



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ASUNCIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y LA COMUNICACIÓN**  
**MAESTRÍA EM CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**ESTUDO SOBRE A DESMOTIVAÇÃO DOS PROFESSORES DO ENSINO  
FUNDAMENTAL DO INSTITUTO DE EDUCAÇÃO DE GUARATINGA:  
FATORES E CAUSAS**

Charline Ferreira Lopes de Araújo

Asunción,  
Paraguay 2022

Charline Ferreira Lopes de Araújo

**ESTUDO SOBRE A DESMOTIVAÇÃO DOS PROFESSORES DO  
ENSINO FUNDAMENTAL DO INSTITUTO DE EDUCAÇÃO DE  
GUARATINGA: FATORES E CAUSAS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação de  
Maestría de la Universidad Autónoma de Assunción-PY,  
como requisito parcial para obtenção de Master em Ciencias  
de la Educacion.

Tutor: Dr. Daniel González González

Asunción,  
Paraguay 2022

Charline Ferreira Lopes de Araújo

**ESTUDO SOBRE A DESMOTIVAÇÃO DOS PROFESSORES DO ENSINO FUNDAMENTAL  
DO INSTITUTO DE EDUCAÇÃO DE GUARATINGA: FATORES E CAUSAS**

Asunción (Paraguay), 2022

Tutor: Prof. Doutor Daniel González González,

Tese de Mestrado em Ciências da Educação. pp.179.

Palavras Chave:

1. Desmotivação 2. Professor 3. Aprendizagem 4. Educação

Charline Ferreira Lopes de Araújo

**ESTUDO SOBRE A DESMOTIVAÇÃO DOS PROFESSORES DO  
ENSINO FUNDAMENTAL DO INSTITUTO DE EDUCAÇÃO DE  
GUARATINGA: FATORES E CAUSAS**

Esta tese foi avaliada e aprovada para obtenção do título de Mestre em Educação, pela  
Universidade Autónoma de Asunción- UAA

---

---

---

Meu eterno agradecimento ao Deus único e Verdadeiro Deus.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, àquele que me presenteou com o bem mais precioso que poderia receber a vida, e com ela a capacidade para pensar, amar e lutar pelas conquistas de meus ideais. Muitas foram às lutas, maiores as vitórias, e isso porque o Senhor se fez sempre presente, transformando a fraqueza em força e a derrota em vitória. Reconheço que o tempo todo o Senhor me amou e que sem a sua misericordiosa graça e intervenção nada disso seria possível.

Agradeço a minha família, em especial a minha mãe Marlete Ferreira Lopes que sempre apoiou as minhas escolhas e que direta ou indiretamente estiveram presente em cada momento da minha vida.

Agradeço aos meus colegas de profissão, alguns amigos de longas datas, pois muitos deles vivenciaram junto comigo mais esse sonho que hoje é realidade, bem como os que participaram diretamente na construção deste trabalho, em especial Alexandra Pereira que nos momentos de alegrias e tristezas, lágrimas e sorrisos estávamos juntas nessa batalha.

Meus sinceros agradecimentos aos meus colegas de trabalho e a equipe diretiva que entendendo a minha necessidade, nunca se manifestou contrário no momento de me liberar para a prática dos estudos.

Ao meu orientador Doutor Daniel González González, minha eterna gratidão, por toda dedicação e paciência na orientação desta dissertação.

Aos professores do mestrado, pelos ensinamentos recebidos.

A Universidade Autônoma de Assunção pela oportunidade da realização de um grande sonho: meu curso de mestrado.

Não poderia de deixar de agradecer a minha amiga e co-orientadora Martha Sueli que esteve comigo nessa caminhada, sempre disponível para me ajudar.

Agradeço a minha querida amiga Zélia Lacerda que muito contribuiu na realização deste trabalho.

Enfim, quero demonstrar o meu agradecimento, a todos aqueles que, de um modo ou de outro, tornaram possível a realização da presente dissertação.

A todos o meu sincero e profundo Muito Obrigado

## SUMÁRIO

LISTA DE FIGURAS.....	ix
LISTA DE ABREVIATURAS.....	x
RESUMO.....	xi
RESUMEM.....	xii
INTRODUÇÃO Á INVESTIGAÇÃO.....	01
1.CONTEXTUALIZANDO MOTIVAÇÃO/DESMOTIVAÇÃO: UMA ABORDAGEM ACERCA DOS CONCEITOS.....	10
1.1. Conceituando Motivação.....	11
1.1.2. Motivação Intrínseca e Extrínseca.....	13
1.1.3. A Motivação e a Desmotivação: Duas faces de uma mesma moeda.....	15
1.2. Modelos teóricos associados à motivação.....	16
1.2.1. Teoria da Pirâmide de Necessidades de Maslow.....	18
1.2.2. Teoria dos dois fatores de Herzberg.....	21
1.2.3. Teoria da Equidade.....	23
1.2.4. Teoria X e Y de Mc Gregor.....	25
1.2.5. Teoria das Expectativas de Victor Vroom.....	27
1.2.6. Teoria das metas de Realização.....	29
1.3 Motivação/desmotivação no contexto escolar Escola.....	30
1.3.1. Motivação e aprendizado.....	35
1.3.2. A motivação em sala de aula.....	38
1.3.3. A desmotivação do professor.....	39
1.3.4. Motivação do aluno no processo ensino-aprendizagem.....	41
1.4. Conceito de Afetividade.....	45
1.4.1. Motivação e afetividade: A importância das relações estabelecidas com o educando.....	47
1. 4. 2. Afetividade e motivação no cotidiano escolar.....	48
1.4.3. Motivação e Afetividade: A importância dos laços afetivos no processo educativo.....	52
1.5. Fatores que podem provocar desmotivação.....	54
1.5.1. Autoestima.....	56
1.5.2. Indisciplina.....	59
1.5.3. Bullying.....	61

1.5.4. Precariedade da educação.....	63
1.5.5. A desvalorização do professor e falta de interesse por parte dos alunos.....	66
2. MARCO METODOLÓGICO.....	69
2.1. Justificativa da Investigação.....	70
2.2. Problema da Investigação.....	71
2.3. Objetivos da Pesquisa.....	73
2.3.1. Objetivo Geral.....	73
2.3.2. Objetivos Específicos.....	73
2.4. Desenho Metodológico.....	73
2.5. Contexto socioeconômico da pesquisa.....	77
2.5.1. Delimitação da Pesquisa.....	82
2.6. Participantes da Pesquisa.....	87
2.6.1. Seleção dos participantes.....	89
2.6.2. Professores.....	90
2.6.3. Alunos.....	91
2.6.4. Membros da equipe diretiva.....	91
2.7. Técnicas e Instrumentos da Coleta de Dados.....	91
2.7.1. Entrevistas.....	93
2.7.2. Questionário Aberto.....	94
2.8. Procedimento para Coleta de Dados.....	95
3. ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS.....	98
3.1. Sobre os fatores intervenientes na motivação e desmotivação docente.....	99
3.2. Sobre as consequências decorrentes da desmotivação dos professores.....	108
3.3. A opinião dos docentes sobre as causas da desmotivação para exercer sua prática pedagógica.....	117
3.4. Sobre os alunos, e como estes são afetados pela desmotivação docente.....	123
CONCLUSÕES.....	139
SUGESTÕES.....	144
REFERÊNCIAS.....	145
ANEXO.....	148
ANEXO Nº 01: Carta de autorização da universidade autónoma de Assunção.....	149
ANEXO Nº 02: Carta de petição para pesquisa.....	150
ANEXO Nº 03: Carta de autorização da escola.....	152



ANEXO Nº 04: – Termo de esclarecimento sobre os objetivos da pesquisa para equipe diretiva.....	152
ANÉXO 05: Termo de consentimento livre para equipe diretiva.....	153
ANÉXO 06: Termo de esclarecimento sobre os objetivos da pesquisa para discente.....	154
ANÉXO 07: Termo de consentimento livre para discente.....	155
ANÉXO 08: Termo de esclarecimento sobre os objetivos da pesquisa professores.....	156
ANÉXO 09: Termo de consentimento livre para docente.....	157
ANÉXO 10: Formulário de validação para professores.....	158
ANÉXO 11: Formulário de validação para discentes.....	161
ANÉXO 12: Formulário de validação para equipe diretiva.....	164

## LISTA DE FIGURAS

<b>FIGURA Nº 1:</b> Relação objetivos e Instrumentos.....	07
<b>FIGURA Nº 2:</b> Desenho Geral do Processo de Investigação.....	08
<b>FIGURA Nº 3:</b> Pirâmide das Necessidades segundo Maslow.....	19
<b>FIGURA Nº 4:</b> Os Fatores Higiênicos e os Fatores Motivacionais de Herzberg.....	22
<b>FIGURA Nº 5:</b> Teoria da equidade (John Stacy Adam) .....	24
<b>FIGURA Nº 6:</b> A teoria X e Y de Douglas Mc Gregor.....	25
<b>FIGURA Nº 7:</b> Teoria das Expectativas de Victor Vroom.....	28
<b>FIGURA Nº 8:</b> As três necessidades estudadas por McClelland.....	29
<b>FIGURA Nº 09:</b> Desenho metodológico.....	76
<b>FIGURA Nº10:</b> Localização Geográfica do Brasil .....	78
<b>FIGURA Nº11:</b> Localização Geográfica da Bahia.....	79
<b>FIGURA Nº 12:</b> Localização Geográfica de Guaratinga.....	81
<b>FIGURA Nº 13:</b> Localização Geográfica do Instituto de Educação de Guaratinga.....	82
<b>FIGURA Nº 14:</b> Escola Instituto de Educação de Guaratinga.....	83
<b>FIGURA Nº 15:</b> Estrutura Física da Unidade de ensino.....	84
<b>FIGURA Nº16:</b> Participantes da Pesquisa.....	88
<b>FIGURA Nº 17:</b> Relação dos objetivos e Instrumentos.....	92

## **LISTA DE ABREVIATURAS**

**IEG**- Instituto de Educação de Guaratinga

**PPP** - Projeto Político Pedagógico

**TDE**- A teoria da equidade

**TDFH** - Teoria dos dois fatores de Herzberg

**TEDVV**- Teoria das Expectativas desenvolvida por Victor Vroom

**TPNM** - Teoria da Pirâmide de Necessidades de Maslow

## RESUMO

A presente dissertação intitulada “Estudo sobre a desmotivação dos professores do Ensino Fundamental do Instituto de Educação de Guaratinga: fatores e causas”. A temática dessa pesquisa visa investigar os fatores que tem provocado a demotivação na sala de aula dos professores da Escola Municipal Instituto de Educação de Guaratinga. Os profissionais desta instituição de Ensino tem demonstrado insatisfeitos na sala de aula, o que impulsionou a busca pelo conhecimento dos motivos que tem levado esses profissionais a se sentirem sem motivação para o exercício docente. Foi estruturada e embasada na seguinte problemática: Quais são os fatores e as causas que tem levado os professores do Ensino Fundamental do Instituto de Educação de Guaratinga a se sentirem desmotivados com o ensino? Para que seja possível responder as indagações, essa pesquisa tem como objetivo geral: Analisar os ensejos que tem provocado à desmotivação da classe docente nas salas de aula do Ensino Fundamental do Instituto de Educação de Guaratinga. E como objetivo específico: 1. Identificar os fatores intervenientes na motivação e desmotivação docente; 2. Determinar as consequências decorrentes da desmotivação dos professores; 3. Descrever a opinião dos docentes sobre as causas da desmotivação para exercer sua prática pedagógica; 4. Descrever opinião dos alunos sobre como lhes afeta a desmotivação dos docentes. Considerando os objetivos da pesquisa optou-se pela abordagem qualitativa que traduz uma metodologia de investigação que enfatiza a descrição. Na coleta de dados utilizou-se algumas técnicas como: entrevistas abertas para os professores e para equipe diretivas e para alunos foram aplicados os questionário aberto. A partir do recolhimento dos dados dessa investigação concluiu-se que a desmotivação docente é uma realidade e que pode acometer muitas instituições e profissionais, como no caso do Instituto de Educação de Guaratinga. Este fenômeno atinge cada um dos envolvidos de forma individual, podendo alternar-se entre suas causas que caminha desde problemas de gestão até os conflitos diários e em sala de aula, que por sua vez, em consequência atinge principalmente os alunos, os professores e por último a escola da classe docente nas salas de aula do Ensino Fundamental do Instituto de Educação de Guaratinga.

**PALAVRAS-CHAVE:** 1. Desmotivação. 2. Professor. 3. Aprendizagem. 4. Educação.

## **RESUMEN**

La presente disertación titulada "Estudio sobre la desmotivación de los maestros de primaria en el Instituto de Educación de Guaratinga: factores y causas" tiene como objetivo investigar los factores que han causado la demostración en el aula de docentes del Instituto de la Escuela Municipal de Educación de Guaratinga. Los profesionales de esta institución educativa han mostrado insatisfacción en el aula, lo que ha impulsado la búsqueda del conocimiento de las razones que han llevado a estos profesionales a sentirse desmotivados por el ejercicio de la enseñanza. Fue estructurado y se basó en el siguiente problema: ¿Cuáles son los factores y las causas que han llevado a los maestros de escuela primaria del Instituto de Educación de Guaratinga a sentirse desmotivados con la enseñanza? Para poder responder las preguntas, esta investigación tiene el objetivo general: Analizar las causas que han producido la desmotivación de los docentes en las aulas de la escuela primaria del Instituto de Educación de Guaratinga, y como objetivos específicos: 1. Identificar los factores involucrados en la motivación y desmotivación del maestro; 2. Determinar las consecuencias de la desmotivación de los maestros; 3. Describir la opinión de los maestros sobre las causas de la desmotivación para ejercer su práctica pedagógica; 4. Describir las opiniones de los alumnos sobre cómo les afecta la desmotivación de los maestros. Teniendo en cuenta los objetivos de la investigación, se eligió un enfoque cualitativo, de corte descriptivo. En la recogida de datos, se utilizaron técnicas, tales como: Entrevistas abiertas para los profesores y un cuestionario abierto para los estudiantes. A partir de la recopilación de datos de esta investigación, se concluyó que la desmotivación de los docentes es una realidad y que puede afectar a muchas instituciones y profesionales, como en el caso del Instituto de Educación de Guaratinga. Este fenómeno afecta a cada individuo involucrado, pudiendo encontrar entre sus causas desde problemas de gestión hasta conflictos diarios en el aula y hasta la misma institución.

**PALABRAS CLAVE:** 1. Desmotivación. 2. Profesor. 3. Aprendizaje. 4. Educación.

## INTRODUÇÃO À INVESTIGAÇÃO

---

A educação é um dos caminhos de suma importância para a libertação e a transformação do indivíduo e de uma sociedade. A mesma deve ser responsável pelos pensamentos críticos e pelo contentamento social. O país que visa um desenvolvimento e um crescimento notório ele volta os seus olhares para uma educação de qualidade traçando investimentos em políticas públicas que alcance o bem-estar tanto do discente quanto do docente, bem como de todos os que fazem parte dessa corrente educacional.

São muitos os questionamentos sobre a educação brasileira uma delas é a que o professor é um dos principais responsáveis pelo baixo desempenho do ensino de qualidade. No entanto, percebe-se que por diversos motivos não é dada uma atenção minuciosa aos inúmeros fatores que comprometem a qualidade do trabalho do professor. Esse profissional vem se desmotivando a cada dia e isso tem configurado um grande problema no processo do ensino aprendizagem. O fator motivacional no contexto escolar é importante e determinante na qualidade do ensino e na atuação do mesmo em sala de aula. As condições reais na área educacional, especificamente para a função docente não são as melhores, tendo em vista que todas essas situações causam grandes impactos na motivação tanto do docente quanto do discente.

O professor é rodeado de abundâncias burocráticas que são exigidas tanto no local de trabalho bem como são estendidos para as suas residências, pois nem sempre o tempo na escola é suficiente para atender as demandas que são impostas ao docente.

Mediante a tantos problemas existentes na educação, a desmotivação que o educador vem apresentando na profissão que exerce tem sido preocupante, ou seja, o mesmo se sente frustrado diante da atual conjuntura educacional que lhe é apresentado, pois profissionais que deveriam ser exemplos a ser seguido, não tem tido o reconhecimento que de fato merecem.

Nos últimos anos, a motivação passou a ser um assunto bastante discutido em diversas áreas empresarial, política, saúde e educação. A necessidade de ter pessoas motivadas no ambiente de trabalho permite uma maior sinergia entre os funcionários e uma execução melhor nas atividades.

A educação é uma fonte de metamorfose, principalmente intelectual e moral de um ser humano, ela engloba o processo de ensinar e aprender e por essas e outras, a mesma se torna imprescindível para o desenvolvimento de uma nação e de cada cidadão.

Sua

importância deve ser vista como um fator determinante no crescimento social, cultural e econômico de um país. Diante de tal importância os profissionais que estão ligados diretamente com a educação precisam ter a sua motivação estimulada e conseqüentemente o rendimento e a qualidade do ensino/aprendizagem serão gratificantes.

A motivação deve ser vista como um dos elementos importantes na profissão, uma equipe motivada trabalha melhor, por isso a importância de dar atenção especial aos fatores que têm levado o docente a desanimar com a execução da função.

Assim esta dissertação de mestrado aborda de forma clara e contextualizada acerca de determinados atores que tem causado a desmotivação dos professores do Ensino Fundamental, do Instituto de Educação de Guaratinga (IEG).

### **Justificativa da investigação**

A educação é um dos fatores mais importantes na vida do ser humano, proporcionando o conhecimento múltiplos, desenvolvimento de habilidades, visão profissional para o mercado de trabalho, dentre outros. Sobretudo, a educação ela transforma, liberta e transmite um legado cultural, permitindo o ser humano torna-se um cidadão crítico, comunicativo e participativo na sociedade a qual esta inserida. A educação é aceita por todas as áreas da sociedade e é um meio de desenvolvimento pessoal, profissional e social.

Um dos principais meios de adquirir uma educação de qualidade, é através da escola, sendo a mesma um espaço democrático. Porém a escola obtém um conjunto de profissionais, sendo um dos principais o docente, aquele que além de ser um transmissor de conhecimento escolar, ele conduz o educando a construir suas opiniões, ideias e valores.

A escola que deseja promover qualidade no ensino faz-se necessário que ela mantenha seus profissionais motivados em seu contexto de trabalho. No entanto, a profissão docente tem se tornando cada dia mais árdua, com muita exigência, responsabilidades, desafios e sem valorização, pois a educação vem sofrendo mudanças a cada tempo, devido a tantas exposições de situações adversas, cobranças, imposições e problemas dentro da sala de aula.

Tendo em vista tal percepção, esta pesquisa visa investigar os fatores que tem provocado a desmotivação na sala de aula dos professores da Escola Municipal Instituto de Educação de Guaratinga. Os profissionais desta instituição de Ensino tem demonstrado insatisfeitos na sala de aula, o que impulsionou a busca pelo conhecimento dos motivos que tem levado esses profissionais a se sentirem sem motivação para o exercício docente.

Apresentando sugestões que visam motivar a categoria docente da unidade de ensino citada tendo como público alvo os professores locais.

### **Problemática da pesquisa**

Desde o ano de 2005 atuo como docente na Rede Pública Municipal de Guatinga-Bahia. Ao longo desse tempo, vem sendo observado uma desmotivação intensa no quadro de professores da Escola Municipal Onilza Nunes Góe.

No entanto, os últimos 06 anos os profissionais desta unidade de ensino tem exposto suas insatisfações para o exercício da profissão, declarando estarem totalmente desmotivados com a carreira que exerce.

Sabe-se que a Educação no Brasil nunca foi uma das melhores e se tratando dos educadores é perceptível à 'desvalorização' dos mesmos a cada dia que passa. Na cidade de Guatinga não tem sido diferente, infelizmente as políticas públicas do município não tem atendido certas necessidades consideradas importantes para estes profissionais, tendo em vista que a educação desse município depende principalmente dos mesmos. É uma cidade com um número pequeno de habitantes e a sua renda depende principalmente do órgão público prefeitura e da pecuária dessa região.

Percebe-se que os professores(a) do município tem sido visto como inimigos pelos órgãos superiores e até por muitas famílias do próprio município, uma vez que as discrepâncias da educação esta se tornando tudo muito natural, ainda que os educadores repudiem esse fato.

A classe de professores tem sido confrontados demasiadamente com as imposições da atualidade, o que tem se tornado um desafio a profissão docente, assim como uma tão sonhada educação de qualidade, a qual esteja inserida principalmente a preocupação em atender as necessidades dos educadores não apenas nos recursos didáticos, mas também no seu bem estar, no respeito e nas elevadas responsabilidades imputadas ao docente, as quais estão levando esses profissionais a se desmotivarem com a própria função.

Ser professor é uma escolha que requer muita dedicação, investimento, informação, atenção, competência, objetivos, propriedade e principalmente motivação. A profissão docente tem se tornado incompreendida na sua importância, pois tem sido de uma complexidade no exercício da prática diária devido a tantos fatores que tem surgido e interferido na ação prática da profissão e na motivação dos profissionais.



