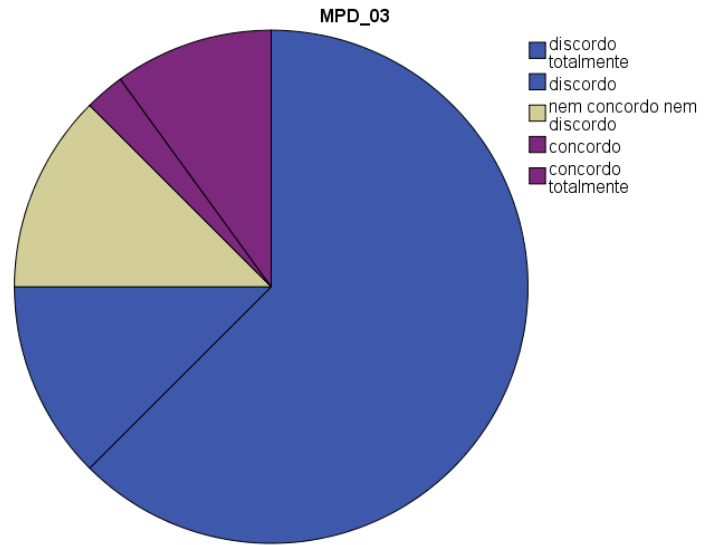


Gráfico 3



Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa

No item quatro “*Eu me sinto seguro quanto a minha profissão*” os valores dos grupos um e dois se aproximaram, (G1= 27,5% e G2= 30%), aparecendo uma diferença mínima no valor de concordância, sobretudo, o grupo dois se sobressaiu. Do mesmo modo ocorreu na quinta afirmativa “*Eu gosto de usar materiais diversificados*”, o grupo dois (G2) predominou em maior escore (50%) para o valor de concordância, porém o grupo um (G1) assemelhou-se, marcando 47,5% para o mesmo critério.

Gráfico 4

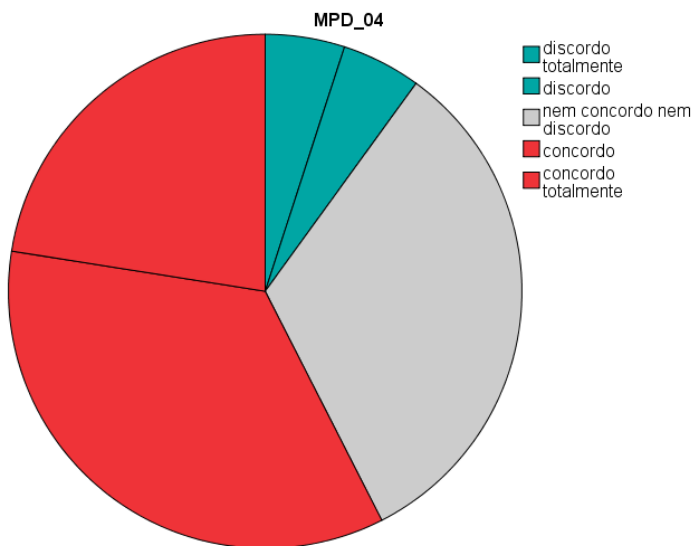
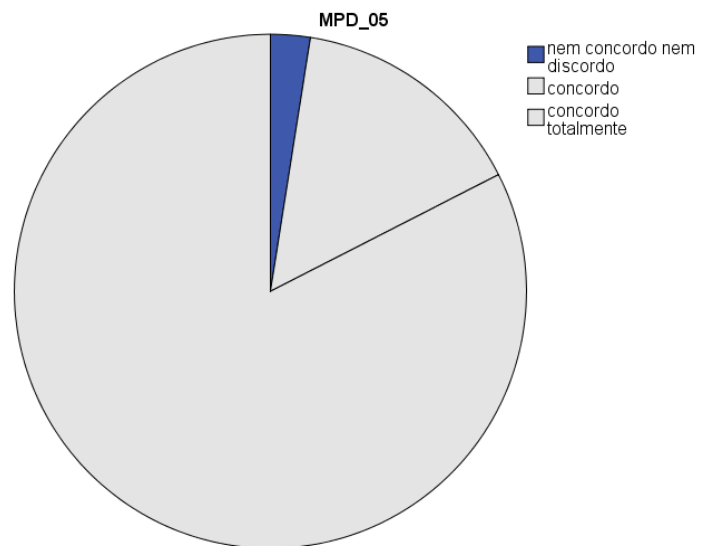


