

O PERMANECER NA PROFISSÃO DOCENTE

Maria do Socorro Soares de Mendonça; Mirtes Ribeiro de Lira;

Universidade de Pernambuco *Campus* Mata Norte, socorro.alianca@gmail.com;

Universidade de Pernambuco *Campus* Mata Norte, mirtes.lira@upe.com.br;

RESUMO

Este estudo teve como objetivo investigar as motivações que levam os professores do Ensino Fundamental do município de Aliança- PE, a permanecerem na profissão docente. Em qualquer profissão podemos encontrar profissionais que permanecem nela por encontrar-se motivados, mas podemos encontrar profissionais que ainda se encontram na profissão, mas, por falta de oportunidade ou de opções ainda permanecem. Esse último movimento denominamos de estado de “moratória profissional”. O estado de moratória seria a fase em que o profissional se encontra até que a situação possa mudar e surgir outras oportunidades. Nesse sentido, a moratória na profissão docente pode ser é caracterizada pela exploração de alternativas, porém com baixos níveis de comprometimento na atividade presente. Nesse contexto, acredita-se que a motivação é a base para o professor exercer sua função com responsabilidade e comprometimento com a sua profissão. Participaram dessa pesquisa 28 professores do Ensino Fundamental da rede municipal de Aliança – PE. Para a coleta dados foi aplicado um questionário com a finalidade de obter informações sobre as motivações dos professores permanecerem no exercício da sua profissão. Os resultados obtidos pela pesquisa revelaram que a maioria dos professores permanece motivada ao exercer sua profissão. As motivações ligadas à permanência da profissão docente estão atreladas, principalmente pelo/a: prazer de ensinar uma criança ler, orgulho de ser professor, estabilidade no emprego, reconhecimento dos pais. Em contrapartida o que leva os professores se sentirem desmotivados e que se enquadram no movimento da “moratória” se deve: a desvalorização da profissão, baixo salário, condições de trabalho, falta de apoio pedagógico, pouco investimento nas políticas públicas da educação. O quantitativo de professores desmotivado foi pequeno, dando a entender que a moratória existe, porém em pequena proporção.

Palavras chaves: Motivação, profissão docente, moratória, docência.

Introdução

Considerando a motivação como uma força que se encontra no interior de cada indivíduo e o impulsiona para agir e alcançar seus objetivos. Ela serve de base para o exercício de uma profissão.

Na profissão docente são vários fatores motivacionais que vão a favorecer o profissional da educação a exercer a missão de ensinar. Ensinar é uma função complexa e é alicerçada em saberes próprios – (re) construídos com multiplicidade de conhecimentos, saberes e fazeres (RAMOS, 2011).

A descoberta dos fatores que causa satisfação no trabalho nos professores é fundamental para exercer a função de ensinar com dedicação e responsabilidade.

Profissionalismo e identidade docente

É na história da vida profissional de cada ser humano que se reconhece sua própria identidade. A profissão parte integrante da vida das pessoas (SOARES, 2002) é natural que cada um escolha a profissão, na qual, mais se identifica, e no percurso de sua carreira construa sua identidade profissional.

Na profissão docente o professor vai construindo sua identidade profissional durante a trajetória de sua docência, na sua formação inicial e continuada, na reflexão do seu saber, nas suas ações para planejar a prática docente.

Essa identidade profissional vai acontecer ao longo do seu trabalho, refletindo sobre seu saber – o saber de saber fazer para o aluno aprender a desenvolver sua aprendizagem. A fundamentação do saber para realizar o fazer consiste em socializar conhecimentos, trabalhar coletivamente para facilitar a compreensão da prática docente, ensinando e aprendendo para fazer aprender. Essa troca de conhecimentos vai engrandecer seu saber, pois “os saberes constituídos da profissão docente implica consciência, compreensão e conhecimento” (CUNHA, 2006, p. 80).

As experiências adquiridas na sala de aula com a convivência com os alunos, vem a favorecer a produção ativa daquilo que sabe fazer, (ensinar). Para Tardif (2007, p. 21) ensinar é “mobilizar uma ampla variedade de saberes, reutilizando-os no trabalho para adapta-los e transforma-los pelo e para o trabalho”. A formação continuada é fundamental para o professor dar continuidade no aperfeiçoamento dos seus saberes.