Nesse ínterim, é importante evidenciar algumas questões investigativas: Quais os fatores intervenientes na motivação e desmotivação docente Instituto de Educação de Guaratinga? Quais as consequências decorrentes da desmotivação dos professores do Instituto de Educação de Guaratinga? Qual a percepção dos alunos da escola IEG acerca da desmotivação dos professores e como essa desmotivação prejudica o processo de ensino e aprendizagem? Qual o papel da equipe diretiva do Instituto de Educação de Guaratinga na motivação profissional docente? Quais ações motivacionais podem ajudar os professores a sair do quadro de desmotivação?

Baseado na qualidade de ensino e da insatisfação que tem causado o desinteresse dos profissionais na sala de aula, é que surge o problema desta pesquisa. **Quais são os fatores e as causas que tem levado os professores do Ensino Fundamental do Instituto de Educação de Guaratinga a se sentirem desmotivados com o ensino?**

### **Objetivos da investigação**

O objetivo deste estudo é abordar a temática “A desmotivação dos professores do Ensino Fundamental do Instituto de Educação de Guaratinga: Fatores e causas”, pois, entende-se que a inserção desta temática é de fundamental importância, a desmotivação dos professores das escolas públicas tem se configurado um grande problema no processo de ensino aprendizagem. Pois, o fator motivacional no contexto escolar é importante e categórico na qualidade da aprendizagem e na performance do professor em sala de aula. Quando razões apresentadas pelos educadores não são dadas a atenção merecidas, o encanto pela profissão se torna intimidado e a motivação para a sua permanência na sala de aula vai diminuindo a cada dia, pois a atual realidade educacional tem implicado na esperança de que haverá melhorias significativas tanto para o profissional quanto para o estudante e por fim para uma educação de qualidade, isso pode tornar um problema cada vez maior tanto no ganho individual como no coletivo.

### **O presente estudo possui como objetivo geral:**

Analisar os ensejos que tem provocado à desmotivação da classe docente nas salas de aula do Ensino Fundamental do Instituto de Educação de Guaratinga.

### **E possui como objetivos específicos:**

1. Identificar os fatores intervenientes na motivação e desmotivação docente;
2. Determinar as consequências decorrentes da desmotivação dos professores;
3. Descrever a opinião dos docentes sobre as causas da desmotivação para exercer sua prática pedagógica;
4. Descrever opinião dos alunos sobre como lhes afeta a desmotivação dos docentes.

### **Desenho geral da investigação**

A metodologia usada neste trabalho incidirá em meios de pesquisa descritiva com o propósito de descrever a realidade vivida dos professores, alunos e membros diretos que compõem o Ensino Fundamental do Instituto de Educação de Guaratinga. Assim mesmo, seguindo com a intenção de estabelecer um método capaz de responder aos objetivos e ao problema dessa investigação essa pesquisa seguirá meios de pesquisa qualitativa.

Para Gil (2008, p.12), a “pesquisa descritiva visa descrever as características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis”. Assume, em geral, a forma de levantamento. Do ponto de vista dos procedimentos técnicos, ainda para Gil “o levantamento acontece quando a pesquisa envolve a interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer” (Gil 2008, p.12).

A pesquisa descritiva expõe as características de determinada população ou de determinado fenômeno, mas não tem o compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação.

A atual pesquisa seguirá abordagem descritiva, a fim de conhecer melhor o público alvo, seu dia-a-dia e compreender os fatores que tem causado a desmotivação dos professores participantes. A pretensão é cooperar para explicar as problemáticas, levantado no objeto de pesquisa: que no caso é a desmotivação dos professores local.

Considerando os objetivos da pesquisa optou-se pela abordagem qualitativa que traduz uma metodologia de investigação que enfatiza a descrição, a teoria fundamentada e o estudo das percepções pessoais.

A pesquisa qualitativa se configura uma ferramenta importantíssima, pois direciona o pesquisador a aprofundar os conhecimentos reais sobre questões que atingem os professores a ponto de desmotivá-los. É importante salientar também que a pesquisa

qualitativa considera a parte subjetiva do problema. Tendo a possibilidade de identificar e analisar dados que não podem ser mensurados numericamente.

Por tratar de uma pesquisa de enfoque qualitativo; o seu alcance é descritivo. Segundo Talyon de Bogdan, 1986, p.20 apud Campoy (2018, p.231) consideram “a pesquisa qualitativa como aquela que produzem dados descritivos: as próprias palavras das pessoas, faladas ou escritas, e as condutas observáveis”.

### **Participantes da pesquisa**

A distribuição dos participantes se estrutura da seguinte forma: a pesquisa se configura com um total de 46 participantes. Dentre esse total de participantes, 30 (trinta) são alunos do Ensino Fundamental II matriculados na turma do 9º ano, a escolha desses ocorreu pelo fato de serem mais maduros apresentam uma linguagem mais elaborada como também uma maior compreensão acerca da desmotivação. 12 (doze) professores que lecionam nas turmas de 9º ano da referida escola, todos graduados nas disciplinas específicas que atuam. Optou-se por essa clientela por serem professores do Instituto de Educação de Guaratinga e ministrarem aulas nas turmas do 9º ano e 3 (três) membros da equipe diretiva constituída pela diretora, a vice-diretora e o coordenador pedagógico.

População é o conjunto de seres animados ou inanimados que apresentam pelo menos uma característica em comum, sendo considerada também como o “conjunto de elementos, finito ou infinito, definido por uma ou mais características, que tem todos os elementos em comum que os compõem somente entre eles (Lakatos e Marconi 2011, p.27).

A importância de eleger esses participantes se encontram totalmente relacionados com a temática em questão, visto que essas três esferas possuem condições de relatar e descrever sobre a temática e assim possibilitar responder aos objetivos e problemas estabelecidas para investigação.

### **Técnicas e instrumentos da coleta dos dados**

As técnicas utilizadas para essa investigação tem como propósito responder a todos os questionamentos para que essa pesquisa atinja dados fidedignos.

Dessa forma a coleta de dados da investigação seguirá uma análise relacionada aos objetivos e ocorrerá seguindo os trâmites relacionados no quadro abaixo:

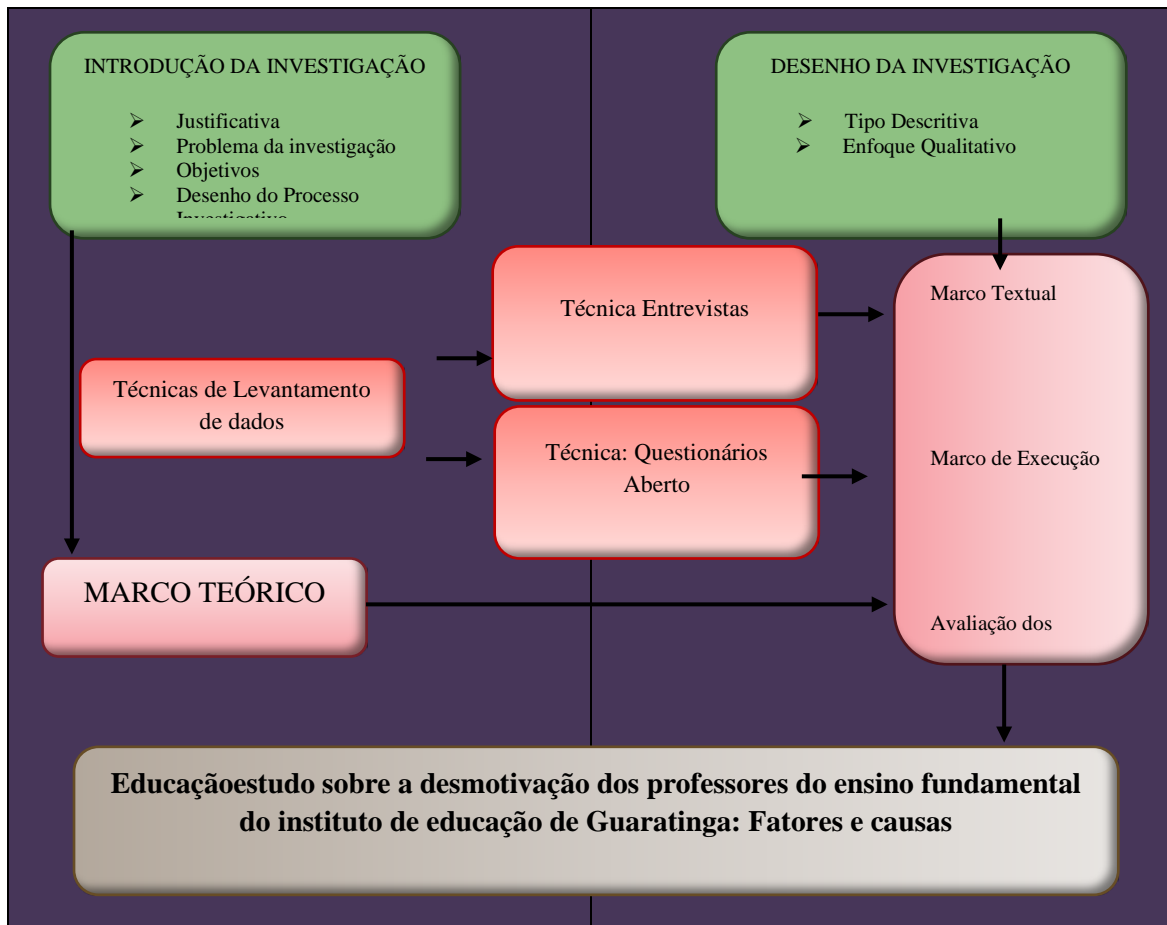
**FIGURA Nº 01:** Relação objetivos e Instrumentos

<b>OBJETIVOS</b>	<b>INSTRUMENTOS</b>	<b>FONTE DE DADOS</b>
1. Identificar os fatores intervenientes na motivação e desmotivação; 2. Determinar as consequências decorrentes da desmotivação dos professores; 3. Descrever a opinião dos docentes sobre as causas da desmotivação para exercer sua prática pedagógica;	ENTREVISTAS	PROFESSORES MEMBROS DIRETIVOS COORDENADORES PEDAGÓGICOS
4. Descrever a opinião dos alunos sobre como lhes afeta a desmotivação dos docentes.	QUESTIONÁRIO ABERTO	ALUNOS

Para uma pesquisa descritiva qualitativa o guia de entrevista é de fundamental importância, pois próprio nome já diz tudo, ela conduz o entrevistador. A entrevista é uma técnica de investigação que consiste em traduzir os objetivos específicos da pesquisa em itens bem redigidos na forma de perguntas ordenadas que devam ser respondidas pelo entrevistado.

O guia de entrevista será aplicado aos professores do 9º ano do Ensino Fundamental II e aos membros da equipe diretiva (diretor, vice-diretor e coordenador pedagógico) do Instituto de Educação de Guaratinga. O mesmo foi composto por questões abertas, onde “os respondentes ficaram livres para responder com suas próprias palavras, sem se limitarem à escolha entre um rol de alternativas.

Já o questionário foi aplicado aos alunos de forma clara e descontraído levando os alunos a falarem a respeito da desmotivação dos professores e como reagem diante de tal situação. Dessa forma, levará o pesquisador a conhecer a opinião dos alunos sobre como lhes afeta a desmotivação dos docentes.

**FIGURA Nº 02**–Desenho geral do processo de investigação

O estudo em esta está o estruturado em três capítulos organizados da seguinte forma: Primeiro I capítulo faz-se uma análise reflexiva acerca da motivação/desmotivação, faz-se também uma abordagem acerca dos conceitos, apresenta os modelos teóricos de motivação bem como a desmotivação no contexto escolar. Por saber que a motivação tem fortes laços com aprendizagem, o primeiro capítulo traça uma linha de raciocínio acerca da motivação e aprendizado e evidencia a importância das relações motivacionais estabelecidas na escola e em sala de aula e mostra os fatores que podem provocar desmotivação.

O segundo II capítulo apresenta o marco metodológico, assim será explicitado o desenho, tipo e enfoque da pesquisa, delimitação da pesquisa, universo, população e amostra, técnicas e instrumentos da coleta, técnica da entrevista procedimentos para coleta dos dados e por fim as técnicas de análise e interpretação dos dados.

O III terceiro e último capítulo traz análise dos resultados, portanto identificam-se os fatores intervenientes da motivação e desmotivação docente do Instituto de Educação de Guaratinga, o perfil desmotivacional do docente do Instituto de Educação de Guaratinga

levando a compreender as consequências decorrentes da desmotivação dos professores do Instituto de Educação de Guaratinga e assim averiguar a percepção dos alunos da escola IEG acerca da desmotivação dos professores e como essa desmotivação prejudica o processo de ensino e aprendizagem, nesse contexto verifica-se o papel da equipe diretiva do Instituto de Educação de Guaratinga na motivação profissional docente e por fim propor ações motivacionais para que os professores saiam do quadro de desmotivação.

Espera-se que essa pesquisa não se esgote aqui, mas sirva de suporte para futuros estudos concernentes ao assunto abordado.

## **1. CONTEXTUALIZANDO MOTIVAÇÃO/DESMOTIVAÇÃO: UMA ABORDAGEM ACERCA DOS CONCEITOS**

---

A desmotivação é o termo oposto à motivação, existindo assim uma interligação entre esses. A motivação/desmotivação é o elo condutor da pesquisa, assim é importante desmistificar, conceituando de forma clara e objetiva.

Tapia e Fita (2016, p.77) salienta que “estudar a motivação consiste em analisar os fatores x que fazem as pessoas empreender determinadas ações dirigidas a alcançar objetivos”.

A motivação se conecta aos objetivos, ao passo que o indivíduo necessita está motivado a buscar, correr atrás e procurar a concretização dos mesmos. Assim ela se caracteriza como fator importante no processo de aprendizagem, ou seja, globalmente.

A motivação relacionada à aprendizagem é objeto de estudo há considerável tempo, haja vista ela ter uma enorme relevância em tal processo. Por diferente que seja uma época da outra, bem como a cultura existente em cada lugar, a motivação é uma condição necessária globalmente e em qualquer momento para uma adequada aprendizagem (Neto, 2016, p.70).

No ambiente de vivências é preciso haver organização, pois ela compõe um conjunto de ações que podem influenciar o clima, o humor, os relacionamentos e a motivação. Quando existe uma harmonia entre esses elementos esse processo acontece de forma natural e estimulante.

Em geral podemos identificar o clima organizacional como uma expressão mais superficial da cultura organizacional. É, pois, caracterizado pelas representações que estas pessoas fazem sobre tudo o que compõe o seu ambiente de vivência e que lhe provoca estimulações, que passam por suas percepções, motivando seu posicionamento a respeito, assumido a partir dos significados construídos em relação a esse conjunto de coisas. Esse clima organizacional corresponde a um humor, estado de espírito coletivo, satisfação de expressão variável de acordo com as circunstâncias do momento, podendo obter um caráter temporário ou eventual, dependendo da resolução das condições que foram criadas essas características. O humor pode ser os resultados dos elementos culturais instalados na escola como também pela influência de elementos externos (Mota, 2016, p.16).

São inúmeras circunstâncias que podem comprometer a prática pedagógica do professor em sala de aula. É certo que nem só os fatores externos desmotivam os professores, mais os internos também, ou seja, a motivação intrínseca e extrínseca.

O professor motivado em sala de aula gera um impacto positivo no processo de ensino e aprendizagem. Sabe-se que o educador proativo, predisposto e motivado abre um leque imenso de possibilidades favoráveis à aprendizagem. Como é evidenciado por Tapia e Fita (2016, p.67):

Se um 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. As considerações que farei em seguida, embora óbvias, não deixam de ser importantes.

Nesse contexto, fica claro a importância de se ter o professor motivado em sala de aula, mas compete também à equipe diretiva criar estratégias motivacionais para favorecer o processo de ensino e conseqüentemente de aprendizagem.

O trabalho em conjunto, a parceria, a gestão democrática, essas são formas dos professores, alunos e comunidade escolar trabalharem juntos para facilitar o trabalho dos educadores, já que esses se configuram peças chave na motivação dos alunos e no processo de aprendizagem.

### **1.1. Conceituando motivação**

Há princípio o ser humano era motivado simplesmente por questões de sobrevivência, mas com as modificações ocorridas ao longo do tempo a sociedade se tornou muito mais exigente e complexa, o que vem causando uma enorme dificuldade de manter o estado motivacional das pessoas principalmente na área do trabalho onde têm ocorrido muitos descasos com os profissionais, causando angústia e a desmotivação no desempenho das suas atividades.

Bzuneck (2009, p.18) “conceitua desmotivação como sendo um sentimento de desesperança ou angústia perante os obstáculos, que se traduz na perda de entusiasmo, disposição e energia”.

A motivação que se encontra no interior do ser humano precisa ser estimulada, e esta deve ocorrer a partir das suas necessidades e de anseios que o leva a busca constante de realizar-se cada vez mais e se abrir para novos desejos sejam elas profissionais ou pessoais.



O ser humano motivado é capaz de alcançar metas propostas a ela, pois sente uma expectativa para realização de determinada finalidade. Na visão de Oliveira (2014, p.15):

Motivação é um processo psicológico básico, uma força que se encontra no interior de cada pessoa e que pode estar ligada a um desejo. Uma pessoa não pode jamais motivar outra o que ela pode fazer é estimular a outra. A probabilidade de que uma pessoa siga uma orientação de ação desejável está diretamente ligada à força de um desejo.

Como é evidenciado pelo autor por ser um processo psicológico básico a motivação está ligada ao desejo de estar bem, ou seja, é como se fosse uma força interior que direciona a pessoa a está bem consigo mesmo e com os outros a sua volta.

Motivação é um processo direcionado ao possível entendimento e intervenção na definição dos motivos. Sendo assim, os motivos são determinantes direcionais do comportamento em questão, ou seja, um aspecto importante da motivação, mas não a própria motivação (Guedes e Mota, 2016, p. 15).

A motivação é algo imprescindível em todas as áreas da vida, pois a partir desse sentimento o ser humano se torna mais enérgico para superar as adversidades que surgem ao longo da vida, seja pessoal ou profissional, bem como apresenta disposição para alcançar a realização de determinados objetivos.

Já o dicionário Aurélio conceitua motivação como o conjunto de fatores, os quais agem entre si, e determinam a conduta de um indivíduo. É acreditando neste conjunto de fatores que existe dentro de cada um de nós e que faz com que determinemos nosso jeito de ser e estar na vida que conseguimos alcançar aquilo que desejamos.

Segundo Tapia e Fita (2016, p.77) “A motivação é um conjunto de variáveis que ativam a conduta e a orientam em determinado sentido para poder alcançar um objetivo”.

De acordo com os autores supracitados, a motivação é determinada por objetivos a serem alcançados, e esses estão interligados com uma gama de variáveis, que são encaradas pelas pessoas de formas diferentes, pois vem de encontro com o seu bem está interno e externo.

A motivação é uma palavra geralmente utilizada para tentar explicar ou compreender como ocorrem as ações ou cada ação. Procuram-se respostas possíveis para esclarecer os motivos de certas condutas. Mas, são diversos fatores que podem determinar uma ação não são apenas motivacionais. Os comportamentos de uma pessoa podem ser

esclarecidos ou entendidos também por determinantes sociais, cognitivos, afetivos, além dos motivacionais (Schwartz, 2014).

É notório que a motivação está relacionada a diversos fatores, e são esses fatores que determinam o grau de motivação de cada indivíduo, se são favoráveis o grau de motivação alcançara picos altíssimos, mas se os fatores, ou acontecimentos ao seu redor são desfavoráveis esse pico diminui e pode causar uma completa desmotivação, por determinantes sociais, cognitivos, afetivos.

Esses fatores como é citado podem ser extrínsecas e intrínsecas que estão relacionados com diferentes elementos como satisfação, desejos, recompensas, bem estar, e alcance dos objetivos.

O que se percebe é que os diferentes autores aqui elencados concordam quanto à motivação está associada a diferentes fatores e alcance dos objetivos que estão relacionados por determinantes sociais, cognitivos, afetivos.

A motivação seria aquilo que move uma pessoa ou que a põe em ação ou a faz mudar o curso. Estar motivado seria o alimento para permanecer e interagir positivamente em sala de aula, de forma que muitas possibilidades, como por exemplo, o que é passado ao aluno e como é passado provocam a motivação ou a desmotivação escolar (Bzuneck, 2009, p.09).

Mesmo havendo uma divergência entre os autores quanto ao conceito de motivação, ambos associam essa com o desejo e satisfação.

### **1.1.2. Motivação intrínseca e extrínseca**

Alguns fatores são responsáveis pelas atividades que realizamos, mas nem todas são prazerosas ou partem da escolha espontânea. Essas atividades desenvolvidas estão ligadas a motivação, e pode ser associada à ação externa ou interna. As pesquisas apontam a existência de dois tipos de motivação a extrínseca e a intrínseca. Mas, ambas resultam de fatores distintos. Assim, é importante entender e diferencia-las. De acordo com Guedes e Mota (2016, p.15):

A motivação intrínseca é estreitamente associada aos construtos de competência e autonomia, caracterizada pela participação livre e voluntária em uma atividade específica. O conceito de motivação intrínseca está relacionado à tendência natural para buscar novidades e desafios, assim como para obter e exercitar as próprias capacidades do indivíduo. A

motivação intrínseca é o fenômeno que melhor representa o potencial positivo da natureza humana, sendo essencial para o desenvolvimento individual e autorrealização.