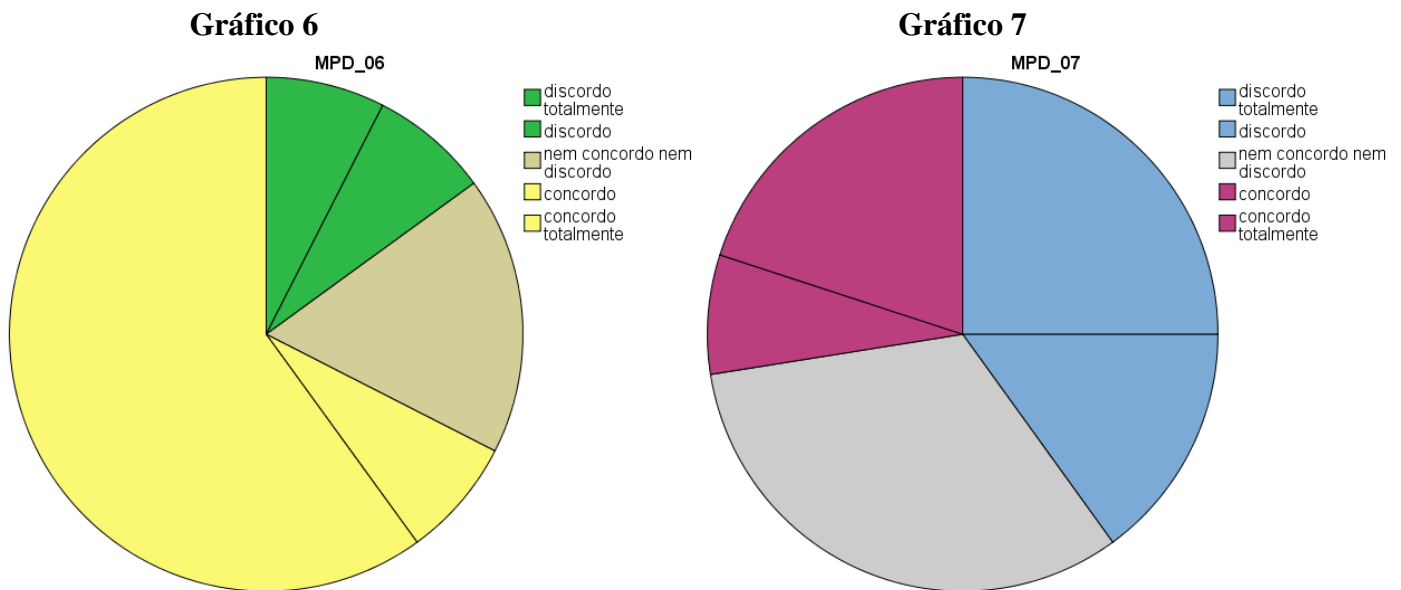
Gráfico 5



Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa

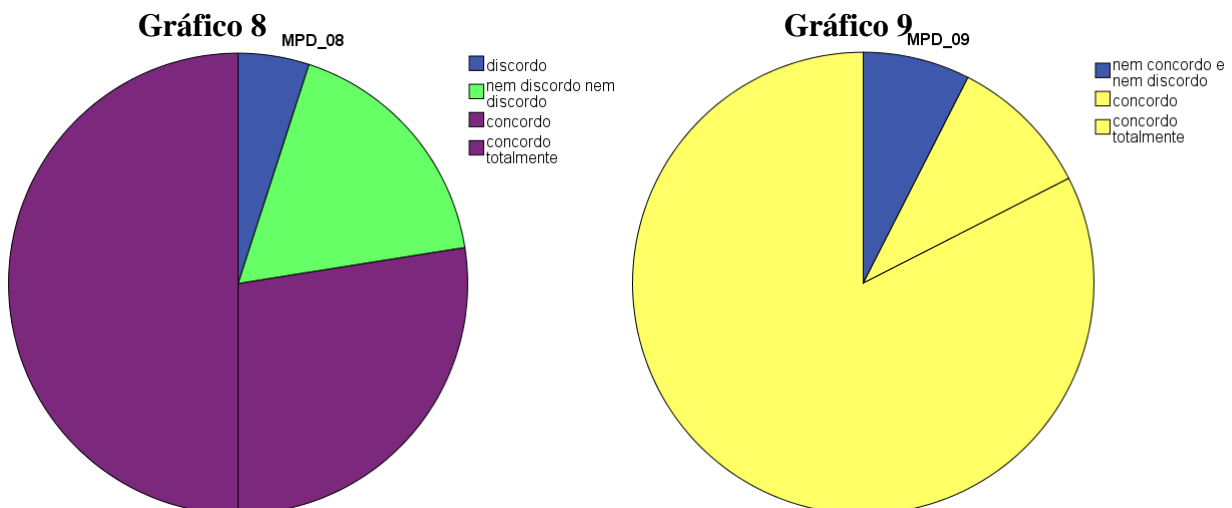
No elemento seis “*Eu não me arrependi de ter escolhido minha profissão*” o grupo um (G1) marcou maior resultado, de 37,5% para o valor de concordância. Em diferença, o grupo dois (G2)

pontuou 30% para tal. Com relação ao item sete “*Eu não me sentiria triste se caso tivesse que mudar de profissão*”, as respostas marcaram valores bem semelhantes nos dois grupos e também