Conforme Pimenta (2009, p.11) “a formação é, na verdade, auto formação, uma vez que os professores reelaboram os saberes iniciais em confronto com suas experiências práticas, cotidianamente vivenciadas no contexto escolar”. É nesse confronto entre a teoria e a prática que o professor reconhece seus valores, o seu

jeito de agir no mundo da educação, revendo a história da sua vida profissional, percebendo a importância dos seus saberes, se colocando como sujeito de transformação que fazem a escola e a sociedade. É nessa reflexão diária que esse profissional constrói sua identidade.

A prática da docência: motivação ou moratória

A palavra motivação se deveria da expressão “*movere*” significa motivo para a ação, ou seja, o indivíduo precisa ter motivo para realizar tal ação e suprir sua necessidade de se realizar ao executar a ação. Para Vernon (1973, p. 11) a motivação é encarada como uma espécie de força interna que emerge, regula e sustenta nossas ações mais importantes. Dessa forma, tratando-se de uma força interna que varia de pessoa para pessoa, não existe uma única definição para a palavra “motivação”. Ao observar e estudar o comportamento humano, cada autor constrói sua própria definição.

Para Júnior e Oliveira (2009, p. 4) a motivação representa “o conjunto dos fatores psicológicos que agem entre si determinando a conduta do indivíduo”. “Sendo um fator psicológico do interior humano, a motivação é considerada por Rocha (2007, p. 77) como um fenômeno mais complexo, não puramente individual, mas que resulta da interação entre indivíduos e as variáveis situacionais”. Embora a motivação seja considerada como fator psicológico individual, ela não se desenvolve individualmente. Para ser motivada a pessoa necessita interagir com outras para ter estímulo a desenvolverem suas ações, pois além dos fatores internos, os fatores externos que vem dos ambientes, também influenciam na motivação e “é uma condição necessária à satisfação no trabalho e ao desempenho” (FONSECA, 2009, p. 8).

Nesse sentido Weiss (1991, p. 10) diz que a motivação é a energia ou o impulso que mobiliza os recursos de uma pessoa para alcançar uma meta, portanto, a motivação vem de dentro, e tem como sinônimos: anseios, ânsia, aspiração vontade, desejo necessidade, incitamento, impulso e demanda.

Dentre os diversos conceitos de motivação defendidos pelos autores citados, Perez Lopez (1996, p. 58) diz que existe uma motivação interna ou intrínseca e externa ou extrínseca. A motivação intrínseca é a busca da satisfação que um

resultado de uma ação produz na pessoa que realiza e que depende somente do fato de ela realiza-la.

A motivação extrínseca vem do ambiente externo. Essa motivação é a busca da satisfação das necessidades pessoais por meio de ações que movem outras pessoas a satisfazê-las. Essas ações são secundárias, o mais importante é o retorno que elas produzem. Este tipo de motivação também está sempre relacionada a recompensa. Os elogios recebidos no ambiente pelo seu desempenho também contribui para o individuo se motivar, e assim conseguir o objetivo que tanto almeja.

Dentre os estudos de motivação existe várias teorias, no entanto, para este estudo nos aproximamos da Teoria dos dois fatores de Herzberg (1997), na qual postula que a motivação depende essencialmente de dois fatores: intrínsecos e extrínsecos.

Nesse sentido, é defendido como intrínsecos ou fatores de motivação os que estão diretamente ligados, ao conteúdo da atividade profissional, como as questões de: (1) realização – o trabalho deve representar um desafio; (2) reconhecimento – as pessoas, além de gostarem de se sentirem bem consigo próprias, gostavam de ver reconhecido e apreciado seu trabalho; (3) Tarefa – o grau de interesse varia conforme a tarefa que executa e (4) responsabilidade e a promoção – é a recompensa pelo empenho e atualização pessoal.

E os extrínsecos são aqueles que estão relacionados com o ambiente de trabalho, com as condições de trabalho, os aspectos fisiológicos, de segurança e sociais. Segundo o autor esses fatores são suficientes apenas para que as pessoas não fiquem desmotivadas. A ausência desses fatores desmotiva, no entanto a presença isolada não é um elemento motivador.