A motivação intrínseca está relacionada ao prazer do indivíduo em realizar uma determinada atividade sem se preocupar com a recompensa. O faz com naturalidade, autonomia, vontade e competência.

A motivação intrínseca pode ser explicada como uma disposição natural e espontânea, que impulsiona a pessoa a buscar novidades e desafios todos os dias inclusive na atual realidade que nos encontramos, com tantas dificuldades e falta de apoio. Além do mais é notório que esse tipo de motivação gera mais satisfação e um melhor aprendizado e melhor desempenho, colabora para aquisição de novos conhecimentos e resultados positivos (Oliveira, 2014, p.15).

Percebe-se, que a motivação intrínseca está ligada a satisfação pessoal, ou seja, os sujeitos intrinsecamente motivados têm uma disposição natural, espontaneidade e disposição.

O predomínio da motivação intrínseca torna-se bastante evidente quando o indivíduo realiza uma atividade em particular pelo prazer e satisfação em realizá-la, de forma desapegada. Os indivíduos intrinsecamente motivados realizam uma atividade porque estão interessados em usufruir da própria atividade. Nesse sentido, a motivação intrínseca refere-se à escolha e à realização de determinada atividade por sua própria causa, por ser interessante atraente ou, de alguma forma, por diversão (Guedes e Mota, 2016, p.16).

Em contrapartida, a motivação extrínseca está relacionada com ações que ocorrem de fora para dentro. As atividades extrinsecamente motivadas são importantes no funcionamento eficiente e uteis, mas nem sempre são consideradas prazerosas.

Segundo Oliveira (2014, p,19) “a motivação extrínseca por sua vez, é a motivação que vem do meio ambiente. É aquela onde as forças exteriores podem provocar o impulso motivador por meio do estímulo e do incentivo”.

A motivação extrínseca refere-se à realização de uma atividade para alcançar algum resultado externo, devendo este tipo de motivação ser considerado para trabalhar em resposta a algo externo à atividade em questão, por exemplo, para obter reconhecimento ou recebimento de

recompensas materiais ou sociais, para atender comando e pressão de outras pessoas, ou ainda para demonstrar algum tipo de competência ou habilidade(Guedes e Mota, 2016, p.19).

Pode-se notar a existência de um contraste, enquanto a motivação intrínseca direciona-se ao prazer e a satisfação do indivíduo em realizar uma ação, a extrínseca relaciona-se com realização de uma atividade para atingir meta ou para adquirir benefícios.

Guedes e Mota (2016, p.19) acrescenta: “a motivação intrínseca é tida como autônoma, enquanto a motivação extrínseca se relaciona com controle externo”.

Seja intrínseca ou extrínseca, a motivação é o núcleo do desempenho, a mola propulsora com poder de direcionar o indivíduo a realização do que lhe é proposto uma vez que está ligado a fatores externos e internos.

A motivação tem forte conexão com prática pedagógica, pois em sala de aula existem professores com personalidade forte que deixam os fatores externos interferirem na sua prática pedagógica. Muitos amam sua profissão e a desempenha com confiança, competência, disposição, naturalidade e responsabilidades. Na da mesma forma entra-se com profissionais da educação falta de compromisso, disposição e responsabilidade, o verdadeiro parasita educacional.

### **1.1.3. A motivação e a desmotivação: duas faces de uma mesma moeda**

A motivação e a desmotivação apresentam duas faces de uma mesma moeda, a face positiva e a negativa. A positiva está ligada ao êxito, satisfação e prazer em seus afazeres. Já a negativa leva a realização das tarefas por obrigação ou recompensa, o que se configura desmotivação, ou seja, realiza as atividades porque necessita.

Na motivação de dentro para fora, o controle da conduta depende, sobretudo do sujeito em si, dos seus próprios interesses e disposições. A motivação de fora para dentro, o controle da conduta é decisivamente influenciado pelo meio exterior, não sendo os fatores motivacionais inerentes nem ao sujeito nem à tarefa, mas simplesmente o resultado da interação entre ambos (Kruschewsky, 2016, p.21).

Os exercícios físicos podem ser encarados como exemplo. Muitos os realizam por prazer, porque gostam, na medida em que outras praticam por necessidade, obrigação ou recompensa que terá com a sua realização. Pode-se considerar o ato de cozinhar outro

exemplo, pois muitos cozinham por prazer, satisfação, mesmo existindo uma expectativa advinda dessa tarefa, seu principal objetivo é a satisfação pessoal, de dentro para fora. Ao passo que muitos cozinham por necessidade, de fora para dentro.

Muitos autores costumam dividir tradicionalmente a motivação humana em dois polos, intrínseca e extrínseca sendo, no primeiro caso, o comportamento motivado pela atividade em si ou pela satisfação dela decorrente. Já a motivação extrínseca acontece em situações nas quais a ação é percebida como forma de alcançar eventos externos desejáveis ou para evitar outros indesejáveis. A motivação intrínseca está associada ao interesse da própria ação, que tem um fim em si mesmo e não como um meio para outros objetivos. Já a motivação extrínseca está ligada às rotinas necessárias ao longo da vida.

A motivação é um processo que engloba motivos intrínsecos e extrínsecos de cada indivíduo. Esses motivos são edificados nas inter-relações sociais, desde a infância, e que acabam se efetivando na intrapessoal de cada indivíduo.

Dessa forma, a cada nova situação vivenciada, novos motivos poderão ser construídos. Por isso, entender a motivação em cada pessoa é, antes de tudo, perceber e entender o ser humano com características e subjetividades próprias, é conceber o desenvolvimento e a aprendizagem como um processo que acontece ao longo da vida de cada um. Dessa forma, a motivação envolve uma ação conjunta entre fatores externos tais como estímulo e incentivo, como também, fatores internos que englobam a auto realização e o desejo do indivíduo de renovar-se e reciclar seu potencial.

Encontra-se na literatura a existências de modelos teóricos associados à motivação. Essas teorias buscam explicar acerca da raiz norteadora que conduzo aspecto motivacional que uma pessoa possa mostrar na adesão ou na manutenção de uma atividade específica. Esses modelos delegam aos sujeitos posição mecânica, em que o indivíduo é passivo às influências do meio, como também modelos marcados pela ação cognitiva-social que evidenciam a função ativa da pessoa como operante da ação por meio da interpretação subjetiva do contexto de execução.

## **1.2. Modelos teóricos associados à motivação**

Devido à importância da motivação no dia a dia das pessoas, essa tem se desenhado como núcleo de estudo de múltiplas áreas, com foco nas teorias motivacionais, foi introduzido na segunda metade do século XX, e até os dias atuais obtêm complementações.

A motivação é tratada basicamente por um agrupamento de teorias. Em tese, as teorias de motivação procuram explicar os princípios norteadores que regem o perfil motivacional que alguém possa apresentar para aderir e/ou se manter em uma atividade específica. Neste sentido, são encontradas na literatura inúmeras opções de teorias com esta finalidade, em um espectro que varia desde modelos que atribuem ao indivíduo posição mecanicista como a de um ser passivo sujeito às influências do meio, até modelos em uma perspectiva marcadamente cognitiva-social que destacam o papel ativo do indivíduo como agente da ação através da interpretação subjetiva do contexto de execução (Guedes e Mota, 2016, p. 21).

Existem pesquisas desenvolvidas pelos estudiosos do assunto, em que afirmam que a essas teorias se classificam como estudo da “satisfação”, ao passo que tem a pretensão de medir o índice de motivação dos indivíduos, fundamentada em suas necessidades e aspirações.

Guedes e Mota (2016, p. 21) afirma que “as teorias de motivação recorrem fundamentalmente aos fatores de ordem intrínseca e extrínseca para tentar explicar qualquer associação com o comportamento motivado”.

De acordo com o autor supracitado as diversas teorias motivacionais estão totalmente conectadas com os fatores intrínsecos e extrínsecos, já que esses estão relacionados com acontecimentos, percepções, satisfação e sentimentos interiores e exteriores, e esses são determinante processo motivacional.

Os modelos teóricos associados à motivação elencam alguns fatores que são responsáveis pelas ações realizadas pelos indivíduos, mas nem sempre são prazerosas ou partem da seleção espontânea de cada um. Essas atividades podem ser associadas à ação externa ou interna, ou seja, de dentro para fora e/ou de fora da dentro, pois ambas resultam de fatores distintos direcionados aos modelos teóricos.

Nessa perspectiva, temos: Teoria da pirâmide de necessidades de Maslow; Teoria dos dois fatores de Herzberg; Teoria da equidade; Teoria X e Y de McGregor; Teoria das expectativas e teoria das metas de realização.

Assim, faz-se necessário citar as teorias, pois essas estão sempre em pauta nas principais discussões, além de estarem embutidas na motivação de funcionários, ou seja, no desempenho, desejo, satisfação, obrigação entre outros, que vem de encontro com tema da tese, que é a desmotivação dos professores do Instituto de Educação de Guaratinga Bahia.

### 1.2.1. Teoria da pirâmide de necessidade de Maslow

A Teoria da Pirâmide de Necessidades de Maslow (TPNM) foi proposta pelo psicólogo americano Abraham H. Maslow no início da década de 1940 se tornou bastante conhecida no mundo acadêmico e organizacional, utiliza uma pirâmide que classifica as necessidades dos indivíduos subdivididos em cinco categorias.

A teoria de Maslow parte da premissa de que as necessidades humanas têm origem biológica e estão dispostas em uma hierarquia que deixa implícito o pressuposto antropológico de que o homem tem uma propensão para o autodesenvolvimento e o crescimento pessoal. Para que esse desenvolvimento possa ter livre curso, é preciso que as necessidades inferiores sejam em parte satisfeitas e as necessidades superiores apresentem-se como motivadoras da conduta humana (Morais, 2015, p.18).

O fator biológico é tratado como fonte de energia motivacional, ela mostra uma sucessão de necessidades iniciando com as mais básicas e vitais, como alimento, moradia, repouso e evolui para necessidades de auto avaliação, criatividade, aceitação dos fatos.

O modelo de Maslow sugere que as pessoas têm um conjunto de cinco categorias de necessidades que ele organizou por prioridade: fisiológicas, de segurança, sociais, estima e de realização pessoal. Quando um nível de necessidades for satisfeito, passa-se automaticamente ao próximo. Assim, os dois primeiros níveis de necessidades (fisiológicas e de segurança) constituem as chamadas necessidades primárias e os restantes níveis constituem as necessidades secundárias. Este modelo sugere que os motivos ou necessidades combinam-se com fatores biológicos, culturais e situacionais que determinam o comportamento e caracterizam o ser humano (Zinher, 2012, p.22).

De acordo com esse modelo, um nível eleva o outro, para atingir um novo nível é preciso está satisfeito com o anterior, então a motivação se direciona para outra etapa, dessa forma as etapas motivacionais da pirâmide vão sendo atingidas.

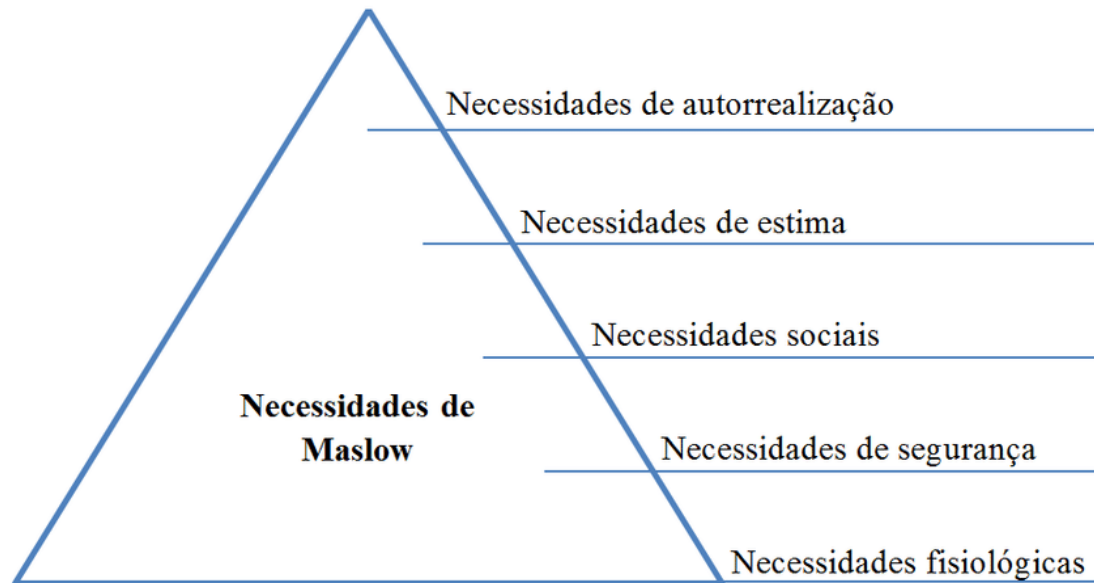
Jofre e Santos (2012, p.15) relata que “para uma pessoa se motivar, ela precisa de algo que a impulsiona e que a faça alcançar o que deseja. Para isso, os fatores em sua volta influenciam constantemente”.

Morais (2015, p. 19) “crer que as necessidades não satisfeitas teriam a capacidade de mover o indivíduo rumo a seus objetivos, porque, assim que ele o atingisse, o

desconforto ou a tensão gerada por aquela necessidade desapareceria, deixando de ser um fator de incômodo, portanto, incapaz de motivar.”

Esse modelo utiliza a pirâmide para explicar sua teoria das necessidades, partindo das necessidades fisiológicas básicas, dar continuidade com as necessidades de segurança e sociais e segue com a autoestima e autorrealização.

**FIGURA Nº 03:** Pirâmide das Necessidades segundo Maslow



Fonte: Morais (2015).

Necessidades Fisiológicas: Ocupa a base da pirâmide, trata-se das necessidades biológicas que nascem com o ser humano, estão ligadas as necessidades inatas do sujeito. É constituída de fatores básicos como: alimentação, água, de repouso, abrigo, oxigênio, satisfação do desejo sexual. Enquanto não se preencher o lócus dessas necessidades, o indivíduo não se senti motivado para prosseguir para o próximo nível da pirâmide.

Zinher (2012, p. 22) “explica: existe uma hierarquia de cinco necessidades e, à medida que cada uma delas é satisfeita, a seguinte torna-se dominante, ou seja, o indivíduo só passa a sentir a necessidade seguinte quando a anterior tiver sido satisfatoriamente saciada”.

Relacionando a motivação do professor com essa fase da pirâmide, percebe-se que esse só se sentira motivado para prosseguir se tiver esses fatores fisiológicos básicos concluindo. Imagine um professor com fome e sede em sala de aula, a sua predisposição não estará em alta, o que atrapalhará o processo de ensino e aprendizagem.



Necessidades de segurança: Constitui o segundo nível da pirâmide, e está vinculada com o desejo de segurança, proteção, essa segurança se estende ao ambiente profissional, como segurança no trabalho, benefícios, remuneração e permanência no trabalho. Morais contribui explicando essa fase da pirâmide:

As necessidades de segurança têm grande importância no comportamento humano, uma vez que todo empregado está sempre em relação de dependência com a empresa, na qual ações administrativas arbitrárias ou decisões incoerentes podem provocar insegurança no empregado quanto à permanência no emprego (Morais, 2015, p.19).

Associando este nível da pirâmide com o desempenho do professor em sala de aula, pode-se afirmar que esse se sentirá motivado se sentir-se seguro ter estabilidade, proteção e sua remuneração estiver em dia.

Necessidades de sociais: Inclui necessidades de relacionar-se com outras pessoas, ou seja, constituir relações humanas harmoniosas, fazer parte de grupo, receber carinho, atenção e afeto de pessoas que estão vinculados a sua vida.

Satisfeitas as necessidades básicas e de segurança, o indivíduo sente necessidade de demonstrar suas conquistas, para isso procura se associar com outros indivíduos, quer interagir, ser aceito pelo grupo, pelos colegas e pela sociedade. Sente necessidade de afeto e de amor. Quando ele não consegue atingir esse intento, há forte propensão ao isolamento e à solidão, além de desenvolver uma postura antagônica, antissocial e hostil em relação às pessoas que o cercam (Morais, 2015, p.19).

A motivação está associada com o relacionamento que o professor estabelece com seu aluno em sala de aula, o professor precisa se sentir amado pelos seus alunos, valorizado e a afetividade entre ambos favorecerá o processo de ensino como também de aprendizagem.

Necessidades de estima: Incluem à autoestima, necessidades de autoconfiança, autonomia, competência como também as necessidades associadas à reputação do indivíduo, como status, reconhecimento e prestígio. Morais mais uma vez contribui contextualizando acerca das necessidades de estima:

Essa fase se refere à auto apreciação, autoconfiança. Também é a fase do desejo. Desejo de status, de ser reconhecido, de ser aprovado pela sociedade, de prestígio, reputação e consideração. Suprindo essas necessidades o indivíduo tende a adquirir autoconfiança, tende a se sentir

valorizado. Caso contrário, pode se abater pelos sentimentos de fraqueza, ilusão, desamparo, convergindo para um estado de desânimo (Morais, 2015, p.19).

No dia a dia na sala de aula os professores vão construindo valores, competências pessoais e motivações, elementos importantes para a constituição da autoestima. Embora a autoestima se desenvolva internamente em cada indivíduo, é a partir das relações pessoais que a autoestima será moldada. Assim, percebe-se que a autoestima está entrelaçada com a motivação e desempenho do professor em sala de aula, constituindo fator importante no processo de ensino e aprendizagem.

Necessidades de Autorrealização: Estas são necessidades de crescimento pessoal e de realização de objetivos pessoais. Correspondem às necessidades humanas mais elevadas, que são sentidas por pessoas que se aceitam tanto a si como aos outros (Zinher, 2012, p.22).

Essa necessidade encontra-se no topo da hierarquia. São necessidades que conduzem a pessoa a se realizar, ir cada vez mais longe, desenvolver suas plenas potencialidades, atingir o máximo do potencial individual (Morais, 2015, p.20).

Quando ocorre a autorrealização, o professor sente-se motivado a exercer a profissão com confiança, autoestima, satisfação, segurança como também a fruição no relacionamento com as outras pessoas, ou seja, manter uma relação afetiva com seus alunos e as pessoas do seu convívio configurará um fator determinante na sua prática pedagógica, favorecendo o ensino como também a aprendizagem.

### **1.2.2. Teoria dos dois fatores de Herzberg**

A Teoria dos dois fatores de Herzberg (TDFD) como o próprio nome diz baseia-se em dois fatores, os higiênicos e os motivacionais, considerados extrínsecos, prega que os aspectos ambientais externos e as ações do trabalho da pessoa integram para produzir a motivação.

De acordo com Jofre e Santos (2012, p.21) a grande contribuição de Herzberg foi:

Mostrar que não basta criar boas políticas higiênicas ou de manutenção se não houver reformulação nos cargos e valorização efetiva das pessoas que os ocupam. Assim, ele propõe que as tarefas sejam continuamente revistas e ajustadas em função do progresso de cada colaborador, num processo

conhecido como enriquecimento de tarefas ao cargo original, quanto vertical, substituindo-se as tarefas mais simples por outras mais complexas.

Resumidamente, entende-se que os fatores higiênicos constituem os que não produzem motivação, porém a sua inexistência desencadeia insatisfação e os fatores motivacionais são considerados aqueles que alavancam a pessoa causando a satisfação. Sobre os fatores de higiene Jofre e Santos (2012, p.21) esclarece:

Os fatores de higiene não estimulam a motivação, mas se tornam causa de desmotivação das pessoas se não forem satisfatórios. Um ambiente de trabalho seguro e saudável, por si só, não irá motivar os funcionários a trabalharem melhor, porém deixa-os satisfeitos o bastante para que outros fatores possam motivá-los. Mas, se as condições de trabalho causam insatisfação, as pessoas tornam-se desmotivadas.

Os fatores motivacionais são aqueles relacionados ao conteúdo do cargo e do trabalho realizado e que têm o poder de gerar um estado de motivação. Eles relacionam-se às necessidades de realização, reconhecimento, sucesso profissional e pessoal, além de status e autorrealização.

**FIGURA Nº 04:** Os fatores higiênicos e os fatores motivacionais de Herzberg



Fonte: Jofre e Santos (2012, p.21)

Os dois fatores são diferentes, mas necessários na prática pedagógica, juntos exercem função importante para o desenvolvimento pleno, eficiente e eficaz. Eles influenciam as pessoas de forma desigual com fatores interligados.

A Teoria dos dois fatores de Herzberg apresenta o fator higiênico que se constitui extrínseco e o motivacional que se configura como intrínseco. Exemplificando, os fatores higiênicos considerados insuficientes estão associados com condições de trabalho, salário e prêmio de condição, benefícios e serviços sociais, política de organização.

Os fatores higiênicos não estão sob o controle do indivíduo, pois são administrados pela empresa', ou seja, esses fatores não são os funcionários que determinam, mas sim tudo aquilo que está a sua volta, como por exemplo, remuneração, relacionamento e normas da empresa. Uns dos principais elementos dos fatores higiênicos são: remuneração justa, benefícios, incentivos, prêmios, políticas da empresa, clima organizacional, interação com colegas de trabalho, chefias e etc. (Jofre e Santos, 2012, p.21).