foram assinalados todos os marcadores valorativos, sendo: 25% grupo dois (G2) e 15% grupo um (G1) para o fator de discordância; 17,5% grupo um (G1) e 15% grupo dois (G2) para o fator de meio termo (indiferença); 17,5% grupo um (G1) e 10% grupo dois (G2) para o indicativo de concordância. Mesmo assim, houve um valor em destaque, o qual foi o primeiro escore a ser apresentado para este item (G2=25% para discordância).



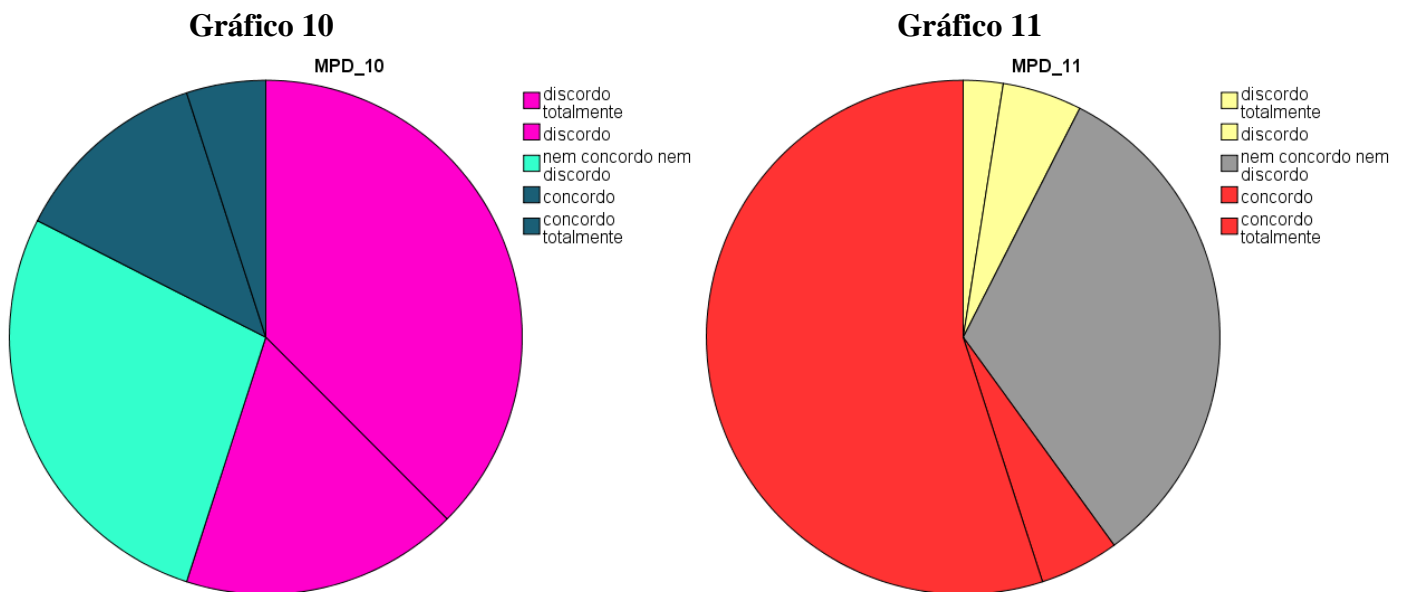
Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa

Na assertiva oito “*Eu me sinto realizado em todas as vezes que ensino*” o grupo dois (G2) se sobressaiu em relação ao grupo um (G1), pontuando escores respectivamente de 45% e 32,5% para o critério de concordância. Em diferença a isto, no item nove “*Minha profissão é importante para mim*” os valores do G1 e G2 se aproximaram estritamente marcando, 47,5% para G2 e 45% para G1, no critério de concordância.



Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa

O item dez “*Se pudesse voltar atrás, escolheria outra profissão*”, alcançou marcação de todos os critérios de valor, sendo que, em alguns obteve valia de maior frequência, tais como: 30% G1 e 25% G2 para o critério de discordância; 20% G2 e 7,5% G1 para o fator de meio termo (nem concordo de nem discordo); 12,5% G1 e 5% G2 no valor de concordância, ressaltando assim o destaque para o primeiro critério mencionado acima. Da mesma forma o item onze “*Me sinto decepcionado quanto a minha remuneração*” obteve marcação de todos os critérios, porém apenas o de concordância apresentou relevância com 32,5% G1 e 27,5% G2.



Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa

No quesito doze “*Me sinto profissionalmente reconhecido*”, os escores ficarão relativamente equilibrados em todos os critérios, apresentando tais resultados: 25% G1 e 12,5% G2 para o critério de concordância; 22,5% G2 e 17,5% G1 para o fator meio termo; 15% G2 e 7,5% G1 para o critério de discordância. Em contrapartida, no elemento treze “*Eu gosto do ambiente de trabalho*” os escores tiveram maior significância para o critério de concordância, marcando 32,5% para G2 e 22,5% para G1.

Gráfico 12

MPD_12

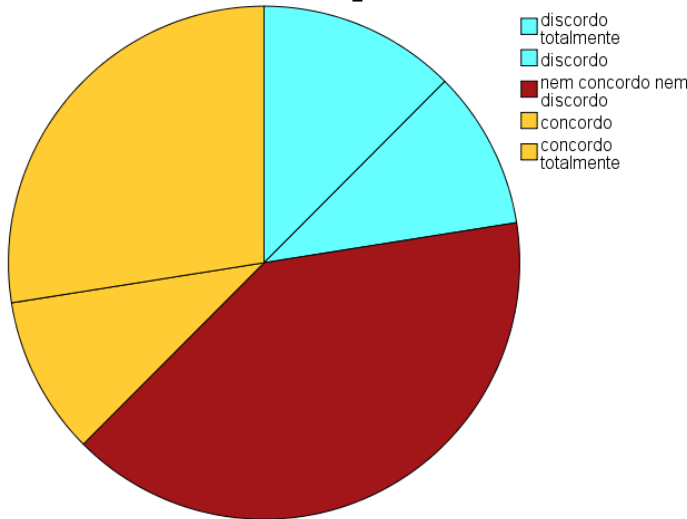
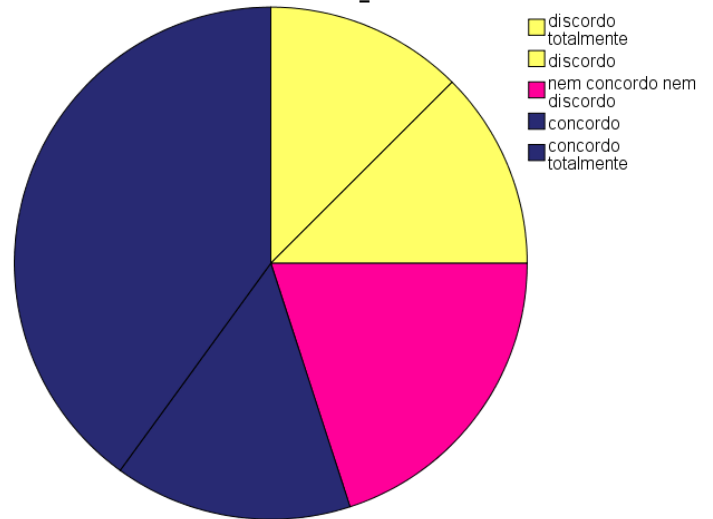