A razão da escolha de utilizar com referencia essa teoria é que pressupomos que as motivações ligadas à permanência dos professores na profissão docente estejam atreladas, principalmente aos fatores intrínsecos defendidos por Herzberg (1997) na sua teoria.

Entretanto, sabemos que muitas vezes a motivação em permanecer em uma determinada profissão pode oscilar e levar o profissional permanecer nela enquanto não surge algo que o faça desistir ou que o ajude a permanecer nela. É o que chamamos de “moratória profissional”.

O conceito de “moratória profissional” é trazido do conceito d emoratória defendido por Viveiros e Júnior (2007), que afirmam que é o “momento da crise em

que o indivíduo não está comprometido com suas opções, mas preocupa-se com a falta de comprometimento”.

Esse termo é muito utilizado quando se discute sobre adolescência. Erikson (1998) denominou de moratória a transição da adolescência, a sociedade estabelece um período de postergação das responsabilidades, para a tomada de consciência das duas percepções – si mesmo e entorno.

Também Calligaris (2000, p. 32) trata esse termo como “tempo de transição” (moratória) para a vida adulta que se vai se prolongando como tempo de preparo, formação e especialização, sob a tutela de adultos. Muitas vezes os adultos, por sua vez, encontram-se assolados pela quebra de muitos referenciais estáveis de um passado recente onde as carreiras principais se delineavam com clareza e segurança, como as de médico, engenheiro ou advogado. Essa crise pode está ligada a escolha da profissão por influência de terceiros. No estado de “moratória”, no período da adolescência os comprometerimentos são postergados e o adolescente debate-se com temas profissionais ou ideológicos. Está passando por uma crise de identidade e não definiu suas escolhas.

Para Márcia (apud SCHOEN-FERREIRA; AZNAR-FARIAS e SILVARES, 1987) os estados de moratória e construção de identidade na fase da adolescência são os mais elevados no processo de desenvolvimento da identidade pessoal, pois estes podem realmente ser considerados autoconstruídos.

Nesse sentido, ao apropriamos do termo “moratória profissional” neste estudo estamos tentando fazer uma analogia de que a moratória na profissão docente trata-se de uma fase em que o professor embora se encontre insatisfeito permanece na profissão docente, ou seja, seria a fase que o professor se encontra até que a situação possa mudar e surgir outras oportunidades. Nesse sentido, a moratória na profissão docente pode ser é caracterizada pela exploração de alternativas, porém com baixos níveis de comprometimento na atividade presente.

Procedimentos metodológicos da pesquisa

A metodologia do presente estudo fundamenta-se na abordagem qualitativa do tipo exploratória que tem por finalidade possibilitar uma maior familiarização sobre um assunto, provocar a construção de hipótese e permitir a delimitação de uma temática e de seus objetivos, tornando o problema mais explícito.

Os dados foram coletados por meio da aplicação de um questionário a 28 professores do Ensino Fundamental lotados em três escolas públicas do município de Aliança – PE. O questionário foi composto das seguintes questões: (1) Como foi a escolha em exercer a profissão docente? (2) Da sua parte houve algum investimento em relação a sua formação após iniciar a docência? (3) Você se sente motivado em exercer a profissão docente? Por quê? (4) Quais as motivações que o levam a permanecer na profissão docente? (5) Quais as razões que o/a poderia levar para a desistência de sua profissão? (6) Se fosse iniciar uma profissão hoje, você escolheria a mesma? Por quê?

Os dados coletados através dos questionários foram transcritos e analisados. Com base a análise do conteúdo proposto por Bardin (2006), composta em três fases, são elas: pré- análise; exploração do material ou codificação; tratamentos dos resultados, inferência e interpretação.

Resultados e Discussão

A partir das análises de cada questão foi construída a categorização das respostas em agrupamento. No que se refere às respostas dadas a primeira questão sobre a escolha da profissão docente, foram agrupadas nas seguintes categorias: (a) desejo, admiração (vocação); (b) influência externa, (c) estabilidade /oportunidade e (d) pela falta de opção.

Os resultados apontaram um equilíbrio entre as opções, porém as duas mais apontadas foram à influência externa e vocação. Observa-se que tais escolhas se identificam como motivação externa e interna, respectivamente. Isto pode demonstrar que qualquer escolha deve estar motivada.