Como mencionados as pessoas não controlam os fatores higiênicos, pois esses não dependem única e exclusivamente das suas ações, ou seja, são extrínsecos, aqueles localizados no ambiente que gira em torno do indivíduo e o desempenho realizado por ele em seu trabalho. '[...] A insatisfação está ligada ao ambiente no qual a pessoa trabalha do que com a natureza do trabalho em si' (Morais, 2015, p.23).

Já os fatores motivacionais se configuram satisficentes e estão relacionados com o trabalho em si mesmo, realização pessoal, reconhecimento do trabalho, progresso profissional e responsabilidade. De acordo com Jofre e Santos, (2012, p.21) "são aqueles relacionados ao conteúdo do cargo e do trabalho realizado e que têm o poder de gerar um estado de motivação. Eles relacionam-se às necessidades de realização, reconhecimento, sucesso profissional e pessoal, além de status e autorrealização".

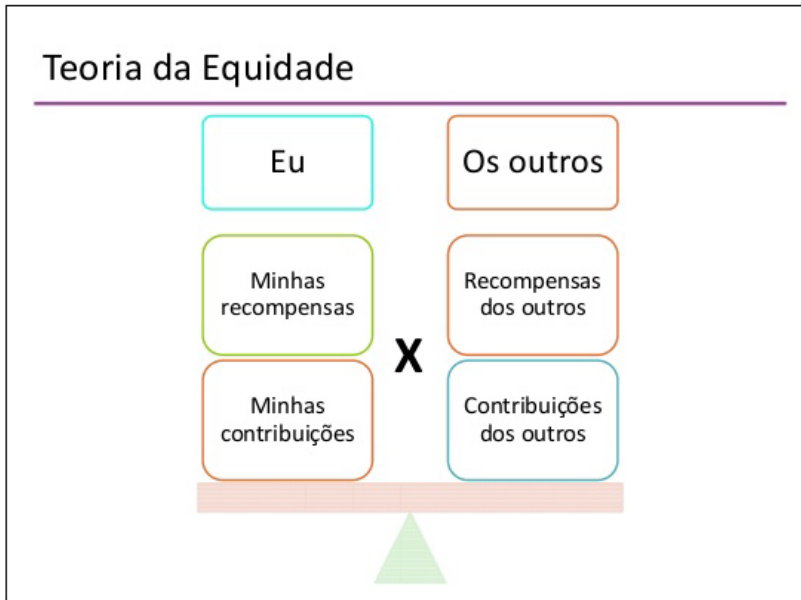
### **1.2.3. Teoria da equidade**

A teoria da equidade (TDE) foi desenvolvida por John. Stacy Adam, que se baseia na crença que as recompensas recebidas devem ser proporcionais aos esforços.

Morais (2015, p.20) diz que a teoria da equidade, como o próprio nome sugere parte da premissa de que as recompensas recebidas pelo funcionário devem ser

proporcionais aos esforços realizados por ele. Após aferir a justiça dessa relação, eles passam a fazer a comparação com o que os outros recebem.

**FIGURA Nº 05:** Teoria da equidade (John Stacy Adam)



Fonte: Jofre e Santos (2012, p.22).

Percebe-se que a base dessa teoria é a comparação feita pelos indivíduos, na medida em que esses medem seus esforços e recompensa com os esforços e recompensas das outras pessoas que trabalham em posições iguais as suas.

A teoria da equidade permite uma ampla compreensão no processo de comparação social no seio da organização. Para Adam, o sentimento de equidade é um aspecto importante na relação entre o indivíduo e a sua organização. As pessoas têm necessidade de se sentir tratado de modo justo e imparcial. A teoria desenvolvida por Adams está fortemente ligada ao impacto do sentimento de equidade sobre a motivação.

“De acordo com a teoria da equidade, cada pessoa tenderia a comparar aquilo que lhe é oferecido como recompensa pelo seu desempenho com aquilo que foi oferecido a pessoas semelhantes a ele. Nesta comparação, está implícita a busca de um tratamento justo, ou, como colocam os teóricos, a busca da equidade” (Kruschewsky, 2016, p.26).

A justiça está conectada com a teoria da equidade, pois busca o equilíbrio entre os direitos e deveres, equilibrando todos esforços, trabalhos, ganho, recompensas, como se fosse uma balança. No referido modelo, um indivíduo pode se sobressair sobre o outra, mas deve-se existir uma equidade de reconhecimento.

A equidade acontece quando houver a percepção de justiça, por exemplo, a igualdade de ganhos obtidos entre os profissionais tendem a se igualar ficando o mais proporcional possível. Essa teoria é também conhecida como de teoria do equilíbrio, pois conecta-se a injustiça que permeia o ambiente de trabalho, pois acredita que as recompensas devem ser proporcionais aos esforços de cada um.

O fazer pedagógico e os fatores motivacionais se aproximam da teoria da equidade na medida em que os professores buscam, lutam e almejam recompensas proporcionais aos esforços realizados, como também a importância da função que desempenha.

#### 1.2.4. Teoria X e Y de Mc Gregor

A teoria X e Y foi desenvolvida por Douglas Mc Gregor, e tem por base dois perfis de personalidade e comportamento. Douglas nomeou um perfil de X e o outro de Y, resumido o X representa os indivíduos preguiçosos e que não querem responsabilidades; e o Y representam as pessoas que são criativas, proativas que gostam de trabalhar.

Segue abaixo, uma imagem desenvolvida por Morais (2015, p.22) em compara as personalidades da teoria produzida por meio dos fatores X e Y.

**FIGURA Nº 06:** A teoria X e Y de Douglas Mc Gregor



Fonte: Morais (2015, p.13)

As características da geração Y fazem parte de uma grande ‘massa’ de profissionais. Porém, percebe-se que muitos indivíduos ainda se enquadram no perfil, “X”, principalmente em empresas com gestores e trabalhadores de mais idade, aonde ocorre o desalinhamento de ideias e perda de capacidade produtiva. Ou seja, a geração X necessita de um direcionamento superior.

Mc Gregor a chama a filosofia X de hipótese da mediocridade das massas. Ela parte da ideia de que os colaboradores precisam de ordem superior para exercer seu trabalho. E essas ordens vêm acompanhadas de ferramentas utilizadas pelos gestores para tentar motivar os funcionários, como dinheiro, punição, elogio. Essa teoria induz os colaboradores a fazerem tudo o que a organização quer independente de seus objetivos pessoais (Jofre e Santos, 2012, p.22).

As pessoas relacionadas com o fator X não gostam de trabalhar tentam se esquivar do trabalho, não querem responsabilidade, além de serem indivíduos preguiçosos e sem ambição.

Jofre e Santos (2012, p.22) mostra algumas premissas sobre a natureza humana do fator

- “O homem médio não tem desprazer inerente em trabalhar”. O trabalho pode ser uma fonte de satisfação e de recompensa (quando é voluntariamente desempenhado) ou uma fonte de punição (quando é desagradável e evitado pelas pessoas). A aplicação do esforço físico ou mental em um trabalho é tão natural quanto jogar ou descansar.
- As pessoas não são, por sua natureza intrínseca, passivas ou resistentes às necessidades da empresa: tornam-se assim como resultado de sua experiência profissional negativa em outras empresas.
- As pessoas têm motivação básica, potencial de desenvolvimento, padrões de comportamento adequados e capacidade para assumir responsabilidades. O homem deve exercitar a auto direção e o autocontrole para o alcance dos objetivos da empresa. O controle externo e a ameaça de punição não são os únicos meios de obter dedicação e esforço de alcançar os objetivos empresariais.
- A capacidade de imaginação e de criatividade na solução de problemas empresariais é amplamente – e não escassamente – distribuída entre as pessoas. Na vida moderna, as potencialidades intelectuais do homem são apenas parcialmente utilizadas (Jofre e Santos, 2012, p.22).

Percebe-se a clara distinção entre os fatores X e Y. A teoria Y é representada por pessoa que buscam se corrigir naturalmente, são altamente talentosas, competentes e totalmente responsáveis.

Essa teoria da motivação tem forte conexão com prática pedagógica, pois em sala de aula existem professores com personalidade X como também Y. Muitos amam sua profissão e a desempenha com confiança, competência, disposição, naturalidade e responsabilidades, da mesma existem profissionais da educação que apresentam em seu perfil falta de compromisso, disposição e responsabilidade, o verdadeiro parasita educacional.

### **1.2.5. Teoria das expectativas de Victor Vroom**

A teoria das expectativas desenvolvida por Victor Vroom (TEDVV) busca explicar as motivações humanas. Apresenta uma abordagem cognitiva que leva em consideração o desempenho e comportamento, pois os objetivos e as escolhas estão ligados as expectativas em atingir esses mesmos objetivos. O comportamento do indivíduo é determinado por suas escolhas e uma combinação de fatores.

A teoria das expectativas alega que as pessoas como seres inteligentes e racionais, têm atitudes e crenças, além de esperanças positivas acerca de eventos futuros que ocorrem em suas vidas. Para compreender a motivação dessa pessoa, desde sua perspectiva, requer compreender suas expectativas futuras e como ela espera organizá-la e como crê que poderá alcançar suas metas. Tudo isso indica que os indivíduos assumem decisões de acordo com o que anseiam como recompensa ao trabalho desempenhado (Jofre e Santos, 2012, p.23).

A teoria supracitada se estrutura em três fatores conceituais: a expectativa; a instrumentalidade e a valência. Nesse ínterim, Morais discorre acerca de cada um separadamente.

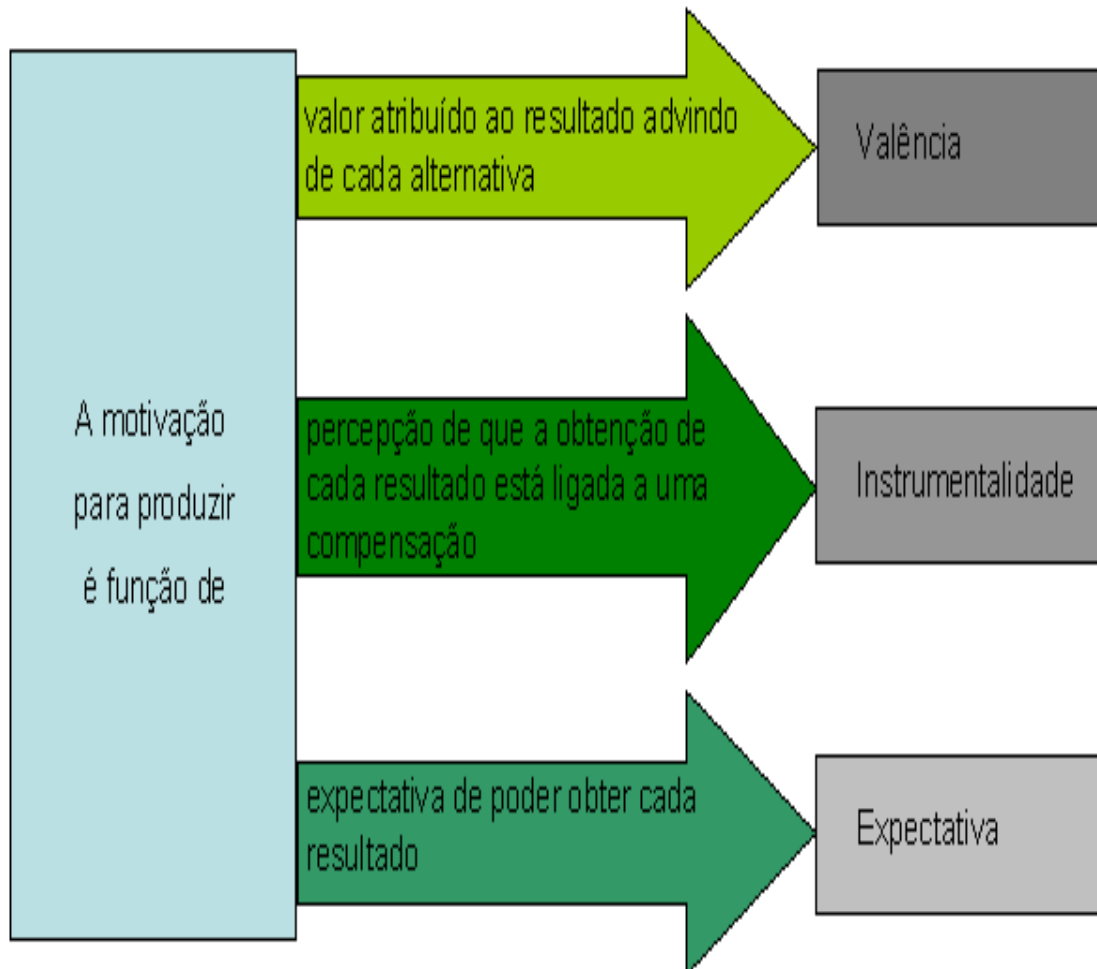
A expectativa está relacionada à expectativa que o indivíduo tem para conseguir algo e como ele se vê diante dessa situação. Se ele acredita que possui capacidade para realizá-lo, ele se esforçará intensamente. A instrumentalidade está relacionada à recompensa, a possibilidade real e concreta de se atingir o objetivo esperado e desfrutar dos resultados. Nesse sentido se a recompensa final ou o que se espera dela for maior do que o esforço empreendido, ela estará motivada para prosseguir. À valência é o elo entre o objetivo a ser atingido e o valor que este objetivo representa para o indivíduo. É a valência que representará o atrativo que desencadeará o esforço inicial do indivíduo. Contudo, mister assinalar que os três elementos



devem estar presentes para que ele esteja motivado e interessado em iniciar e concluir determinada tarefa (Morais, 2015, p.19).

A imagem a seguir exemplifica a estrutura dos três fatores, expectativa, instrumentalidade e valência.

**FIGURA Nº 07:** Teoria das expectativas de Victor Vroom



Fonte: Chiavenato (2014 p.78)

Na prática pedagógica é necessário levar em consideração alguns fatores motivacionais importantes. Os professores almejam objetivos a serem alcançados em sala de aula, assim suas escolhas estão na expectativa em atingir esses mesmos objetivos.

### 1.2.6. Teoria das metas de realização

A teoria das Metas de Realização foi formulada por David McClelland tem por base a ideia que todas as necessidades que o ser humano possui podem ser classificadas em três fatores, e estão associados com satisfação pessoal do indivíduo.

McClelland dividiu as necessidades em três tipos distintos: Necessidade de poder; necessidade de afiliação e necessidade de realização, como é demonstrado na figura abaixo.

**FIGURA Nº 08:** As três necessidades estudadas por McClelland

CONCEITO	SÍMBOLO	DEFINIÇÃO
A Necessidade de realização	nAch	Necessidade de sucesso, avaliado segundo algum padrão internalizado de excelência.
Necessidade de afiliação	nAff	Necessidade de relacionamento e amizade.
Necessidade de poder	nPow	Necessidade de controlar ou influenciar direta ou indireta outras pessoas.

Fonte: Morais e Ronidéberson (2015)

Segundo Jofre e Santos (2012, p.23) “a Teoria da Realização ou necessidades adquiridas são aquelas que se podem ser derivadas de conceitos biológicos aprendidos ou podem ser adquiridas durante vida de acordo com o ambiente social em que se vive”.

Em termos gerais, esta concepção teórica preconiza que, em contexto de realização, os indivíduos comportam-se com objetivo de demonstrar, antes de tudo, tanto a si mesmos como a outros, competência, ou evitar demonstrar incompetência. Isto faz com que os indivíduos desejem, por um lado, obter êxito, pelo fato disso significar elevada competência, e, por outro lado, procuram evitar o fracasso, em razão disso indica baixa competência (Guedes e Mota, 2016, p.21).

Assim a motivação é considerada um fator importante no processo de satisfação das necessidades. Em cada etapa da vida do ser humano, existe uma evolução para a obtenção

de certas metas, há uma modificação das necessidades e essas são substituídas, mesmo permanecendo com o caráter básico, que desenvolve a vontade da pessoa de induzi-lo a uma conduta, um esforço para que se obtenção da satisfação de determinadas demandas.

Morais (2015, p.24) explica de forma resumida e clara as evidencias de cada tipo de necessidade apregoada McClelland:

A necessidade de realização, (nAch), está atrelada ao desejo de sucesso, busca pela excelência conforme padrões internalizados pelo indivíduo; A necessidade de poder, (nPow), refere-se ao desejo de estar no comando, de controlar, decidir e influenciar pessoas; A necessidade de afiliação, (nAff), refere-se à necessidade de relacionar com os colegas e manter vínculos de amizade com eles.

Guedes (2016, p.26) “afirma que as metas estabelecidas são compatíveis com as capacidades disponíveis, os indivíduos são caracterizados pela maior necessidade de realização, por acreditarem em seus próprios esforços e por serem otimistas”.

No âmbito da educação, existe uma necessidade de satisfação pessoal, embutida com o sucesso do trabalho pedagógico internalizado com a excelência em exercer o papel de educador e estabelecer um relacionamento de amizade saudável com os educandos.

### **1.3. Motivação/desmotivação no contexto escolar escola**

As instituições escolares são importantes na vida dos indivíduos, pois são responsáveis pela socialização, difusão de conhecimento e também pela transmissão de valores imprescindíveis a formação.

A escola por muito tempo restringiu-se apenas a elite, poucos tinham o direito de frequentá-las, mas a escola há um tempo se tornou um direito de todos e dever do estado. O que se configura um avanço significativo, e nesse espaço de escolarização que se inicia o ponto de partida para o conhecimento crítico acerca da sociedade.

É nas escolas que podemos aprender as mais diversas disciplinas, mas deve também ser na escola que se deve aprender a pensar, a refletir, a decidir, a explorar, a experimentar, a desenvolver espírito crítico e a partir daí a descoberta do que nos alimenta a paixão. São as competências transversais para podermos explorar e desenvolver os nossos talentos. É quando se descobre o nosso elemento, ou seja, o que move a nossa paixão e para a qual

movemos mais esforço, mais dedicação, mais empenho, mais motivação e obtemos mais sucesso (Pontes, 2013, p.05).

A instituição de ensino não deve ser apenas um local que ensina conteúdos programáticos de inúmeras disciplinas, mas uma área de interação, reflexão, oportunidades, convivência e socialização onde deve formar cidadãos críticos e participativos na sociedade em que vive. A escola necessita ser um espaço de realização, crescimento e aprendizado do educador bem como do educando para que ambos se sintam motivados a frequentar esse ambiente de ensino sentindo-os satisfeitos diariamente.

Segundo Mota (2016, p.21) “a escola é a instituição mais importante para acontecer o processo de transmissão e assimilação dos conhecimentos sistematizados, para que o indivíduo venha a ser inserido na sociedade”.

Todo ser humano necessita ser inserido na sociedade, pois a partir dessa convivência o mesmo desenvolve seu senso crítico e modifica o meio em que vive através das atitudes e do comportamento. A escola é uma ponte para intervir e preparar o cidadão para essa vida social, pois a mesma exerce um papel no processo educativo as quais os indivíduos são preparados para viver em sociedade tanto no aspecto intelectual e moral. Por isso é de suma importância que todo indivíduo frequente a unidade de ensino, pois a essa além de transmitir os saberes sistematizados ela colabora para a construção de pessoas com caráter, valores e princípios que ajudarão a formar uma sociedade melhor para todos.

É preciso considerar a escola em sua dimensão ecológica, que sofre influências – em seu interior – da sociedade na qual está inserida. Uma variedade de fatores socioeconômicos trazidos pelos alunos, os quais refletem a realidade em que estão inseridos, com os seus problemas, costumes, cultura própria, fazendo com que muitas vezes os professores cheguem ao ponto de insatisfação com a profissão, não tendo mais o encantamento profissional e não vislumbre soluções que os façam retornar ao sentimento de satisfação, sintem-se motivados e consigam caminhar, objetivando no trabalho docente a sua importância para a sociedade (Mota, 2016, p.15).

A escola infelizmente não era uma realidade para todos, os conteúdos ensinados eram muito restritos visando a uma vida prática, as informações eram dadas em doses pequenas a um grupo de pessoas, era muito disciplinadora e tinha como objetivo maior, os interesses da classe dominante bem como não havia liberdade de expressão. No entanto, mesmo que informais as instituições de ensino faz parte da vida do ser humano e durante

todo esse tempo ela vem fazendo a diferença e demonstrando a sua importância para a uma sociedade.

Mediante as inúmeras conquistas, a educação passou a ser um direito para todos, visando um pleno desenvolvimento da sociedade, bem como ter escolas organizadas e professores preparados. No entanto, mesmo sendo a escola um local de transformação não se vive nesses espaços educativos a realidade que está inserida nas políticas educacionais que são impecavelmente elaboradas. O ambiente escolar tem apresentado situações que tem levado a desmotivação tanto do professor quanto alunos. Professores sendo afetados pelos fatores que influenciam em suas ações na sala de aula, alunos que vem com uma bagagem cheia de problemas tanto familiar quanto da sociedade e que afetam o seu desenvolvimento e a sua motivação para continuar os estudos um sistema educacional que infelizmente não tem “exercido uma prática” para uma educação de qualidade, plena e justa atendendo a todos com suas diferenças e realidades.