Gráfico 13

MPD_13



Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa

Na afirmativa de número catorze “*Não me vejo atuando em outra profissão*”, os valores foram bastante mistos, apresentando os seguintes resultados: 22,5% para G1 e igualmente G2 no fator concordância; 17,5% G2 e 12,5% para G1 critério meio termo; 15% G1 e 10% G2 para o valor de discordância. Por fim, a questão quinze “*Me sinto acolhido em minha atuação*” pontuou escores para os critérios de concordância e meio termo, sendo: 25% G1 e também para G2 no fator concordância; 20% G2 e 15% G1 critério meio termo.

Gráfico 14

MPD_14

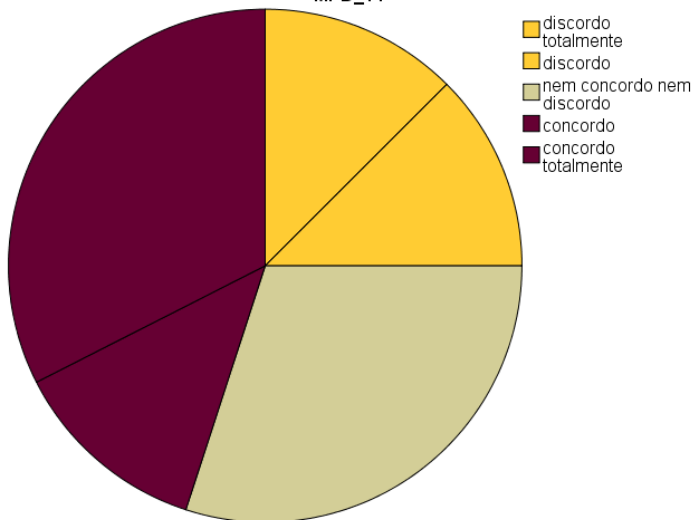
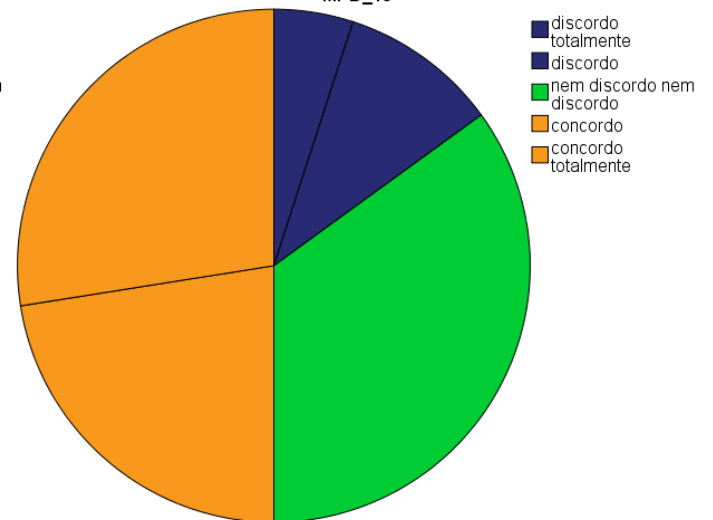


Gráfico 15

MPD_15



Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa

Frente aos resultados obtidos quantitativamente, pôde-se identificar algumas questões qualitativas, como a predominância nos resultados da Escola Particular (G2) em sete itens que tratavam sobre: aprender novas técnicas (MPD_01) sentir-se seguro quanto à profissão (MPD_04), gostar de usar materiais diversificados (MPD_05), sentir-se triste caso tivesse que mudar de

profissão (MPD_07), sentir-se realizado todas as vezes que ensina (MPD_08), a profissão ser importante para o docente (MPD_09) e o gostar do ambiente de trabalho (MPD_10).