Contudo, encontramos um percentual relevante em torno de 25% das professoras que escolheram a profissão pela falta de opção. Podemos entender que essa falta de opção se deva justamente a falta de oportunidade no próprio local que residem que não permitem ter opção de escolha por outras profissões. Podemos até inferir que mesmo estivesse outra opção, elas poderiam escolher a profissão docente, porém como não tem se colocam por falta de opção.

Em relação à questão de investimento na profissão todas as professoras participantes da pesquisa afirmaram que investiram na formação continuada realizando a graduação (Pedagogia, História) e em seguida especialização (Psicopedagogia, Organização Escolar). Segue alguns extratos das respostas das professoras:

Profa. 01: *Sim. Pois, através da iniciação a docência, fui motivada a fazer a minha pós-graduação, que me ajudou tanto cognitivamente quanto financeiramente.*

Profa. 03: *Sim. Para ter uma boa formação é preciso investir.*

Profa. 08: *Sempre invisto na minha formação e desde que iniciei a docência busco o aperfeiçoamento.*

Profa 06: *Sim. Sempre me capacitando através de especializações, curso de extensão, entre outros.*

A formação profissional dos professores não se limita à formação inicial na universidade; o aprender contínuo é essencial para o próprio professor, como agente, e a escola, como lugar de crescimento profissional permanente. Deve haver uma parceria entre o professor e a instituição de ensino, possibilitando esses profissionais a construírem suas práticas pedagógicas de forma diversificadas.

A terceira questão leva a uma reflexão sobre a própria prática docente quando se coloca a motivação como o suporte para a permanência do professor no exercício da docência. Embora, 50% dos professores participantes responderam que se sentiam motivados em ser professor, alguns deles apresentaram ressalvas, do tipo:

Profa 06: *Sim, embora a situação atual seja decadente, sou motivada, pois assumi este compromisso com a educação, assumi o compromisso de dar o melhor de mim independente das circunstâncias.*

Profa 09: *Sim, embora com sacrifícios, mas sabemos que com toda dificuldade somos nós professoras que transformamos o mundo...*

Observou-se nas respostas que “a falta da valorização do profissional docente” é uma das principais causas que desmotivam o professor, além de outros fatores que são determinantes para a motivação desses profissionais. Entretanto a maior razão desses professores sentirem motivados se deve ao desempenho dos

alunos, de poder contribuir para a formação de cidadãos e o compromisso pela educação.

Em relação aos professores que se sentem desmotivados na profissão, as razões para tal sentimento é que existem vários fatores que contribui, tais como: a falta de valorização dos governantes com o trabalho docente; baixos salários e o atraso do pagamento dos mesmos.

Profa 02/01: No momento não. Porque atualmente os professores não estão sendo valorizados.

Profa 01/02: Hoje em dia não. Falta de interesse da gestão local. Os pais estão mais preocupados na frequência dos filhos devido ao bolsa família e não em aprendizagem dos mesmos.

A desmotivação dos professores é clara quando se observa que o governo e a sociedade não valorizam de fato o trabalho docente dentro da escola (BARREIROS, 2008 p. 08-09).

A questão seguinte é complemento da anterior, porque são questionadas sobre as motivações que a levam a permanecer na profissão docente. As categorias foram organizadas da seguinte forma: (a) formar alunos, (b) estabilidade/tempo de serviço; gostar da profissão; (d) compromisso social; (e) reconhecimento dos pais dos alunos; (f) vocação; (g) esperança por mudança; (h) transmitir conhecimento e (i) comodismo.

De um modo geral, os motivos apresentados são relevantes, porém três pontos são necessários destacar nas categorias referentes à motivação das professoras permanecerem na profissão: os alunos, satisfação e a estabilidade. Quanto ao primeiro aspecto é bastante louvável, uma vez que a finalidade da prática docente é o aluno. Em relação à estabilidade isso se deve que ser professor em serviço público aparece como fator motivador, uma vez que oferece estabilidade. Entretanto, dentre os fatores motivacionais apresentem de forma positiva um deles torna-se destoante por tratar-se que o “comodismo” se enquadra no movimento da “moratória profissional”.