Acredito no potencial das pessoas, especialmente no que diz respeito à aprendizagem. Há uma predisposição humana de querer evoluir através do conhecimento, seja ele teórico ou prático. Mas tudo tem um preço, nada cai do céu. Para aprender é preciso esforço, não há mágica. Portanto, não há como empreender educação sem labuta, tanto do lado de quem senta nas carteiras das instituições educacionais quanto de quem leciona, embora nos dois casos seja possível aprender conjuntamente sempre que exista abertura para isso (Neto, 2016, p.6).

Um dos principais meio de adquirir uma educação de qualidade, é através da escola, sendo a mesma um espaço democrático. Mas é necessário que a realidade desses espaços sejam mudados para que aja de fato a mudança que se espera do ser humano ao adentrar as instituições de ensino pois a educação é ampla.

A educação não se reduz hoje aos espaços escolares nem a escola esgota hoje a sua função no transmitir de saberes mais ou menos atualizado, sejam eles culturais científicos ou tecnológicos. Trata-se, pois, de uma tarefa de múltiplos agentes: os pais, encarregados de educação, professores e os profissionais da educação são alguns dos mais citados intervenientes nas dinâmicas e processos educativos (Pontes, 2017 p.09).

A escola obtém um conjunto de profissionais, sendo um dos principais o docente, pois é aquele que além de ser um transmissor de conhecimento escolar, ele conduz o educando a construir suas opiniões, ideias e valores. Sobretudo não se deve esquecer que

a educação é responsabilidade de todos a começar pela família. A educação exige um preço de cada um envolvido para que se tenha um resultado positivos e uma qualidade no ensino.

A educação é fator determinante no futuro das pessoas, precisa-se de entrega e não se abater diante dos obstaculos, pois a educação requer um senso critico e carater transformador, deixando a mesmisse de ladopara que a educação realmente funcione como uma maquina transformadora.

Para fazer a máquina da educação funcionar, não considero somente a boa vontade, ainda encontrada em alguns professores (pessoas que não foram acometidas pelo mal moderno da queixa lamuriosa), mas, sobretudo da sabedoria, capaz de ultrapassar em momentos críticos, os obstáculos que se originam na relação educador-educando, cuja pedagogia demanda a geração de estratégias permanentemente (Neto, 2016, p.6).

De acordo com o autor supracitado a aprendizagem exige esforços, dedicação e acima de tudo força de vontade para que o sujeito realize suas atividades e alcanceos objetivos proposto.

É nesse espaço que também ocorre o processo de motivação, ou seja, o educando precisa ser motivado na medida em o professor precisa estar motivado para plantar a semente da motivação em seu aluno. “A motivação escolar é algo complexa, processual e contextual e é preciso fazer-se alguma coisa para que os alunos recuperem ou mantenham o seu interesse em aprender” (Pontes, 2017, p.14). Assim, Miranda (2012, p.01) discorre:

A organização escola é composta por um conjunto de interações complexas que estão reguladas por normativos legais explícitos aos quais se aliam outros condicionalismos intrínsecos e extrínsecos à vida social que nascem da sua configuração cultural situada em contextos específicos. A sua atividade requer a mobilização de normas, crenças, valores e símbolos que regulam o comportamento dos seus membros. Esse processo de inserção da escola no meio condiciona o funcionamento das suas estruturas, a forma de organizar o espaço e a maneira de articular as relações entre os seus atores interorganização e desta com o meio.

A organização escolar está interligada com as ações intrínsecas e extrínsecas, pois tanto os acontecimentos que ocorrem dentro como fora da escola determinam o processo de aprendizagem e motivação dos professores e alunos. Todos os acontecimentos

relacionados aos participantes do processo educativo impulsionam a motivação ou desmotivação do professor e conseqüentemente do aluno.

De acordo com as realidades vividas tanto do professor quanto do aluno dentro e fora do ambiente de ensino vem intervindo na motivação dos mesmos e levando a uma degradação no ensino aprendizagem, pois o aluno não recebe uma disciplina pronta e por isso ele deve estar motivado a aprender e o professor a ensinar. Ambos devem estar bem para que consiga alcançar o objetivo e tornar a escola um lugar atraente.

Mota (2016, p.36) “uma pessoa é motivada por uma variedade de fatores internos ou externos. A força de cada motivo e o padrão destes influi na maneira como o indivíduo vê o mundo, nas coisas em que pensa e nas ações em que desempenha”.

Tantos os fatores internos como externos influenciam todo o processo motivacional e sentimentos. Nesse ínterim Neto (2016, p.36) salienta:

Motivação é associada à alegria, prazer, entusiasmo, raramente à ordem, regra ou limite. Com efeito, comumente veem-se professores relutantes em associar motivação e autoridade, cuja interpretação pode se dar através da crença de ideias fragmentadoras que impede de se enxergar as possibilidades que podem favorecer uma convivência de melhor qualidade.

Há momento na vida pessoal e profissional em que está motivado não é fácil, pois existem situações que nos tiram esse sentimento, a vontade de continuar bem como nos impulsionam a seguir em frente. No ambiente de trabalho não é diferente, muitas vezes é necessário termos motivos para esta alegre, sentir prazer no que faz, está entusiasmado e por fim está motivado. Percebe-se que tudo que é imposto, exigido, ordenado causa certo descontentamento para a realização de tais atos, pois trabalhar motivado vai muito além de trabalhar corretamente.

Mota (2016) diz haver uma importância no complexo construtivo da motivação no contexto educacional bem como sua relevância no processo de ensinar e aprender, como sendo determinante para a concretização da qualidade no processo da educação. “Ensinar é uma atividade especial que pressupõe dedicação e entusiasmo, vontade de conhecer e desejo de transmitir” (Pontes, 2013, p.11).

O ato de ensinar é algo que se deve fazer com satisfação, com alegria, com prazer. No entanto é necessário que o profissional esteja motivado para praticar processo de ensinar, pois como o autor cita é uma atividade especial, é importante ter o desejo de transmitir o conhecimento para que este tenha resultado positivo.

### 1.3.1. Motivação e aprendizado

Motivação e aprendizagem é um assunto que está sempre em pauta nos ambientes escolares, pois existe um consenso de que a aprendizagem está diretamente ligada com os fatores motivacionais.

A aprendizagem é um direito irrevogável do ser humano. O direito à mudança merece especial atenção e aproveitamento em qualquer época da vida. Valer-se dos recursos de crescimento é sinal de boa vontade e avanço na maturidade. Ser maduro, por sua vez, é ter uma personalidade singular com boa capacidade crítica para separar o que é bom para si e o que é apenas desnecessário (Neto, 2016, p.26).

A aprendizagem é uma transformação no comportamento que resulta da experiência ou prática e depende da interação entre fatores individuais e ambientais o indivíduo nasce predisposto a aprender, necessitando de motivação e estímulos externos e internos para se consolidar a aprendizagem. Existem alguns processos de aprendizados que podem ser tidos como natos, um bom exemplo é o ato de aprender a andar, falar, necessitando apenas que passe pelo processo de maturação física, psicológica e social.

A aprendizagem exige esforços, predisposição e força de vontade. No processo educacional é preciso que o aluno queira aprender e o professor ensinar, pois assim se consolidará o processo motivacional e conseqüentemente a aprendizagem. Como diz o autor acima citado, “tudo tem um preço, nada cai do céu”

Quando me refiro ao preço existente para fazer a máquina da educação funcionar, não considero somente a boa vontade, ainda encontrada em alguns professores (pessoas que não foram acometidas pelo mal moderno da queixa lamuriosa), mas, sobretudo da sabedoria, capaz de ultrapassar em momentos críticos, os obstáculos que se originam na relação educador-educando, cuja pedagogia demanda a geração de estratégias permanentemente (Neto, 2016, p.8).

De acordo com Campos (2016, p.06) “no decorrer da aprendizagem, atuam diversas variáveis tais como: as crianças, os docentes, as práticas pedagógicas, influenciando assim o seguimento motivacional”.

Os educadores e os alunos são fios condutores do processo de ensino aprendizagem, dependendo um do outro para se consolidar esse processo. Sendo assim é necessário que os dois estejam determinados a superar os obstáculos existente e entrar em



conformidade, pois a educação não acontece de forma independente ou individual, mas de maneira que envolva um conjunto de pessoas que fazem parte do quadro educacional.

A disposição para a aprendizagem depende do professor. Se este espera uma atitude curiosa e investigativa por parte do aluno, deve propor atividades que exijam esta postura. As situações didáticas devem ter objetivos claros, situando o aluno frente à tarefa, e níveis de dificuldade adequados às possibilidades das crianças numa situação desafiadora. Também, deve haver unidade entre escola, sociedade e cultura, o que pode ser expresso pelo trabalho pedagógico baseado em objetos socioculturais do cotidiano extraescolar, como jornais, revistas e filmes, conferindo, assim, sentido às atividades escolares (Campos, 2016, p.10).

Ensinar não é uma tarefa fácil, despertar no outro o desejo de aprender torna-se algo muito importante. Essa perspectiva exige do educador esforço, dedicação e atitudes que proporcione ao educando condições precisas para que aconteça o desenvolvimento da aprendizagem, da postura e interesse do aluno frente aos objetivos que o professor deseja alcançar, levando sempre em consideração o modo de vida dos mesmos. Mediante ao supracitado importa-se que a instituição de ensino desenvolva ações que mantenha uma relação saudável tanto com a comunidade escolar e a comunidade local, tendo em vista que este pode acontecer de diversas maneiras e com estratégias que permita a união e aprendizagem no contexto escolar.

Ao definir objetivos de aprendizagem, apresentar a informação, propor tarefas, responder à demanda dos alunos, avaliar a aprendizagem e exercer o controle e a autoridade, os professores criam ambientes que afetam a motivação e a aprendizagem. Em consequência, se queremos motivar nossos alunos, precisamos saber de que modo nossos padrões de atuação podem contribuir para criar ambientes capazes de conseguir que os alunos se interessem e se esforcem por aprender e, em particular, que formas de atuação podem ajudar concretamente a um aluno (Tapia e Fita, 2016, p.14).

A forma com a qual o aluno é motivado demarcar o seu processo de aprendizagem bem como a forma motivacional em que o professor se encontra determina a sua prática pedagógica como um todo. O professor ainda é o responsável para dar sentido as aulas e torna-las encantadoras despertando o interesse do aluno. As estratégias, criatividade e os recursos utilizados para o planejamento diário são de grande valia para o desenvolvimento das habilidades de cada discente. Se o docente tem objetivos e deseja resultados ele precisa

direcionar a classe de forma prazerosa estimulando-os a realização das atividades propostas. Conforme Tapia e Fita (2016, p.08):

A motivação está ligada à interação dinâmica entre as características pessoais e os contextos em que as tarefas escolares se desenvolvem. Entre as primeiras, destaca-se a importância das metas que se têm no momento de aprender e suas repercussões na aprendizagem escolar.

Um educador desmotivado conseqüentemente não motivará o aluno a querer aprender, da mesma forma que um aluno desmotivado que não se interessa com sua aprendizagem, nem motiva seu professor a fazê-la, ou seja, a ausência de conexão de saberes e interesses entre ambos no ensino dificultam o processo de ensino como também a aprendizagem. A motivação é o fio condutor da aprendizagem, pois o professor precisa estar motivado na sua prática pedagógica e o aluno.

Os processos de ensino-aprendizagem são satisfatórios quando se estabelece uma conexão, uma sintonia entre o professor e os alunos, uma cumplicidade. Isso só determinados professores-artistas são capazes de fazer. Como nos meios de comunicação audiovisual, alguns profissionais comunicam mais que outros (Tapia e Fita, 2015, p.90).

A aprendizagem supõe uma construção que ocorre por meio da interação entre o sujeito e o meio a qual está inserido. Levando isso em consideração entende-se que o indivíduo é um ser ativo, que tem conhecimento do mundo que o cerca, isso porque ele vive e convive, constrói hipóteses e também possui pré-requisitos para adquirir novos conhecimentos.

É papel da escola, formar cidadãos, dar aos alunos os ensinamentos de que eles necessitam para viverem e trabalharem neste mundo em constante mudança, bem como criar e lançar no mercado de emprego profissional de que carece a sociedade nas mais variadas atividades. Isso só acontecerá se a escola definir como meta o trabalho crítico com os conteúdos a serem estudados pelos educandos (Pontes, 2017, p.10).

É importante evidenciar que nem só o educador é responsável pela aprendizagem, à família também desempenha papel imprescindível na formação do caráter, socialização e aprendizagem do indivíduo. Assim é importante levar em consideração os saberes que o aluno trás do seio familiar.

### 1.3.2. A motivação em sala de aula

O professor é um dos protagonistas do processo de aprendizagem na escola e dentro da sala de aula, desempenhando papel importante como orientador, mediador e estimulador do conhecimento. Assim pode-se afirmar que um educador motivado dentro da instituição de ensino deixa de ser um mero transmissor de conteúdo e passa realmente a ser um mediador do processo de ensino aprendizagem.

“Para que professores sejam uma força propulsora em sala de aula é preciso motivá-los. Mesmo com uma boa formação e uma excelente experiência profissional, muitos profissionais acabam se abalando com as circunstâncias externas e comprometendo o seu trabalho” (Appprova, 2016, p. 9).

O ambiente de vivência e convivência organizado é um aspecto que deve ser considerado como meio de estímulo para cada envolvido. A organização em todas as suas esferas ela transmite segurança, respeito, ânimo, interação e motivação para o cumprimento das metas que são previstas para o desenvolvimento do sujeito. No que se refere ao espaço escolar não deve ser diferente, é necessário que a escola tenha um sistema de organização tanto no espaço físico quanto nas regras de convivência, visando o desenvolvimento social e cognitivo da clientela. Essa ordem no espaço educacional permite que o discente se desenvolva de forma prazerosa, sentem-se atraídas e motivadas. O ambiente organizado ele desperta o humor e o estímulo para permanecer no local, assim professor e aluno sentem-se encantados pelo ensino aprendizagem.

Coordenação e direção devem trabalhar em parceria para identificar e criar formas de metodologia e avaliação adequadas para os professores. O ideal é que essa avaliação seja constante e tenha o intuito não apenas de medir a competência e atuação dos educadores, mas, sim, verificar a existência de dificuldades que podem ser superadas para facilitar o trabalho desses profissionais (Appprova, 2016, p.12).

O trabalho em conjunto, parceria, gestão democrática em que os professores, alunos e comunidade escolar trabalhem juntos para facilitar o trabalho dos educadores, já que esses se configuram como peça chave na motivação dos alunos.

Às vezes se diz que o mais motivador para um aluno é ter um bom professor. Também se diz que um bom professor é aquele que sabe motivar seus alunos. Devemos reconhecer que existem grandes professores com escassos conhecimentos de psicopedagogia, mas grande intuição e capacidade de interagir com seus alunos. Sua simples presença já é

motivadora. Ao entrar na classe, a atitude dos alunos muda, mostrando-se dispostos a realizar tarefas que com outros professores pareciam impossíveis (Tapia e Fita, 2016, p.90, 91).

Há professores apenas por profissão e professores que além de exercer essa profissão faz com muito amor, muito carinho e dedicação, o que resulta em uma satisfação interior. Desta forma os alunos acreditam que o professor é sua mola propulsora, é seu incentivo e seu exemplo tornando-os dispostos para a realização das suas tarefas. Isso demonstra a importância de um bom professor motivado, valorizado, reconhecido e realizado no que faz. Assim como um trabalho realizado de forma consensual com a comunidade escolar beneficia todos os que estão envolvidos, principalmente o aluno.

“A direção pedagógica tem um papel importante para entender os desejos dos seus colaboradores e posicioná-los de uma forma que se sintam felizes e produzam melhor” (Approva, 2016, p.22).

Compreender o profissional no seu âmbito de trabalho, se preocupar com o seu bem está e aprender a ouvi-lo é uma forma de ajudar o docente a se sentir amparado frente as situações adversas que causam a desmotivação na sala de aula. A equipe diretiva tem grande poder dentro da unidade de ensino e cabe a eles juntos com os profissionais, encontrar maneira que possam melhorar as condições de trabalho e a satisfação dos educadores, desta forma irão produzir com maior excelência.

Daí a importância de um clima caracterizado pelo apoio à mudança nas práticas profissionais e no empenhamento de todos os membros de uma escola. Por outro lado, sabe-se que não há inovação sem aprendizagem, sem investigação e sem criatividade. Só um clima aberto e estimulante e uma cultura que valorize estas iniciativas, pode proporcionar o envolvimento dos profissionais (Miranda, 2012, p.30).

O docente é o elo condutor da motivação em sala de aula, assim a mesma precisa estar motivada, pois é a linha de frente no contato com os alunos. Eles são reflexos e espelho para muitos alunos.

### **1.3.3. A desmotivação do professor**

De acordo que pesquisas, existem muitos professores desmotivados em sala de aula. E essa desmotivação atrapalha a sua prática pedagógica, tal temática se tornou um

problema bastante discutido, pois tem preocupado o seguimento educacional e a sociedade como todo.

Uma característica especialmente difícil da tarefa do professor é que ele mesmo é objeto de conhecimento de seus alunos. Além da comunicação explícita, daquilo que o professor diz e explica, ele comunica muitas outras coisas: maneira de raciocinar, estilo cognitivo, personalidade, atitudes, valores. Sabemos que as atitudes, os valores, a ética se mostram não se demonstram. O autêntico professor não pode apenas se fazer de professor, deve sê-lo (Tapia e Fita, 2016, p.92).

Hoje existe um desencantamento acerca da docência. Isso é decorrente de vários motivos dentre eles a falta de motivação em sala de aula e amor pela a profissão.

O autêntico professor tem uma característica que faz com que a vocação de professor seja a uma só vez difícil e apaixonante. A própria pessoa do professor pode ser uma fonte de motivação importantíssima. O tipo de relação que estabelecemos com os alunos gerar uma confiança e um aumento da atenção que são condições indispensáveis para a aprendizagem (Tapia e Fita, 2016, p.92).

Houve um tempo em que os alunos queriam imitar seus professores. Muitos deles quando eram indagados sobre suas perspectivas para o futuro, respondiam sem titubear que queriam ser professor. Esse entusiasmo e admiração pela profissão não é a mesma, ocorreram diversas mudanças no cenário educacional que mudou a forma dos alunos de enxergarem os professores.

Assim, “a motivação depende, de certo modo, do docente uma vez que o mesmo deve propor atividades e problemas que suscitam o interesse e a curiosidade investigativa das crianças” (Campos, 2016, p.4).

A desmotivação do professor tem forte ligação com essa nova forma dos alunos verem seus professores. Quando o discente observa o estresse à falta de entusiasmo, desejo e muitas vezes infelicidade dos educadores em sala de aula, se posicionam de modo negativo, pois não querem isso para suas vidas, como também não se sentem motivados a aprender.

### **1.3.4. Motivação do aluno no processo ensino-aprendizagem**

A motivação é fator importante em todas as ações desenvolvida pelas pessoas, pois determina o sucesso da sua atividade. Para o aluno não é diferente, a motivação exerce um papel decisivo no processo da aprendizagem assim como estimula e consente o empenho do discente com suas tarefas diárias.

O aluno motivado e entusiasmado com os estudos tende a aprender com mais facilidade, mas sabe-se também da fundamental tarefa do professor nesse processo, tanto na informação dos conteúdos da disciplina, quanto na motivação e na formação de cidadãos capacitados para atuar com autonomia na sociedade.

O professor, por sua vez, deve considerar, no exercício da sua função, o aluno como sujeito de múltiplas relações, o qual, por estar em processo de formação, deve ser considerado na sua totalidade. Assim, deve assegurar ao educando uma formação crítica capaz de levá-lo a refletir sobre temáticas quotidianas e interferir positivamente na sua vida para transformá-la (Pontes, 2017, p.11).

Ao adentrar na escola o aluno inicia o seu processo de formação. Portanto deve primar pelo o seu desenvolvimento como todo, ou seja, além de aprender a ler, escrever e calcular precisa aprender a se posicionar diante dos problemas contemporâneos e isso acontece por meio de educação crítica com poder transformador e motivador.

É importante que os professores dediquem um tempo a ensinar seus alunos a aprender. Deveríamos incorporar a nossa prática docente o ensino e a utilização de estratégias de aprendizagem, ou seja, um conjunto de técnicas e procedimentos que objetivem facilitar a aprendizagem dos alunos. Deve-se apresentar aos alunos diferentes modos de abordar e dar sentido às novas informações, isto é, ensinar-lhes a aprender, torná-los autônomos diante da aprendizagem. A reflexão e a análise das estratégias utilizadas favorecerão sem dúvida a meta cognição e acostumarão o aluno a refletir sobre seus próprios processos de aprendizagem (Tapia e Fita, 2016, p.30).

Aprimorar o desempenho de uma classe é uma tarefa muito complicada, bem sabe um professor que está diariamente com alunos. No entanto é necessário que o professor apresente algumas formas que tragam resultados significativos para o desenvolvimento da aprendizagem do discente. É de grande relevância que o professor incorpore nas suas estratégias de ensino, método específico que promoverá o desenvolvimento da

aprendizagem do estudante pois as classes são compostas por pessoas diferentes e o docente precisa estar consciente de que as metas educacionais de ensino devem alcançar a todos e isso se dará por via da inovação e das técnicas de transmissão do conhecimento. A partir das inovações do profissional o aluno se tornará motivado para os estudos, tendo em vista que a motivação é um fator determinante no processo de ensino aprendizagem.