Desse modo, o exposto revela que tais docentes demonstram uma postura de satisfação quanto aos aspectos apresentados, o que leva a subtender que, existem fatores que os motivam, que conforme Carvalho, Pereira e Ferreira (2007) podem está associados às condições favoráveis de trabalho e fatores externos os quais este grupo está inserido. Associando-se igualmente a pirâmide de Maslow que revela estarem com as necessidades básicas e psicológicas em equilíbrio.

Em menor incidência, os docentes da Escola Pública (G1), se sobressaíram nos resultados de quatro itens do referido instrumento, que contemplam: o não arrependimento pela escolha da profissão (MPD_06), a segurança de que se pudesse voltar atrás não escolheria outra profissão (MPD_10), sentir-se decepcionado quanto à remuneração (MPD_11) e sentir-se profissionalmente reconhecido (MPD_12).

Partindo do exposto, pode-se perceber que, os docentes da escola pública apresentam-se em menor grau de motivação em relação aos docentes da escola particular, apesar de demonstrarem realização e segurança quanto à escolha de sua respectiva profissão. Nesse caso, o fator que pode está influenciando uma motivação mais reduzida seja quanto à remuneração desse grupo, que segundo os estudos do Instituto Paulo Montenegro (2008) é um dos principais motivos de muita insatisfação entre os docentes.

Mesmo assim, os professores de escolas públicas, apresentam melhores condições de liberdade para exercer a profissão e auxiliar na visão de cidadão de seu aluno, diferente, dos docentes de escolas particulares que, apesar de, desfrutarem de melhor remuneração, condições de trabalho e valorização, estão sujeitos à interferência negativa de interesses de natureza comercial, conforme revela o este estudo supracitado. Por outro lado, conforme a pirâmide das necessidades de Maslow, os professores do grupo um (G1) estariam em desequilíbrio com relação às necessidades básicas, o que pode está afetando a estabilidade das demais categorias.

Por fim, ainda foram observados nos resultados, itens que marcaram os mesmos escores para duas os dois grupos (G1 e G2), como foi o caso de: sentir-se realizado com a profissão (MPD_02), se importar com o que acontece na escola (MPD_03), não se vê atuando em outra profissão (MPD_14) e sentir-se acolhido em sua atuação (MPD_15). Isto revela, portanto, que assim como existem disparidades quanto aos fatores que motivam a prática docente, existem igualmente pontos em comum que se aplicam a qualquer categoria de docentes, sejam eles do sistema público ou privado.

Para finalizar, importa explicar os resultados pontuados nas duas questões subjetivas do instrumento, que se relacionaram a “*A que você associa sua motivação pelo trabalho*” e “*O que te faz não querer vir ao trabalho*”. Na sequência, as principais respostas que surgiram, com relação a

primeira pergunta foram: 40% “amor pelo que faço”; 27,5% relacionado ao “desejo de crescimento dos alunos”; 12,5% questões de “necessidade” e os restante foram distribuídos em resultados não relevantes para a pesquisa.

Na pergunta de número dois, as respostas mais significativas foram em relação: falta de reconhecimento (20%); escassez ou dificuldade de recursos para se trabalhar (17,5%) e desinteresse dos alunos ou até mesmo dos pais com relação aos assuntos ligados a aprendizagem e desempenho escolar (15%). Nesse sentido, tais dados exposto corroboraram, mais uma vez, com a pesquisa realizada pelo Instituto Paulo Montenegro (2008) que revelou resultados estritamente semelhantes a estes apresentados.