A quinta questão reporta-se as razões que poderiam levar as professoras a desistirem da profissão docente. As razões foram organizadas nas seguintes categorias: (a) saúde/morte; (b) Desvalorização/ falta de reconhecimento, descaso/falta de estímulo; (c) Baixo salário; (d) Falta de estímulo; (e) Falta de

política pública/Descaso do sistema; (f) Alunado; (g) Violência; (h) Falta de apoio pedagógico (i) Não tem.

Embora, boa parte se posicionou que não tem razão para desistir da profissão, porém a “saúde” e a “desvalorização/falta de reconhecimento”, foram as mais destacadas entre as demais. É importante enfatizar que as razões gerais apontadas pelas professoras faz todo sentido pela situação que se encontra a Educação atualmente: a falta de reconhecimento da profissão docente, a violência nas escolas, baixos salários, falta de estímulos.

A última questão a ser analisada, trata-se de saber se as professoras escolheria outra profissão, se iniciar hoje no campo profissional, escolheria a mesma. Nas respostas dadas pelas professoras das Escolas 01, 02 e 03, observou-se que a diferença foi pouca, mas a maioria respondeu sim, conforme o quadro 01, abaixo:

Quadro 01: Dados quantitativos das respostas dadas pelas professoras a questão 06.

Categorias	Escola 01 N=10	Escola 02 N=12	Escola 03 N=06
SIM	05	07	04
NÃO	05	05	01
NÃO SABE	---	---	01

Conforme os dados apresentados, observamos que 57% das professoras afirmaram que escolheria a mesma profissão, “ser professor”. Pois, nas muitas respostas dadas encontramos a questão da vocação e da realização, conforme alguns extratos abaixo:

Profa 03/01: *Sim. Realizo-me no dia a dia na minha sala de aula em meus alunos.*

Profa 06/01: *Sim. Pois acredito no potencial que cada professor possui e sei que faço parte de uma educação transformadora, trabalhar na educação é além de tudo formar cidadãos críticos e reflexivos.*

Profa 08/02: *Escolheria sim a mesma profissão, pois me identifico e gosto do que faço.*

Profa 03/03: *Seria a mesma, só iria investir mais na minha formação, fazendo mestrado e doutorado.*

Observamos a partir dessas respostas podemos ver que a escolha da profissão docente ainda acontece por vocação, por identificar-se e o mais importante perceber a importância de qualificar-se investindo na formação.

Para Soares (2002) a profissão é parte integrante da vida das pessoas, é ela quem faz uma pessoa obter recursos necessários à sua sobrevivência e à de seus dependentes. Vejamos alguns extratos sobre as razões de não escolher a mesma profissão se pudessem iniciar hoje no campo profissional:

Profa 02/01: *Atualmente o professor não estar sendo tratado com o respeito que merece.*

Profa 09/01: *O sistema educacional, a clientela e a desvalorização ao professor se constituem em fatores dos quais se tivesse hoje que escolher em ser professor não o faria.*

Nessas respostas pode-se observar com clareza a insatisfação desses profissionais da educação, no exercício de sua profissão. Alguns até decepcionados por terem escolhido a profissão docente por falta de opção, aceitando a oportunidade oferecida pelo mercado de trabalho.

Ainda podemos observar que as razões que levam as professoras continuarem na docência vem de uma motivação intrínseca, aquela que vem de dentro de cada pessoa, seu jeito de ser, seus gostos, enfim, seus interesses em realizar suas tarefas sem pensar em recompensa (AUSUBEL, 1980). E nesse caso a motivação intrínseca das professoras é a realização profissional.

Considerações Finais

O foco da pesquisa foi investigar as motivações que levam os professores do Ensino Fundamental do Município de Aliança- PE, a permanecerem na profissão. Os resultados obtidos pela pesquisa deixaram claro que a maioria desses professores permanecem motivados ao exercer sua profissão. Isso foi constatado nas respostas dadas pelos professores ao responderem o questionário apresentado. Para muitas, o fator mais importante para a motivação docente é ver seu aluno desenvolver a aprendizagem e crescer como cidadão. Isso estimula o professor para o exercício de sua função, mesmo sendo uma profissão tão desvalorizada pelos governantes e a sociedade.