O que se percebe hoje é que muitos professores não se preocupam com a aprendizagem do aluno como antes, colocam, seus interesses em primeiro lugar, muitos até usam a frase, “o que me importa é o dinheiro cair na conta no final do mês. Claro que existe exceção, muitos professores são apaixonados por sua profissão, mais às vezes passam por alguns problemas como estresse, ansiedade, baixa autoestima dentre outros que os desmotivam. “Alguns professores se encontram na profissão por falta de outra oportunidade ou até por não terem encontrado a real vocação. Todavia, observe-se uma regra justa: Todos têm o direito a encontrar o caminho ideal, desde que não se obstrua o caminho alheio” (Neto, 20016, p.76). Atuar na educação como docente tem sido um desafio diário, muitas pessoas ao entrar na profissão, com o passar do tempo começam a perder o interesse e a motivação para continuar com o ofício, pois muitos se sentem frustrados com a discrepância que ocorre na educação, e muitos acabam permanecendo por falta de oportunidade em outras áreas profissionais. Ser professor vai muito além das atividades estabelecidas no dia a dia e por isso muitas pessoas têm perdido o interesse de permanecer ou iniciar a profissão, pois a carreira determina não apenas ter conhecimento da disciplina que aplicará, mas exige também paciência, luta fascinação, formação, persistência, dedicação e criatividade, bem como se preocupar com o aluno e com a aprendizagem do mesmo, pois é uma das responsabilidades do professor além de batalhar por uma sociedade melhor formando cidadão capaz de ver e fazer um mundo mais digno com esperança e respeito para todos.

Como profissionais estamos a educar crianças para o futuro, desenvolvendo o seu espírito crítico, a sua motivação, o seu desenvolvimento cognitivo, o seu pensamento, a sua tolerância, o respeito, entre outros. Assim sendo, é inestimável, no processo de aprendizagem, renegar os interesses das crianças, não as deixando escalar na montanha que é considerada a vida. Para tal, acredito que as crianças se tiverem o apoio do adulto e autonomia para ir ao encontro dos seus interesses, irão ter uma maior e melhor aprendizagem. No entanto, é necessário que as crianças adquiram com elas

algumas “bagagens” de valores e, sobretudo, de ousadia (Campos, 2016, p.1).

Em conformidade com o autor, pode-se dizer que o futuro do aluno está também nas mãos do professor, pois esse pode estimular o interesse do aluno em aprender, além de desenvolver o seu senso crítico, o seu cognitivo, a sua motivação, respeito, tolerância e valores como a ética.

Algo que todo professor deve conseguir no começo de uma aula, como condição necessária para motivar seus alunos a aprender, é atrair sua atenção despertando sua curiosidade e interesse, características que é preciso distinguir (Tapia e Fita, 2016, p.30).

Partindo do supracitado, entende-se que não basta apenas conhecer o conteúdo, mas o professor deve ser dinâmico de forma que a aula será atrativa e chame a atenção dos alunos para o objetivo maior que é aprender. Para isso o professor deve inserir no seu planejamento maneiras que irão captar a atenção, o entusiasmo e a curiosidade pelo assunto que será aplicado e conseqüentemente os discentes aprenderão de forma mais profunda e eficaz. Assim também é de grande valia que o docente tenha uma boa formação na área de atuação.

“Uma boa formação escolar é fundamental para promover não apenas um aprendizado de excelência, como também a socialização, preparação para a vida adulta e a construção de valores” (Approva, 2016. p06).

Mediante ao paradigma educacional é necessário que o profissional tenha uma boa formação para que possa passar os mesmos princípios para os discentes, uma vez que um bom profissional tem muito que oferecer, além de aperfeiçoar os métodos de ensino aprendizagem e com isso apoiar os alunos na edificação do conhecimento.

Um problema que nós, professores, enfrentamos dia a dia é o dos alunos que não parecem ter interesse algum em compreender e aprender o que tentamos ensinar-lhes. Quando deparamos com alunos aparentemente pouco motivados, tendemos a pensar que são desinteressados, que sua atenção está em outras coisas, que talvez não lhes interesse o que ensinamos porque não o entendem etc. Às vezes, pensamos que o motivo está no fato de as condições em que trabalhamos não facilitarem a motivação para a aprendizagem (Tapia e Fita, 2016, p.13).

O profissional da educação enfrenta sérios problemas quando se depara com alunos que não querem aprender, sem motivação e total desinteresse pelo ensino. Manter a atenção dos alunos voltados para o objetivo de apreender o conhecimento tem sido um



jogo de cintura, pois há momentos que parecem que nada é interessante para eles. Mediante a determinadas circunstâncias ter uma boa formação é de suma importância, porém é preciso entender, compreender e persistir para que os alunos não desistam de querer educar-se.

“Algo que pode ajudar a compreender a motivação de nossos alunos é observar seu comportamento, o que dizem e o que fazem os garotos e garotas de diferentes idades quando têm de realizar atividades relacionadas com aprendizagem” (Tapia e Fita, 2016, p.17).

Em muitos casos a aprendizagem não ocorre em decorrência do aluno não entender o que lhe é ensinado, a metodologia adotada pelo professor e as condições em que trabalhar também influencia o processo de motivação e conseqüentemente de aprendizagem. A cada dia os alunos vêm tendo comportamentos inadequados na sala de aula, algo que tem implicado na atuação do professor e na aprendizagem dos próprios alunos. Pais têm esquecido que a educação é também responsabilidades deles, tendo em vista que o acompanhamento da família na vida educacional dos alunos ajuda no desenvolvimento cognitivo e comportamental de cada um.

Os alunos necessitam encontrar interesses, possibilitando na sua aprendizagem, uma tarefa enriquecedora e vantajosa para as mesmas, contribuindo para o seu desenvolvimento. Alguns autores referem à motivação como sendo uma dimensão fundamental, que deverá estar, sempre que possível associado ao processo de ensino e aprendizagem (Campos, 2016, p.3).

A aquisição do conhecimento deve ser incentivada e inovada frequentemente, pois o estudante ao se deparar com novidade é possível surgir nele o interesse pelo que é ensinado tornando mais fácil a absorção dos conteúdos aplicados na classe, bem como a mudança no comportamento e no aprendizado.

Para que nossos alunos realizem a atividade escolar com motivação suficiente, parece necessário intervir, no mínimo, em duas direções: — Tentando mudar a ideia geral sobre a possibilidade de melhorar ou não as capacidades e habilidades, e o conceito que o aluno tem de si mesmo com relação às possibilidades de êxito nas diferentes áreas. — Ensinando modos de pensar que, no momento de realizar as tarefas escolares, permitam enfrentá-las a fim de aprender, com a atenção voltada para a busca e utilização de estratégias que permitam superar as dificuldades, aprender

com os erros e construir representações conceituais e procedimentos que facilitem a percepção de progresso e contribuam para manter a motivação elevada (Tapia e Fita, 2016, p.30).

Existe uma interligação entre motivação, interesse, relacionamento, professor/aluno e a metodologia que rege o contexto escolar ou melhor que direciona o processo de ensino aprendizagem. A motivação, como se pode comprovar, não depende só do aluno, mas também do contexto.

“Daí a importância de os professores avaliarem e se modificarem se preciso a meta que suas mensagens privilegiam, já que ela define por que é relevante ao aluno fazer ou aprender o que se pede” (Tapia e Fita, 2016, p.43).

#### **1.4. Conceito de afetividade**

A afetividade é um tema bastante discutido na área educacional e profissional, pois ela tem o poder de direcionar diversas ações comportamentais. Assim, muitos autores renomados buscam conceituá-la.

Como Penha (2014, p.16) que define afetividade da seguinte forma: “Conjunto de fenômenos psíquicos que se manifestam sob a forma de emoções, sentimentos e paixões, acompanhados sempre dá impressão de dor ou prazer, de satisfação ou insatisfação, de agrado ou desagrado, de alegria ou tristeza”.

A afetividade vem da palavra afeto e tem o poder de levar o ser humano a desencadear diversos sentimentos, positivos e negativos, isso vem de encontro com os fenômenos psicológico de cada um e a forma como essa afetividade é apresentada. O dicionário Aurélio (2014, p.99), conceitua afetividade como "qualidade ou caráter de afetivo".

A afetividade é como se fosse uma energia com poder transformador e a capacidade de direciona os laços afetivos estabelecidos entre os indivíduos. Ela abre um leque de sentimentos, sendo responsável também pela a motivação desenvolvida pelas pessoas.

A demonstração de carinho, respeito, cuidado, amor, alteridade, dedicação, intimidade entre professor e aluno/aluno e professor especificamente é primordial para o desenvolvimento do aluno. A troca das críticas que desmotivam por um bom relacionamento afetivo levam os estudantes a se animarem e assim a um resultado satisfatório tanto do comportamento quanto do conhecimento.

(...) a afetividade é comumente interpretada como uma "energia", portanto como algo que impulsiona as ações. Vale dizer que existe algum interesse, algum móvel que motiva a ação. O desenvolvimento da inteligência permite, sem dúvida, que a motivação possa ser despertada por um número cada vez maior de objetos ou situações. Todavia, ao longo desse desenvolvimento, o princípio básico permanece o mesmo: a afetividade é a mola propulsora das ações, e a razão está ao seu serviço (Piaget, 1976, p.65).

De acordo com o autor supracitado, o desenvolvimento da inteligência possibilita o aumento da motivação, sendo que a afetividade é considerada um sentimento/ação responsável nesse processo de estruturação de sentimentos e capacidades.

“Afetividade é um conjunto de reações e ações que se manifestam as emoções, sejam estas prazerosas ou não” (Antunes, 2015, p.19).

É importante evidenciar outro autor muito importante na discussão acerca da afetividade, Henry Wallon, ele elabora uma teoria psicogenética para explicar a sua visão sobre a afetividade no processo de desenvolvimento cognitivo do ser humano. “Afetividade é a capacidade à disposição do ser humano de ser afetado pelo mundo externo e interno por meio de sensações ligadas a tonalidades agradáveis ou desagradáveis (Wallon, 1975, p.18)”.

Assim, esses sentimentos podem afetar o processo de afetividade do ser humano a depender dos acontecimentos do mundo externo e interno, já que esses podem favorecer ou interferir no desenvolvimento cognitivo e conseqüentemente na capacidade do ser humano receber e doar afeto.

De acordo com os autores citados, percebe-se a afetividade como a mistura de todos os sentimentos e não se resume na manifestação de carinho físico e sim em uma preparação para o desenvolvimento cognitivo, pois é um fator indispensável na relação com as pessoas que estão em contato com o desenvolvimento integral da criança.

As informações aqui apresentadas levam a entender que a afetividade é um conjunto de ações com poder significativo na vida do ser humano, pois está conectada com fatores cognitivos psíquicos conectados com sentimentos e emoções que podem ser afetados pelo mundo interno e externo.

### **1.4.1. Motivação e afetividade: A importância das relações estabelecidas com o educando**

A afetividade é um tema bastante discutido na contemporaneidade por diversos autores de renome, muitos deles conceituam a afetividade interligando-a fenômenos mentais e emocionais que influenciam os comportamentos humanos de forma satisfatória ou não, dependendo dos estímulos externos e internos e a capacidade pessoal de cada um de responder ou reagir aos mesmos.

Entender a afetividade pode abrir um leque de conhecimentos que vai enriquecer a prática pedagógica e as relações no âmbito educacional, proporcionando uma aprendizagem mais intensa e integral. Por isso é importante compreender que o educando é um ser em formação, e o seu desenvolvimento deve ser completo, beneficiando não só os aspectos cognitivos, mas também as dimensões afetivas e sociais, pois todas essas ações dão sustentação para que o ensino e a aprendizagem se solidifiquem no ambiente escolar.

Sabe-se que a boa relação professor aluno/ aluno professor é de fundamental importância no processo de ensino e aprendizagem, assim quando existe um bom relacionamento entre ambos, esses se sentem motivados a ensinar e aprender demarcando a forte ligação entre motivação e os laços afetivos estabelecidos.

O professor precisa estar disposto a ouvir, a dialogar, a fazer de suas aulas momentos de liberdade para falar, debater e ser aberto para compreender o querer de seus alunos. Para tanto, é preciso querer bem, gostar do trabalho e do educando. Não com um gostar ou um querer ingênuo, que permite atitudes erradas e não impõe limites, ou que sente pena da situação do menos experiente, ou ainda tudo como está o tempo resolve, mas um querer bem pelo ser humano em desenvolvimento que está ao seu lado, a ponto de dedicar-se, de doar-se de trocar experiências, e um gostar de aprender e de incentivar a aprendizagem, um sentir prazer em ver o aluno descobrindo o conhecimento (Penha. 2014 p.16).

Os laços afetivos estabelecidos entre professor e aluno são importantes no processo de ensino e aprendizado. Quando o educador tem um bom relacionamento com o educando, não só a aprendizagem flui melhor como também o diálogo, respeito mútuo, compreensão e dedicação e companheirismo.

A afetividade é importante para a aprendizagem, e a relação professor/aluno é fundamental para que isso aconteça. O professor deve sim ensinar conteúdos aos alunos,

mas deve ensiná-los a buscar respostas para suas indagações, e ter com eles uma relação afetiva e harmoniosa, pois essa boa relação favorecerá o processo de ensino e aprendizagem.

As emoções são inerentes ao ser humano, e essas se afloram por diversas situações, quando assim as emoções desencadeadas em sala de aula precisam ser orientadas, pois constituem fator imprescindível no campo motivacional e conseqüentemente no processo de ensino e aprendizagem. As emoções são inerentes ao ser humano, e essas se afloram por diversas situações Wallon (1975, p.68) afirma que:

Ao ensinar, o professor estará promovendo uma relação com seus alunos e, nela, estão presentes o diálogo e a comunicação, é o professor com suas palavras, seus gestos, seu corpo, seu espírito que dá sentido às informações que quer fazer chegar aos alunos. Diferente da maioria das profissões as quais se fazem necessárias ferramentas para sua execução, “o professor utiliza a si próprio como instrumento de trabalho”.

É certo que a motivação tem uma conexão com a afetividade, pois é de fundamental importância nas relações estabelecidas com o educando em sala de aula, e quando existe essa boa relação, ambos alunos e professores se sentem motivados a ensinar e aprender

A motivação dos alunos se vê notavelmente influenciada pelo clima que se vive e pelo ambiente que se respira na escola, pelas normas de funcionamento, pelos valores que se depreendem da atuação dos professores individualmente e em equipe. E, portanto, muito importante que as equipes de professores sejam capazes de incidir positivamente no clima da escola criando um ambiente que favoreça o interesse pelo estudo, o esforço, a solidariedade, a ajuda mútua entre os alunos, entre professores e entre professores e alunos (Tapia e Fita, 2016, p.108).

Para discorrer acerca da ligação existente entre motivação e afetividade é importante conceituar e entender melhor o que é afetividade.

#### **1.4.2. Afetividade e motivação no cotidiano escolar**

A escola é um espaço de ensino, aprendizagem e vivência de valores, onde os alunos se socializam, brincam e experimentam a convivência, o respeito, a alegria e a amizade. É nesse também que a motivação se entrelaça com a afetividade, pois é nesse

espaço que se inicia e acaba por se estabelecer as relações entre professor aluno, aluno professor.

A escola também deve ser um lugar alegre, descontraído e propício à aprendizagem e às ações comunicativas através de discursos produzidos, constituído em auxílio sistematizado, planejado e continuado para todos os alunos. Assim, a escola tem por função preparar e elevar o indivíduo ao domínio de instrumentos culturais, intelectuais, profissionais e políticos. Assim dimensionada a tarefa da escola, evidencia-se a expectativa que ela recai no contexto da sociedade (Chalita, 2013, p.26).

A Instituição escolar está ligada a uma etapa muito importante na vida afetiva do educando, pois é o primeiro meio social fora da família. Acredita-se que partes dos professores querem esse vínculo afetivo de amor com os seus alunos, pois esse é o elo que vai nortear a construção do conhecimento e conseqüentemente a matriz motivacional. Segundo Freire (2015, p.76):

A criança precisa sentir-se amada, acolhida, e impossível falar de qualquer relação sem falar de amor. É tarefa das escolas criar oportunidades para ampliar o desenvolvimento de relações interpessoais, cognitivas, afetivas, éticas e estéticas pela ação de construção e reconstrução do conhecimento, motivando e orientando o esforço da ação e reflexão do aluno, como participante de uma sociedade.

Mediante ao quadro de desmotivação que tem se apresentado nas escolas pelos professores e pelos alunos, percebe-se a importância que ambos sejam tratados com carinho, amor, cuidado, atenção. A escola precisa criar laços de afetividade, pois a escola é uma instituição que complementa a família e as crianças passam parte do dia nesse ambiente, existindo essa cumplicidade haverá também desenvolvimento e bem-estar dos envolvidos no espaço de ensino.

Um dos fatores contextuais que mais contribuem para definir a motivação dos alunos e facilitar ou dificultar a aprendizagem são as mensagens dadas pelo professor antes, durante e depois das tarefas escolares, especialmente se são consistentes — se orientam na mesma direção que ocorrem de forma regular (Tapia e Fita, 2016, p.44).

A escola é considerada uma segunda casa para os alunos, por isso a importância de o professor iniciar e finalizar o momento da aula com atitudes práticas ou teóricas que ajudarão o aluno na aprendizagem, na autoestima e no relacionamento com os outros no

ambiente escolar, conquistando a afeição e a confiança dos mesmos. Isso pode se dar nos diversos momentos que acontecem dentro da Instituição de Ensino.

A motivação e a afetividade estão relacionadas às relações que se constroem, no âmbito da sala de aula, nos processos educativos, na hora do recreio, nas aulas de Educação Física, ou seja, pode se estender a toda a comunidade escolar.

A forma como os alunos e os educadores são tratados no momento em que estão na instituição de ensino pode colaborar muito para a autoestima se elevar e ambos terem prazer de permanecerem no local. Atitudes acolhedoras fortalecem o relacionamento, a aprendizagem e melhoriam a qualidade da educação.

A afetividade é um domínio funcional, cujo desenvolvimento depende da ação de dois fatores: o orgânico e o social. Entre esses dois fatores existe uma estreita e próxima relação tanto que as condições medianas de um podem ser superadas pelas condições mais favoráveis do outro. Essa relação dependente impede qualquer tipo de determinismo no desenvolvimento humano, tanto que "... a constituição biológica da criança ao nascer não será a lei única do seu futuro destino. Os seus efeitos podem ser amplamente transformados pelas circunstâncias sociais da sua existência, onde a escolha individual não está ausente." Refere-se à capacidade, a disposição do ser humano de ser afetado pelo mundo externo e interno por meio de sensações agradáveis ou desagradáveis (Wallon, 1975, p.67).

Piaget e Wallon apresentam três momentos marcantes e sucessivos na evolução da afetividade: emoção, sentimento e paixão. Os três são marcados por fatores orgânicos e sociais e correspondem a processos diferentes e resultantes de sua integração; nas emoções há o domínio da ativação fisiológica; no sentimento, da ativação representacional e na paixão, ativação do autocontrole.

Piaget (1976) tem por certo que a afetividade é o núcleo motivador da atividade cognitiva. Acredita ainda que a afetividade e a razão constituem ações complementares: a afetividade seria a energia, o que move a ação, enquanto a razão seria o que possibilitaria ao sujeito identificar desejos, sentimentos variados, e obter sucesso nas ações.

Para Wallon (1975) a construção do sujeito e do objeto com a qual ele construirá seu conhecimento depende da alternância entre afetividade, ou seja, com o modo como o indivíduo vai relacionar o objeto de estudo com o seu cotidiano, discutindo ativamente com o professor, estabelecendo relações mais íntimas com o professor, e a inteligência caracterizada pelo processo de cognição do aluno.

Ambos os autores concordam que a escola é um espaço significativo em que o desenvolvimento pode ocorrer, pois ela soma suas atividades de socialização e aprendizagem a conhecimentos, anteriormente, adquiridos pela criança em outros ambientes culturais como a família, isto é, a vivência escolar integra-se ao seu primeiro espaço de educação.

Na relação estabelecida em sala de aula, podem surgir entre professor e aluno, diversos sentimentos, companheirismo, respeito, admiração, atração ou de repulsão. Essas atitudes sentimentais têm o poder de influenciar positiva ou negativamente a metodologia com risco de alterá-la, provocando no aluno, transformações afetivas mais ou menos desfavoráveis ao ensino, isso influenciara também grau motivacional, tanto do aluno como do professor.

Os momentos de afetividade dentro da escola são fundamentais para a formação de uma personalidade sadia e capaz de aprender, criando oportunidades ao aluno para sua evolução como ser humano através do trabalho pedagógico e educacional, cuidando de sua formação, fazendo cumprir regras, impondo limites e, acima de tudo, ensinando a lidar com sua capacidade de suportar frustrações (Penha, 2014, p.43).