Assim, diante de todos os resultados e discussões apresentadas, pôde-se perceber como a motivação tem fator preponderante na atuação docente e conseqüentemente no processo de ensino-aprendizagem, pois fatores como reconhecimento e segurança profissional, participação na comunidade escolar, remuneração, condições adequadas de trabalho, investimento em diferentes instrumentos pedagógicos, auxiliam os docentes manterem-se motivados em sua atuação e terem condições que oferecer melhor suporte aos seus alunos e a instituição escolar.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Frente toda a construção da pesquisa, pôde-se notar a extrema necessidade de inserir a área da Psicopedagogia neste processo de motivação docente e ensino-aprendizagem. Pelo fato, de ser o Psicopedagogo, um profissional habilitado para lida com os fatores e agentes da aprendizagem humana. Tal profissional trabalha não apenas com a avaliação ou intervenção nas dificuldades de aprendizagem dos alunos, mas também com a mediação e orientação aos professores, pais, gestores, coordenadores e diretores.

Por isso, o trabalho deste profissional é integrado, multidisciplinar, associado desde o ambiente escolar, ao contexto familiar, assim como, a outras áreas de conhecimento como: Fonoaudiologia, Neuropsicologia, Psicologia, Pedagogia, dentre outras. Por isso, nos aspectos ligados a motivação docente, o psicopedagogo pode atuar na orientação e acompanhamento a prática dos professores, observando os fatores que porventura estejam interferindo em na benevolência de atuação e procurando meios diversificados de minimizar o reflexo de uma ação negativa tanto no rendimento dos docentes, quanto no desempenho dos alunos.

Assim, importa também que à escola, ambiente cotidiano do docente, enquanto espaço social e educativo privilegiado possa contribuir para a construção de representações positivas desses professores a respeito de suas próprias habilidades, sem escamotear algumas dificuldades que

possam existir, porém enfatizando sempre a capacidade do ser humano de superar e transformar a si mesmo, bem como à realidade em que vive.

Levando em consideração que, o professor é uma das peças chaves no processo de ensino-aprendizagem e precisa possuir anseios que devem ser respeitados, não apenas por sua função, mas pela história construída até ali, o estudo contribuiu perceber os fatores que possam estar afetando a motivação da prática docente e assim refletir sobre ajustamentos com relação a tal assunto.

O estudo também, apesar de ter sido uma amostra paramétrica (acima de 30 participantes), contou com a limitação de uma abrangência maior de profissionais para participar da pesquisa e obter dados mais fidedignos, assim como, apresentou dificuldade quanto à disponibilidade e aceitação de alguns docentes para contribuírem com a pesquisa. Mesmo assim, sugere-se para estudos futuros que se aumente o tamanho da amostra e sejam inseridas outras variáveis para se fazer um estudo correlacional.

THE MOTIVATION OF ROLE IN TEACHING PRACTICE

ABSTRACT

The role of motivation in learning and performance seems indisputable, not restricted to academia, but extending to the different abilities and situations of everyday life. The motivation is not only necessary for learning to occur, but also for them to be put into action the behaviors and skills learned. In teaching practice is no different. Motivation is an intrinsic condition of the individual that motivates you to do or stay doing something, therefore, teachers remain motivated depends on a number of factors and conditions which consequently have an impact on their practice. From this premise, the study was aimed at determining the role of motivation in teaching practice and the factors are engaged in these constructs. Thus, a study was conducted with 40 teachers in the city of João Pessoa - PB, with 20 public schools and 20 private. The results showed that in some questions the answers between the two samples differ, but in others they converge. Thus, we can see that the teaching motivation is associated with factors such as recognition, compensation and pleasure by doing.

Keywords: Motivation. Teaching Practice. Teachers.