Observou-se, porém, que em alguns professores, a motivação oscila, mas mesmo assim, eles não desistiriam da profissão por gostar do que faz e poder contribuir com a educação dos alunos, já para outros professores a motivação fica a desejar, e a principal causa é a desvalorização da categoria. Os baixos salários (ainda atrasados); a condição de trabalho, salas de aulas superlotadas, falta de respeito, falta de compromisso da família na vida educacional dos filhos, etc., foram os fatores citados pelos professores que causam a desmotivação docente. Desmotivação gerada por fatores externos ou extrínsecos, associados ao trabalho que podem causar tanto a satisfação, como a insatisfação.

As motivações ligadas à permanência da profissão docente estão atreladas, principalmente aos fatores intrínsecos defendido por Herzberg (1997) na sua teoria, O que nos dá a entender que a motivação desses profissionais está na satisfação que eles têm em se realizar profissionalmente, exercendo a profissão que escolheu de forma prazerosa e se realizando ao passo que vê seu trabalho fluir. Assim sente-se valorizado e recompensado ao desempenhar seu papel com responsabilidade, no sentido de poder contribuir com a educação do país.

De contrapartida, uma minoria de professores está na profissão por não ter oportunidade de outro emprego. São alguns profissionais indecisos ou insatisfeitos com a docência, que por algum motivo vive esse momento de moratória. Essa crise pode estar associada à escolha da profissão por influência de terceiros. Então nesse sentido, moratória é a fase que o professor insatisfeito permanece na profissão docente, mas pensa em abandoná-la na primeira oportunidade.

Nesta pesquisa foram poucos professores que estavam passando por essa crise, o que significa que apesar das dificuldades encontradas na educação, a

maioria encontra motivação para permanecer na profissão docente. O quantitativo de professores desmotivado foi pequeno, dando a entender que a moratória existe, porém em pequena proporção.

Referências

- AUSUBEL, D.P. **Psicologia educacional**. Rio de Janeiro: Interamericana, 1980.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2006.
- BARREIROS, Jaqueline Lopes. **Fatores que influenciam na motivação de professores**. Faculdade Uniceub. (Centro universitário de Brasília) Curso: Psicologia. Brasília. Junho/2008.
- CALLIGARIS, C. **A adolescência**. São Paulo: Publifolha, 2000.
- CUNHA, Maria Isabel. **Trabalho docente e profissionalidade na universidade**. **Revista de Estudos Curriculares**, Porto, v 4, n. 1, 2006.
- ERIKSON, E. H. **O ciclo de vida completo**. Porto Alegre, RS: Artes Médicas, 1998.
- FONSECA, Anselmo M. **Contribuição dos Factores Motivacionais para a Satisfação no Trabalho**. Lisboa: ISCTE. (Dissertação de Mestrado), 2009.
- JÚNIOR P E B, OLIVEIRA J L C. **Motivação no Trabalho: Avaliando o Ambiente Organizacional**. V CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO. Gestão do Conhecimento para a Sustentabilidade. Niterói, RJ, Brasil, julho de 2009.
- PEREZ- LOPEZ. **Fundamentos da Direcção de Empresas**. Lisboa: Edições AESE, 1996.
- PIMENTA, Selma Garrido. **Saberes da docência e identidade do professor**. São Paulo: Cortez, 2009.
- RAMOS, A. **A influência da liderança na motivação: um estudo sobre o programa de trainees 2009 da Galp energia**. Dissertação de mestrado. Lisboa: ISCTE, 2011.
- ROCHA, J. A. **Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública**. Escolar Editora, 2007.
- SOARES, D.H.P. **A escolha profissional; do jovem ao adulto**. São Paulo: Summus Editorial, 2002.
- TARDIF, Maurice; **Saberes docentes e formação profissional**. 8. Ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.
- VERNON, M. D. **Motivação humana**. Tradução de L. C. Lucchetti. Petrópolis: Vozes. (trabalho original publicado em 1969), 1973.
- VIVEIROS, Ana Paula Soares. JUNIOR, Amanda Rocha. **Orientação Vocacional: sua importância na defesa profissional de estudantes docentes**. Revista Educação, 2007.
- WEISS, Donald H. **Motivação e resultados: como obter o melhor de sua equipe**. 4ª ed. São Paulo: Nobel, 1991.