A escola tem um poder muito grande na mediação do relacionamento entre os alunos, professores e comunidade escolar. Partindo dessa ideia percebe-se que a afetividade dentro desse espaço é de suma importância para que o aluno desenvolva a capacidade das relações interpessoais aprendendo a respeitar e dialogar com a comunidade de forma adequada.

Segundo Wallon (1975) é importante que o professor conheça as condições de existência de seu aluno, afirmando que o meio e a cultura condicionam os valores morais e sociais que a criança incorporará, e que devem ser cultivados os valores de solidariedade e justiça. Para trabalhar seus objetivos o professor precisa estar ciente das condições de existência de seus alunos levando em conta seus valores por eles cultivados nos outros meios.

Ao ensinar, o professor estará promovendo uma relação com seus alunos e, nela, estão presentes o diálogo e a comunicação, é o professor com suas palavras, seus gestos, seu corpo, seu espírito que dá sentido às informações que quer fazer chegar aos alunos. Diferente da maioria das profissões as quais se fazem necessárias ferramentas para sua execução, “o professor utiliza a si próprio como instrumento de trabalho” (Wallon, 1975, p.68).



Conhecer a realidade vivida por muitos alunos deve ser uma das prioridades do professor, pois aproximar e conhecer os princípios familiares, culturais e morais do estudante ajudará no relacionamento e no desenvolvimento do objetivo do professor. Tendo em vista, que a realidade de muitos estudantes contribui para a motivação do ensino aprendizagem do mesmo.

Paulo Freire (2015, p.96) em seu livro *Pedagogia da Autonomia* diz que: “(...) é preciso, indispensável mesmo, que o professor se ache repousado no saber de que a pedra fundamental é a curiosidade do ser humano”.

A instituição escolar precisa ser um espaço de troca de afetos e de sentidos, um lugar de interações significativas entre os integrantes, além de um espaço aberto às diferenças e que forme pessoas críticas, éticas, determinadas, conscientes e autônomas.

A escola deve ser considerada como a extensão da família do aluno, como se fosse o seu segundo lar ou quintal de sua casa, procurando desempenhar o papel de parceira na formação do sujeito, disposto e pronto para enfrentar as adversidades da vida. Assim a motivação e a afetividade precisam andar juntas, de mãos dadas, pois cada uma delas tem poder de determinar o sucesso da outra.

#### **1.4.3. Motivação e afetividade: A importância dos laços afetivos no processo educativo**

Em relação à afetividade no processo educativo é impossível falar de um grupo escolar sem referir à questão da afetividade, pois tais grupos são formados por pessoas. Assim, Chalita (2013, p.19) diz que as “pessoas precisam ser gostadas por outros”. Portanto, os educadores devem estar atentos a isto, pois trabalhando com a afetividade na escola é uma forma de colaborar com a sociedade através da educação.

A educação é uma prática antiga, e muito já se escreveu sobre ela. Entretanto, questionamentos e problemas relacionados à educação estão atingindo níveis cada vez mais complexos. Podemos tecer um novo olhar sobre a educação trazendo à tona a realidade da falta de afeto e motivação do professor e aluno no espaço escolar.

Educação e afeto devem caminhar juntos nessa jornada pedagógica. Já dizia Freire (2015) que o ato de educar não é apenas depositar informações (ensino bancário), nem tão pouco transmitir apenas conhecimentos, mas deve ser um ato de amor, transformador.

Existem diversas formas de educar, metodologias, personalidades e técnicas distintas, mas educar por amor ainda é a forma salvadora, com poder transformador, quando se educa por amor a motivação flui, mas sabe-se também que existem muitos

professores apaixonados pela educação e se deparam com o quadro desmotivacional em detrimento de diversos fatores. Como disse Chalita (2013, p.12): “É o amor que nos envolve, que nos move e nos guia, o amor é essencial é a energia da vida humana”.

Mas a realidade é diferente da que desejamos. Nas instituições escolares alunos e professores convivem anos e anos em sala de aula, mas não se conhecem verdadeiramente, são estranhos um com o outro. E esse fator pode levar tanto aluno como professor um quadro de desmotivação o poderá como consequência desencadear problemas sérios no processo de ensino e aprendizagem.

No campo da motivação, nenhuma técnica didática de grupo pode substituir o contato pessoal, o diálogo, a escuta, a ajuda para que o aluno esclareça seus sentimentos diante das tarefas escolares. Se somos capazes de estabelecer canais de comunicação pessoal com cada um de nossos alunos, podemos tratar e encaminhar muitos dos problemas relativos à motivação que irão se apresentando. É imprescindível dedicar um tempo a esse acompanhamento pessoal dos alunos (Tapia e Fita, 2016, p.107).

Atualmente são alarmantes os casos de pessoas com transtornos emocionais e doenças psicossomáticas. Há alguns anos atrás praticamente não se ouvia falar de crianças com depressão, hoje em dia vê-se na televisão e no meio social, casos de crianças deprimidas, estressadas, infelizes. Muitos adolescentes e jovens estão desenvolvendo fobias, síndrome do pânico, timidez, obsessões, agressividade, ansiedade e outros transtornos psicológicos.

Motivar-se por objetivos pessoais e aproximar-se do aluno e desenvolver uma relação mais aprofundada é estimulante. Pode-se, porém, comprometer tal resultado ao desconsiderar a autoridade, a ordem e a responsabilidade que devem estar presentes no ambiente educacional. O respeito precisa ser desenvolvido através do estabelecimento das linhas que divisam o campo no qual se jogam muitas partidas cuja vitória esperada é o bom convívio e a aprendizagem. Motivação e autoridade podem conviver sob o mesmo teto, causando uma atmosfera de respeito e incentivo (Neto, 2016, p.66).

“A educação deve ser canalizada para a felicidade do ser humano. É tarefa do educador formar seres humanos felizes e equilibrados. Não deixando de lado as questões emocionais, nem a dimensão social, pois o “mundo “faz parte da vida de todos nós” (Chalita, 2013, p.26).

O professor mediante a determinadas situações na sala de aula, ele tem o poder de incentivar ou desmotivar o discente, pois o docente é uma figura importante para a vida do estudante, por isso a relevância de entender, ouvir e compreender o aluno respeitando as diferenças e o contexto real da vida dele, seja, no aspecto emocional, social ou familiar.

“É tolice pensar que as emoções não estão presentes em todos os âmbitos de nossa existência, pelo contrário não vivemos sem elas. Lembrando que no início deste trabalho definimos afetividade, e que a emoção faz parte de suas manifestações” (Penha, 2014, p.43).

A afetividade está ligada à educação e esta tem relevância social, uma escola que deve ser construída a partir de valores como respeito, amor, compreensão, autonomia de ideias para que alcancemos a educação desejada que é a formação de cidadãos honestos, responsáveis e críticos, os quais não se deixam enganar, mas sabem reconhecer e lutar por seus direitos.

A grande questão é que a educação não pode ser desvinculada do afeto, pois esse norteia todas as relações. E o ensino para tornar-se efetivo e eficaz necessita ser algo prazeroso entre os sujeitos que fazem parte deste processo. Mas sabe-se também que às vezes é difícil tornar um ensino prazeroso quando o mesmo está envolto de problemas de diversas ordens.

É preciso repensar a educação atual, repensar posturas e o próprio sistema, pois a escola nos dias de hoje tornou-se sinônimo de sofrimento. Professores que não respeitam os alunos, alunos que não respeitam os seus professores nem muito menos aceitam as orientações, não respeitam uns aos outros, levando aluno e professor à desmotivação.

O pleno desenvolvimento da pessoa humana significa o desenvolvimento em todas as suas dimensões, não apenas do aspecto cognitivo ou da mera instrução, mas do ser humano de forma integral. Por isso o incentivo à cultura, às práticas esportivas, à convivência social, ao cuidado com o meio ambiente (Chalita, 2013, p.29).

O aspecto afetivo é um elemento importante que deve ser considerado no processo de aprendizagem.

### **1.5. Fatores que podem provocar desmotivação**

A desmotivação no quadro educacional tem se estendido a cada dia que passa, pois, diversos fatores existentes têm provocado uma série de transtorno na vida dos mesmos. São vários agentes desmotivadores que estão em torno da profissão docente, pois as

responsabilidades que são atribuídas aos educadores têm aumentado com uma frequência desafiadora e isso tem gerado uma série de implicações na motivação e no processo do ensino aprendizagem, o que afeta diretamente a qualidade da educação e o bem estar de vida do professor.

Sabe-se que o estado emocional do professor é fator determinante, para sua motivação em sala de aula, bem como o interesse do aluno no processo de aprendizagem e a relação aluno professor/professor aluno. Para que o professor ensine de forma mediadora e o aluno aprenda, não apenas o discente deve querer ensinar e estar motivado, mas o interesse do aluno também é fator determinante e deve estar no núcleo da aquisição do conhecimento.

Um educador desmotivado conseqüentemente não motivará o aluno a querer aprender, da mesma forma que um aluno desmotivado, que não se interessa com sua aprendizagem, nem motiva seu professor a fazê-la, ou seja, a ausência de conexão de saberes e interesses entre ambos no ensino desencadeia a desmotivação recíproca.

Três princípios determinantes para a desmotivação do professor: desvalorização do magistério, relacionada com a questão salarial; a estrutura do ensino, determinada pelo modelo de escola da legislação contemporânea e as condições de trabalho, como espaços físicos e materiais didáticos, que impossibilitam um ensino de melhor qualidade (Pontes, 2017, p.31).

São muitos os fatores causadores da desmotivação, além dos já mencionados por Pontes, pode-se citar também a indisciplina por parte do aluno. Diversas situações são caracterizadas como indisciplina, assim faltar com respeito com os colegas e professores, descumprir regras pré-estabelecidas, ter mau comportamento, ser malcriado, perturbar o trabalho dos colegas, fazer barulho, provocar desordens, falar o tempo todo, atrapalhar o funcionamento das aulas, não ser pontual são comportamentos de alunos indisciplinados.

Certas intervenções orais constituem verdadeiras agressões contra o professor, à maioria não visa à pessoa e são, sobre tudo, mensagens de incompreensão ou de pedidos de ajuda mal formulados. Certas críticas podem ser justificadas e exige uma resolução do problema por meio da negociação de uma solução com a turma. No entanto os alunos criticam diariamente. Essa perseguição sem fundamentação deixa o professor ainda mais estressado e desmotivado (Campos, 2016, p.22).

Os discentes se deparam constantemente com agressividade e violência no ambiente escolar, por parte de alunos que não respeitamos seus educadores, não obedecem

às suas ordens, desafiando sua autoridade. Muitos professores ao se depararem com essa realidade acabam ficando frustrado e desmotivado com a profissão.

Os baixos salários, o desinteresse dos alunos, indisciplina, a falta de estrutura, problemas emocionais, autoestima e até mesmo a falta de interesse dos pais dos alunos, podem ser apontados como fatores da desmotivação dos professores, essa realidade não é diferente no Instituto de Educação de Guaratinga.

A profissão docente está entre as três profissões mais estressantes. Sabendo disso pode-se afirmar que devido a estas e outras dificuldades o professor está sujeito a ficar desmotivado e com a autoestima abalada. E a motivação tem influência sobre o comportamento das pessoas, ou seja, faz com que ela se comporte dessa ou daquela forma. Estas situações podem causar problemas inclusive de saúde nos professores. O stress é um destes problemas (Mota, 2016, p.41).

Durante o percurso do desenvolvimento humano os elementos concretos e externos atuam como alicerce para o autoconceito enquanto os elementos internos vão contribuir para que o sujeito assimile e defina seu autoconceito. Ou seja, se nas relações sociais o ser humano se depara com um ambiente motivador em que haja confiança, afeto e respeito o resultado será a constituição de uma autoestima saudável, pois internamente o estilo emocional de aceitação e valorização foi fortalecido; ao contrário, deparando-se com um ambiente desestimulante e apático não terá condições afetivas de desenvolver seu amor próprio, levando a constituição de baixa autoestima e desmotivação profissional.

Assim, faz-se necessário discorrer de forma exemplificada e contextualizada acerca de alguns fatores causadores da desmotivação em sala de aula.

### **1.5.1. Autoestima**

A autoestima é um conceito positivo que a pessoas faz de se mesmo. E dependendo da forma como tal é tratada pode ser determinante em sua vida, pois essa é responsável por um processo de sentimentos que guia os relacionamentos, a motivação, o desempenho, o bom humor e a área cognitiva.

O autoconceito funciona em alguma medida como um esquema cognitivo. Quando ele é negativo, as expectativas negativas tendem a se confirmar, o que reforça uma baixa autoestima, estabelecendo-se assim um círculo vicioso difícil de quebrar (Tapia e Fita, 2016, p.79).

A autoestima pode ser entendida como um fenômeno complexo de difícil entendimento, já que envolve as expectativas negativas e positivas que se tem de se mesmo englobando o lado cognitivo. Por isso percebe-se concepções diferentes de autores renomados e entendedores do assunto.

Para Tiba (2013, p.157) a autoestima: “É o sentimento que faz com que a pessoa goste de si mesma. Aprecie o que faz e aprove suas atitudes. Trata-se de um dos mais importantes ingredientes do nosso comportamento”.

A autoestima é uma qualidade de quem está satisfeito com o próprio modo de ser, de agir ou de fazer algo que gosta. É muito importante essa característica pois ela mantém o indivíduo com ânimo e seguro para a realização dos seus objetivos sejam eles pessoais ou profissionais.

Chalita (2013, p.67) diz que “autoestima é a qualidade que pertence ao indivíduo satisfeito com a sua identidade, ou seja, uma pessoa dotada de confiança e que valoriza a si mesmo”.

Pode se verificar um consenso entre os autores acima citados, ambos concordam que a autoestima representa o que se sente acerca de nós mesmo, ou seja, a afetividade, os sentimentos acerca do que realmente somos.

“As experiências, os êxitos e os fracassos, a opinião que os outros têm de nós colaboram de forma considerável para definir nosso autoconceito e autoestima” (Tapia e Fita, 2016, p.79). A autoestima é o conceito que a pessoa tem da sua importância individual como ser humano, é um sentimento muito íntimo que reflete a significação que a pessoa dá a si mesma.

A autoestima é considerada um fator determinante da desmotivação em sala de aula. Quando o professor não está bem consigo mesmo, ele acaba não tendo motivação e isso repercute no seu humor e conseqüentemente no seu desempenho em sala de aula.

A motivação relacionada com o eu, com a autoestima. Os processos de aprendizagem incluem muitos aspectos afetivos e relacionais. Os êxitos e fracassos que obtemos vão definindo o conceito que temos de nós mesmos (autoconceito). Quando se tenta aprender e se aprende, vamos formando uma imagem positiva de nós mesmos que sem dúvida nos ajudará a realizar novas aprendizagens, já que gerará em nós uma confiança e uma autoestima positiva que nos impulsionarão a seguir adiante (Tapia e Fita, 2016, p.78).

Assim, a baixa autoestima além provocar desmotivação pode também prejudicar o processo de ensino e conseqüentemente de aprendizagem do educando. Pois a imagem

positiva que o professor tem de se mesmo ou quando o seu amor próprio está em alta, esse se sente motivador a exercer seu papel com empenho, dedicação e entusiasmo.

As relações interpessoais estabelecidas na escola e na família, a partir dos pressupostos das pedagogias tradicionais e renovadas conduzem a situações da baixa autoestima nas relações presentes no cotidiano da escola, algumas delas são: atitudes e sentimentos como a vergonha e a culpa causada pelos famosos castigos; a falta de atenção e de contatos afetivos abertos por parte de pais, mães, professores e professoras; a valorização do erro como algo que foi mal feito; a tendência em oferecer tudo pronto, ignorando a capacidade de ação e reflexão da criança. Todos esses elementos inibem a constituição de uma autoestima saudável e conseqüentemente, levam a formação de sujeitos com atitudes e aptidões insuficientes e restritivas, carentes de espontaneidade, criatividade, imaginação e originalidade (Chalita, 2013, p.69).

Na atualidade, em vários locais no Brasil, vêm sendo realizadas algumas experiências focadas no autoconceito e na autoestima de professores, cujos resultados reforçam as constatações de pesquisas internacionais que demonstram a existência da forte relação entre autoestima e desempenho do professor em sala de aula.

A autoestima, motivação e o desempenho escolar são elementos indissociáveis e interdependentes, um influencia o outro. Se o docente adentra a sala de aula trazendo uma autoconfiança positiva, ela visualizará a aprendizagem do seu educando com algo positivo, prazeroso e desafiador. Entretanto, se ela chegar apresentando baixos níveis de autoestima, duvidando das suas próprias competências, a escola irá representar um espaço de sofrimento, aumentando suas chances de apresentar dificuldades no ensino e metodologias adotadas, a sala de aula se tornará um martelho. É possível entender o motivo de haver no país estatísticas tão angustiantes dos níveis motivacionais dos professores.

O autoconceito, ou seja, a percepção que o indivíduo tem sobre si mesmo, é um caso particular de conceito e como tal, é desenvolvido cognitivamente. Embora envolva vários aspectos ligados a sentimentos, valores e habilidades, a formação do autoconceito caracteriza-se como um processo cognitivo. A autoestima, conceituada como o sentimento de valor que acompanha a percepção do indivíduo sobre si mesmo é a resposta que se dá no plano afetivo, desse processo que acontece no plano cognitivo (Tapia e Fita, 2016, p.81).

Com base nessa concepção compreende-se que a autoestima pode ser aprendida, uma vez que deriva da ação cognitiva e se a aprendizagem é um processo tipicamente humano que ocorre durante toda a vida, então a autoestima pode ser aprendida por todos, independentemente do momento, ambiente ou idade.

“O autoconceito funciona em alguma medida como um esquema cognitivo. Quando ele é negativo, as expectativas negativas tendem a se confirmar, o que reforça uma baixa autoestima, estabelecendo-se assim um círculo vicioso difícil de quebrar” (Tapia e Fita, 2016, p.79).

### **1.5.2. Indisciplina**

Como já mencionado, são diversos fatores causadores da desmotivação, além dos já citados podemos apontar também a indisciplina por parte do aluno como causador da desmotivação do professor. Muitas situações podem ser consideradas como atos de indisciplina, assim faltar com respeito com os colegas e professores, descumprir regras pré-estabelecidas, ter mau comportamento, ser malcriado, perturbar o trabalho dos colegas, fazer barulho, provocar desordens, falar o tempo todo, atrapalhar o funcionamento das aulas.

Sabe-se que a indisciplina escolar é um reflexo da sociedade na escola e deve ser debatida e investigada amplamente dentro de um contexto social. É preciso integrar diversos aspectos comportamentais, não sendo apenas um fenômeno que tem que ser mantido ao longo das últimas décadas.

A indisciplina na escola se apresenta como descumprimento das normas escolares fixadas. Ela se traduz numa relação de desrespeito, seja do colega do professor e da própria escola. Apresenta-se perniciosa, visto que sem disciplina não se pode garantir um processo de aprendizagem satisfatório. A disciplina em sala de aula pode ser a simples boa educação: possuir alguns modos de comportamentos que permitem o convívio harmonioso e pacífico (Vasconcelos, 2015, p.41).

A indisciplina está fortemente ligada à desmotivação e ao desempenho escolar, pois são elementos indissociáveis e interdependentes, influenciando-se mutuamente. Exemplificando, se em sala de aula o professor se depara com alunos indisciplinados que atrapalha o andamento da sua aula, lhe falta com o respeito, descumprir as regras pré-estabelecidas, esse acaba perdendo o gosto de ensinar.



Entretanto, é bom salientar que isso não acontece de uma hora para outra, muitos professores levam anos lutando com essa situação, e depois o que acaba acontecendo é que muitos professores depois de várias tentativas ficam frustrando com a situação faltando-lhe motivação para prática pedagógica, gerando assim uma gama de educadores desmotivados em sala de aula em detrimento da indisciplina escolar.

A ausência de disciplina em classe compromete significativamente a aprendizagem e torna a aula uma farsa. Tomando como referência essa observação, que jamais se discutiu, não é difícil perceber a importância da administração da aula dentro de parâmetros disciplinares e até mesmo avaliar a efetiva qualidade do professor com relação à sua capacidade de administrar atitudes e procedimentos ligados à disciplina (Antunes, 2012, p.07).

Em conformidade com o autor supracitado, a indisciplina atrapalha também o processo de aprendizagem, e a qualidade das aulas ministradas pelo docente, assim fica claro que a indisciplina escolar além de poder causar desmotivação pode também atrapalhar o ensino e aprendizagem.

É muito difícil para o professor ter que lidar diariamente com alunos indisciplinados. Muitos pais deixam de educar as crianças por achá-las pequenas e sem capacidades para entender, outras vezes, por falta de tempo e paciência, acabam fazendo ou resolvendo situações por seus filhos, e isso influencia na aprendizagem e disciplina.

Percebe-se que a educação familiar tem fortemente ligada com indisciplina das crianças e adolescentes na escola. Entretanto, o que caracteriza o indivíduo ao longo de seu desenvolvimento não dependeria somente das experiências familiares, mas das aprendizagens que o sujeito realizaria em diferentes contextos, como na escola.