REFERÊNCIAS

- BANDEIRA, H. M. M. **Formação de professores e prática reflexiva**. 2006. Disponível em: <http://www.ufpi.br/subsiteFiles/ppged/arquivos/files/eventos/2006.gt1/GT1_13_2006.PDF>. Acesso em: 02.fev.2015.
- BARBOSA, I. G. **Os motivos do enfermeiro para a inserção em cursos lato sensu sob o olhar da complexidade**. Rio de Janeiro/2011. 97f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) - Universidade Federal do Rio de Janeiro.
- BARRERA, S. D. Teorias cognitivas da motivação e sua relação com o desempenho escolar. **Póiesis Pedagógica**, São Paulo; v.8, n.2, pp.159-175, 2010.
- BRASIL. Instituto Paulo Montenegro. **Como o professor vê a educação**. São Paulo: Fundação Victor Civita, 2008.
- CARVALHO, M. F. N.; PEREIRA, V/C.; FERREIRA, S/P/A. **A (des) motivação da aprendizagem de alunos de escola pública do ensino fundamental I: Quais os fatores envolvidos?** 2007. Disponível em <http://www.ufpe.br/ce/images/Graduacao_pedagogia/pdf/2007.2/a%20desmotivao%20da%20aprendizagem%20de%20alunos%20de%20escola.pdf>. Acesso em: 10.ago.2014.
- FADIMAN, J; FRAGE, R. **Personalidade e Crescimento Pessoal**. Porto Alegre: Artmed, 2004.
- FERREIRA, P. L. **Estatística descritiva e inferencial**. 2005. Disponível em: <<https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/9961/1/AP200501.pdf>>. Acesso em: 21.jan.2015.
- GIL, A/C. **Como elaborar projeto de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- HAGE, M. S. C. **Formação de professores: reflexões sobre seu saber/fazer**. 2007. Disponível em: <http://faculdefundetec.com.br/img/revista_academica/pdf/artigo_socorro.pdf>. Acesso em: 15.09.2014.
- KNÜPPE, L. Motivação e desmotivação: desafio para as professoras do Ensino Fundamental. **Educar**, Curitiba; n. 27, p. 277-290, 2006.
- LEMOS, F. O. **A formação didático-pedagógica dos professores de Odontologia e o desafio de formar cirurgiões-dentistas cidadãos**. Rio Preto/2011. 197f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Centro Universitário Moura Lacerda de Ribeirão.
- LIEURY, A.; FENOUILLET, B. **Motivação e aproveitamento escolar**. São Paulo: Edições Loyola. 1ª edição, 2000.
- OLIARI, F. A. S.; TENROLLER, R. M.; ROQUETTE, R. F.; NEZ, E. **Refletindo sobre a identidade e a formação do professor da educação superior**. Disponível em: <http://unifia.edu.br/revista_eletronica/revistas/educacao_foco/artigos/ano2012/refletindo_sobre_identidade.pdf>. Acesso em: 16.ago.2014.
- OLIVEIRA, C. B. E.; ALVES, P. B. Ensino fundamental: papel do professor, motivação e estimulação no contexto escolar. **Paidéia**; n.15, v.31, 227-238, 2005.

OLIVEIRA, J. E. B. M. **A motivação ética no processo de ensino/aprendizagem na formação de professores do ensino fundamental**. Rio de Janeiro/2008. 254f Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal do Rio de Janeiro.

PISANI, E. M.; BISI, G. P.; RIZZON, L. A.; NICOLETTO, U. **Psicologia geral**. 5ª Ed. Porto Alegre: Vozes, 1985.

RIBEIRO, M. R. R.; CIAMPONE, M. H. T. O debate acerca da complexidade dos objetos do trabalho docente na área de saúde. **Educação em Revista**, Marília; v.9, n.2, p.51-64, 2011.

SAMPAIO, J. R. O Maslow desconhecido: uma revisão de seus principais trabalhos sobre motivação. **Revista Administração**, São Paulo; v.44, n.1, p.5-16, 2009.

SANTOS, I. A. **Educação para diversidade**: uma prática a ser construída na educação básica. 40f. Caderno Temático (Programa de Desenvolvimento Educacional do Estado do Paraná). Universidade Estadual do Norte do Paraná, Cornélio Procópio – PR, 2008.

TADEUCCI, M. S. R. **Motivação E Liderança**. Curitiba: IESDE, 2011

TAPIA, J/A, FITA, E/C. Contexto, motivação e aprendizagem. In: TAPIA, J.A. **A motivação em sala de aula**: o que é, como faz. 5ª Ed. São Paulo: Loyola, 2003.