Para que uma pessoa assuma de bom grado a tarefa de mudar suas normas de comportamento, a primeira condição é que, embora essa mudança possa vir sugerida de fora, ela a assume como algo que deseja e escolhe de forma autônoma e voluntária. Isso também é válido no caso dos alunos porque, se essa condição não ocorre, podem rejeitar a atividade escolar e não progredir em sua aprendizagem. A aceitação da atividade escolar como algo positivo e desejável se vê facilitada ou dificultada dependendo da forma como os professores a apresentam (Tapia e Fita, 2016, p.44).

Muitos professores lutam se doam em prol de mudar a realidade de alunos indisciplinados, mas o que as pesquisas evidenciam é que muitos desistem no meio do

caminho, claro que existe diversos casos de sucessos, educadores que conseguem mudar essa triste realidade. Mas, o aluno precisa querer mudar suas normas de comportamento, mesmo que as ações venham de fora, ele deve almejar essa mudança que precisa vir de dentro. E quando o docente percebe que esse aluno realmente quer mudar, ele se sente motivado a ajudar e percorrer essa longa estrada.

A complexidade da indisciplina no mundo atual faz parte da complexidade da educação. É necessário um olhar interdisciplinar, pois as causas da indisciplina revelam aspectos institucionais, socioculturais e políticos.

É preciso pensar na disciplina como algo voltado para o processo político pedagógico que permita tanto os alunos quanto aos professores e demais funcionários da escola tomar a palavra, o que supõe, ao mesmo tempo, falar, formular um pensamento, escutar e dialogar com outros. Os professores poderão transformar a educação a partir de múltiplos debates.

### **1.5.3. Bullying**

Bullying são ações negativas caracterizadas por situações agressivas de cunho intencional. As mesmas podem acontecer de forma verbal ou física, ocorridas repetitivamente, por um ou mais alunos contra um ou mais colegas, professores e funcionários da escola.

O bullying pode ser físico (pontapear; dar estalos; dar murros; roubar; destruir pertences), verbal (gozar; insultar; pôr alcunhas; espalhar rumores), psicológico (ameaçar; chantagear; enviar mensagens ou fazer telefonemas a dizer coisas desagradáveis), social (ignorar; excluir socialmente) e sexual (exibicionismo; assédio; comentários desagradáveis acerca de determinadas zonas do corpo da vítima; gozar da orientação sexual do outro; tocar em partes íntimas do colega sem da vontade dele; divulgar comentários e/ou imagens/vídeos alheios de caráter sexual (Martins, 2013, p.04).

Percebe-se que não só as agressões físicas são consideradas bullying, mas a violência verbal, psicológica e social, pois são aquelas que não ferem, nem deixam marcas perceptíveis no corpo, mas podem causar danos psicológicos e feridas incuráveis na alma.

O bullying também é considerado um fator causador da desmotivação escolar, tanto por parte do discente como também do docente, pois os professores também são vítimas de bullying. Esse não é um fenômeno novo, mas vêm crescendo dia a dia, e esses conflitos

existentes tem deixado marcas profundas na vida e na prática pedagógicas de diversos professores. Nos últimos anos tem crescido exacerbadamente o número de educadores que esperam ansiosamente que o ano escolar termine, pois não aguentam mais sofrer bullying advindo de alunos.

Toda palavra dirigida ao aluno provoca transformações internas contribuindo, quando positiva e motivadora para que encontrem equilíbrio, confiança, autoconfiança para reagir de modo saudável as frustrações da vida. Quando negativa, pode destruir a identidade do aluno que está em processo de formação. Logo, o aluno poderá ultrapassar ou não os obstáculos e frustrações da vida porque aprendeu fazê-lo na escola (Chalita, 2013, p.23).

Esse fenômeno vem causando sérios problemas em nossa comunidade escolar, pois se trata de um conjunto de atitudes agressivas, intencionais e repetitivas que ocorrem sem motivação evidente, adotado por uma minoria de alunos contra um colega(s) ou professor causando dor, angústia e sofrimento.

Na língua portuguesa não tem equivalentes, bullying é um termo em inglês utilizado para designar a prática desses atos agressivos. No entanto, quais seriam as consequências? O isolamento, baixa autoestima, depressão, desmotivação, pensamentos negativos e problemas no processo de ensino e aprendizagem.

Existem algumas ações impregnadas no cotidiano das escolas que faz com que o professor não se identifique como condutor do processo de ensino e aprendizagem nas atividades cotidianas em sala de aula.

Mas como as práticas de bullying pode torna-se um fator da desmotivação? Muitos professores se deparam constantemente com ações negativas caracterizadas por situações agressivas de cunho intencional de forma verbal por parte de alunos, levando muitos professores a diminuir sua autoestima e desmotivando-se com a prática pedagógica.

Alguns educadores não têm estrutura psicológica para suportar determinadas agressões, sofrer com o juízo que os alunos fazem de se, e dos atos de zombarias. Com certeza não é fácil ouvir de seus alunos coisas do tipo: “Olha como a professora é gorda, parece uma baleia; chama o gás, a professora chegou; é magra igual um cabo de vassoura; Cabelo de Bombril de ariar panela, dentre outros insultos.

A coisa começa tímida, se o professor não tem uma atitude, um diálogo, há realmente o contágio desse pequeno grupo para a classe toda. A covardia ainda piora quando é gravada via celular e postada no youtube, e a chacota

vai para a grande rede, e se torna cyberbullying, circula por e-mails, e toma uma proporção imensa até chegando aos órgãos e secretarias, às direções prejudicando o tal profissional alvo e vítima, que sempre será culpado por não se dar ao respeito, e não impor limites aos seus alunos(Martins, 2013, p.18).

Na atualidade os autores do bullying usam a tecnologia através da internet para expandir suas práticas. É comum entre adolescentes usar mensagens negativas, e-mails ameaçadores, torpedos com fotos e textos que causam constrangimento para as vítimas. Esta nova onda de violência é mais conhecida como cyberbullying e na maioria das vezes é mais cruel que o bullying.

Na maioria das vezes, as situações de bullying ocorrida com educadores trazem como protagonistas educadoras do sexo feminino, com alto ou baixo peso, de cabelo crespo, acima dos 35. Mas também não podemos deixar de descartar o sexo masculino, mas o número é bem menor.

Os deboches na escola são frequentes quanto o corpo que não se adéqua aos estereótipos de beleza que a mídia impõe como padrões fundamentais, além de apelidos humilhantes entre outras agressões verbais. Segundo a revista Nova Escola (2013) este comportamento não é novo, mas o que vem mudando essa realidade é a importância que vários especialistas como pesquisadores, médicos e professores vêm dando para este tipo de violência.

#### **1.5.4. Precariedade da educação**

A educação é considerada um dos pilares na formação dos seres humanos, essa merece destaque, atenção e um olhar reflexivo por parte do estado e da população em geral. Mas o que vem acontecendo é um descaso sem medidas por parte dos governantes, a população em geral é que acaba sofrendo com essa condição iníqua.

O caráter claramente utópico de muitas de nossas políticas educacionais, responsável pelo seu fracasso, se deve, em grande parte, ao fato de não terem sido associadas a uma política social de longo alcance e não estarem alicerçadas em uma clara consciência dos obstáculos econômicos, políticos e culturais que precisam ser enfrentados para a construção de um sistema educacional abrangente e de boa qualidade (Silva, 2017, p.22).

A educação tem se configurado um desafio por conta da precariedade, descasos, especialmente pela ausência de políticas públicas voltadas para o seu contexto. A situação tem uma amplitude quando se coloca em pauta a realidade social que a população do campo vivencia. Merecendo destaque a ausência de estradas apropriadas para acesso às escolas, falta de transporte escolar, ausência de um melhor atendimento para a humanização da saúde, o não acesso à educação básica e superior de qualidade.

Sendo assim, a precariedade da educação tem se configurado um dos fatores da desmotivação dos professores em sala de aula. Muitos se deparam com escolas desestruturadas, falta de merenda escolar, falta de transporte, falta de material pedagógico, falta de acompanhamento e suporte ao professor sem falar na situação precária com a qual grande maioria da população do campo se depara. Existem escolas no Brasil que os alunos não têm onde sentar. Toda essa situação de descaso tem levado diversos professores a se desmotivarem com a praticada pedagógica.

Não se pode pensar em qualidade da educação básica sem pensar na melhoria das condições de trabalho dos professores, as quais incluem medidas a serem adotadas em nível das políticas educacionais como: valorização profissional e salários mais dignos que permitam uma formação constante; maior investimento por parte dos governos em recursos humanos capacitados e infraestrutura para as escolas; no nível da escola, um projeto político pedagógico conectado ao trabalho em sala de aula e maior acompanhamento por parte das famílias; no que concerne à sala de aula, métodos pedagógicos mais apropriados à aprendizagem dos alunos (Silva, 2017, p.22).

É difícil se motivar com a prática docente, pois muitos educadores se deparam com condições precárias que engloba a falta de valorização, falta de infraestrutura nas escolas, falta de salário compatível com a importância da profissão, sem falar nas políticas educacionais e Projeto Político Pedagógico (PPP) conectado com a realidade de cada contexto escolar.

A falta de infraestrutura é outro problema que tem afastado os docentes das salas de aula. Muitas escolas, principalmente as concentradas nas regiões mais pobres, não têm rede de esgoto e/ou água encanada. Faltam recursos materiais e pedagógicos para os alunos e professores. Atualmente a Secretaria Estadual de Educação disponibilizou programas voltados à infraestrutura, atendendo cerca de 2 mil escolas através do Plano de

Manutenção, mas o problema está longe de acabar, visto que muitas escolas não recebem material suficiente para todos os alunos e professores, o que faz com que os professores tenham que utilizar seu próprio material para prepararem suas aulas (Silva,2017, p.22).

Como foi supracitada, a precariedade na educação tem afastado muitos professores da profissão docente, esses se sentem desmotivados a exercer a prática docente, pois a falta de materiais pedagógicos é um fator que merece destaque. Muitos educadores chegam à sala de aula e se deparam com uma situação precária, cadeiras e lousa quebrada, falta papel ofício, tinta nas impressoras entre outros problemas que levam muitos professores a usar seu próprio material.

A merenda escolar é outro fator que merece destaque, muitos alunos moram longe, percorre um longo caminho para chegar à escola, então necessitam da merenda para reabilitar suas forças, mas na maioria das vezes não é isso que acontece, pois, a falta da merenda escolar é um fator gritante.

A educação sempre foi considerada um bem em si, pelas oportunidades que oferece de enriquecimento cultural. Mas isso, por si só, não cria as condições para que a universalização do acesso à escola se transforme em prioridade das políticas governamentais. Há duas outras razões básicas que incentivam políticas públicas no sentido de promover a educação em geral e, especialmente, a escolarização básica (Martins, 2013, p.21).

As escolas precisam ser reconhecidas como fonte de aprendizagem com poder de transmitir valores sociais, econômicos e culturais. Não adianta as leis no papel, se as mesmas não forem postas em ação, nem muitos menos falar em direitos iguais, se na verdade não é isso que acontece.

Todas essas problemáticas têm desencadeados alguns problemas e diversos desafios, tais como a evasão escolar, o baixo índice de aprendizagem dentre outros de igual importância.

Muitos profissionais que deveriam ser sinônimo de exemplo a ser seguido por toda a sociedade, estão cada vez mais desanimados com a educação pública, pois não são reconhecidos como deveriam, não têm condições adequadas para trabalhar, sofrem violências e desrespeito nas salas de aula e até muitas vezes na própria sociedade. Muitos até deixam de lecionar para irem procurar em outra profissão a valorização e o respeito que merecem e deveriam ter nas escolas (Silva, 2017, p.12).

O professor se sente preso a uma situação de descaso que não consegue mudar, frustra-se com a educação, perde o desejo de ensinar criando assim um quadro desmotivacional grave.

#### **1.5.5. A desvalorização do professor e falta de interesse por parte dos alunos**

A desvalorização do professor também se apresenta com um dos fatores geradores da desmotivação em sala de aula. Muitos deles acabam percebendo que todo seu empenho, dedicação e muitos anos de escolaridade não são reconhecidos e acaba perdendo o amor pela profissão, ficando sem motivação com a prática pedagógica.

É urgente a necessidade de valorizar o ofício de professor. O governo, as escolas e os próprios professores devem considerar isso o objetivo primordial. Caso contrário, encontraremos professores cada vez mais desmotivados que não serão psicologicamente capazes sequer de abordar o problema da motivação de seus alunos (Tapia e Fita, 2016, p.89).

Um educador desmotivado conseqüentemente não motivará o aluno a querer aprender, da mesma forma que um aluno desmotivado, que não se interessa com sua aprendizagem, nem motiva seu professor a fazê-la, ou seja, a ausência de conexão de saberes e interesses entre ambos no ensino desencadeiam a desmotivação recíproca.

Muitos professores estão desmotivados com o método de ensino e com a receptividade de seus alunos. O docente alega que estar na escola hoje, para uma criança sadia e cheia de energia, é algo cansativo e desgastante. Na aprendizagem é preciso procurar sempre um motivo e o que esses professores relatam é que os alunos não o estão encontrando (Silva, 2017, p.21).

A profissão docente tem sido umas das mais difíceis de exercer em meio a uma sociedade globalizada e com visão diferenciada de outros tempos, bem como a displicência com a educação e principalmente como o profissional, causando uma clara angústia nos mesmos. Assim, a desmotivação dos educadores tem levado a uma educação cada vez mais precária, tendo em vista que o professor é uma peça essencial no ensino e na motivação da aprendizagem dos estudantes

Nas escolas públicas a falta de motivação do docente tem se configurado um grande problema no processo de ensino aprendizagem. Pois, o fator motivacional no contexto escolar é importante e determinante na qualidade da aprendizagem e no desempenho do

professor em sala de aula. A motivação é ameaçada quando o educador apresenta falta de motivos que justifica sua atuação, ou seja-se sente frustrado diante da atual conjuntura educacional, o que dificulta o processo de ensino aprendizagem.

A ausência de motivação autônoma dos estudantes gera, em contrapartida, comportamento controlador por parte dos professores. Em ambientes nos quais a atenção individualizada é quase impraticável, como em salas de aula numerosas, onde os professores são pressionados para que seus alunos alcancem melhores resultados, que conteúdos planejados devam ser cumpridos em prazos determinados, entre outros aspectos, leva os educadores a buscar alternativas para estimular os alunos, geralmente por meio de estratégias controladoras, o que acaba gerando um desconforto entre aluno e professor, causando a desmotivação de ambos (Silva, 2017, p.20).

A falta de interesse por parte dos alunos é um outro fator também responsável pela a desmotivação dos professores em sala de aula. Muitos professores reclamam que ficam horas e horas preparando aula, procurando metodologias inovadoras para facilitar o processo de aprendizagem e quando chegam o momento de pôr em ação, o que percebe é falta de interesse do aluno em aprender. Discente que saem de suas residências e vão para a escola sem o objetivo de querer aprender o que foi preparado pelo professor para ensiná-los. O acompanhamento dos responsáveis, sem disciplina, sem motivação e ainda com problemas advindo de casa, bem como o desrespeito, a desconsideração e o desprezo, ou seja uma bagagem que tem influenciado na aprendizagem do mesmo e na prática pedagógica do professor, tudo isso tem mexido com a auto estima do profissional e muitas vezes ele se sente impotente diante de toda situação. Além de não ter seu trabalho, esforço e dedicação reconhecido acabam não sendo valorizados levando-os a desmotivação em sala de aula.

As escolas públicas não têm apresentando suporte para ajudar na resolução dos problemas que tem implicado diariamente nos afazeres do professor e nos fatores que tem causado o desânimo pelo ato da profissão. Ao contrário, tem aumentado a carga de trabalho do mesmo com muitos papeis que tem que ser desempenhado por ele, além de cumprir o extenso currículo. Muitos professores vêm desistindo de ser professor ou estão na profissão porque infelizmente não tem outra opção. O ofício de ensinar é muito importante, mas é necessário suporte, tanto da família quanto da escola e dos órgãos superiores, pois as responsabilidades que têm sido sobrepostas ao professor têm sido



árduas. Todo ser humano deve ser tratado com humanidade, valor, credibilidade, alteridade e respeito.

Neste contexto humanista, fica claro que o educador é um ser com defeitos e qualidades, mas muitas vezes as qualidades não são alavancadas, esse não é impulsionado e nem tem seus desejos, suas aspirações, valores, atitudes e objetivos respeitados, o que recebem são só cobranças. Toda essa conjectura desencadeia um quadro desmotivacional que pode ocasionar prejuízos no aprendizado do aluno.

Um dos fatores contextuais que mais contribuem para definir a motivação dos alunos e facilitar ou dificultar a aprendizagem são as mensagens dadas pelo professor antes, durante e depois das tarefas escolares, especialmente se são consistentes — se orientam na mesma direção ocorrem de forma regular (Tapia e Fita, 2016, p.54).

O professor é responsável por motivar o aluno na sala de aula, a ter visão de futuro, a mostrar a importância dos estudos, dos conteúdos aplicados e do aprender. Assim como tentar amenizar através do carinho, do consolo, de uma mensagem e na compreensão de determinadas problemáticas na vida desse indivíduo.

No entanto é de suma importância que se dê as condições dignas para que um professor consiga cumprir com excelência o seu ofício e assim alcançar uma educação de qualidade e alunos que terão sucesso na vida. Assim como é imprescindível que a educação e as responsabilidades sejam abraçada por todos, deixando de atribuir as decadências da mesma sobre o professor, entendendo que existe um sistema educativo e que este envolve uma série de responsáveis e de fatores que precisam ser revisto para que de fato aconteça uma educação brilhante e um bem esta social para todos.

Ser professor não é uma profissão ruim, mas é preciso ser valorizado, ouvidos e respeitados porque em meio a tantas dificuldades e tantas limitações ele consegue cumprir o que lhe foi confiado. Ser professor não é necessário apenas competência, mas também dom para que ele consiga cumprir o seu papel de ensinar, além de cumprir outras funções que não são de sua responsabilidade sem desistir no meio do percurso.

## 2. MARCO METODOLÓGICO

---

A metodologia se configura ferramenta de fundamental importância em uma pesquisa científica. Pois é considerada uma ciência que estuda o processo investigativo e pode construir o conhecimento científico. Campoy discorre:

A metodologia da investigação é considerada como a disciplina que elabora, sistematiza e avalia o conjunto de técnicas procedimentais das que dispõe a Ciência, para a busca de dados e a construção do conhecimento científico. A metodologia consiste então em um conjunto coerente e racional de técnicas e procedimentos cujo objetivo fundamental é implementar processos de coletas, classificação e validação de dados e experiências provenientes da realidade, a partir do quais pode construir-se o conhecimento científico Campoy (2016, p.37).

Nesse ínterim, a metodologia é o caminho que direciona ao objetivo desejado de forma elaborada, sistematizada avaliando um arsenal de técnicas procedimentais que é disponibilizada pela ciência. Ainda segundo Campoy (2016, p.37):

A metodologia se define como a ciência que estuda o processo da investigação, enquanto o método se define como o conjunto de técnicas que se utilizam para conduzir a investigação. Essa é uma etapa de suma importância para entender como se dará o desenvolvimento da pesquisa, dando assim um valor empírico e científico ao que foi estudado, investigado e produzido como novo paradigma.

De acordo com o autor supracitado existe uma diferença notória entre metodologia e método, ao passo que método é definido como um conjunto de técnicas usadas na condução de uma investigação a metodologia é conceituada como a ciência que estuda o processo da investigação. Campoy (2016, p.39) “método é considerado como procedimentos que trata de um conjunto de problemas e cada problema requer um conjunto de técnicas ou métodos diferentes”.

Os aspectos metodológicos são importantes em uma pesquisa científica. Assim, Gil (2009, p.32) discorre acerca do assunto: “a pesquisa científica adotada como instrumento de criação e de indagação da realidade, vem sendo amplamente discutida nos meios acadêmicos; nas ciências humanas, como na educação e, em particular, no âmbito da Educação Matemática.” Nesse sentido, pode-se concluir que não há investigação científica

sem que haja um planejamento metodológico a ser seguido. São também os métodos que vão embasar cientificamente a pesquisa. São “ações ou modelos de proceder para obter conhecimentos novos e verdadeiros” (Campoy 2016, p.38).

## **2.1. Justificativa da investigação**

Conforme Lakatos e Marconi (2003, p.209), a justificativa da investigação “consiste numa exposição sucinta, porém completa, das razões de ordem teórica e dos motivos de ordem prática que tomam importante a realização da pesquisa”.

Nesse contexto, a presente tese intitulada: Estudo sobre a desmotivação dos professores do ensino fundamental do Instituto de Educação de Guaratinga: fatores e causas, vem refletir sobre essa realidade educacional, em que a motivação está fortemente relacionada com o processo de ensino e aprendizagem. Pois a falta de motivação por parte do educador em sala de aula pode prejudicar a aprendizagem do educando.

A “Motivação” está quase sempre ligada, ou deveria estar sempre ligada a aprendizagem humana, sempre presente nos ambientes escolares, tendo assim um papel muito importante nos resultados em que professores e alunos almejam alcançar. Por tanto motivação e ensino estão interligados nesta tão longa, dinâmica e fascinante caminhada que é o processo de ensino e aprendizagem (Kruschewsky, 2016, p.19).

Assim, o tema se torna importante porque está centrado em investigar os fatores que causam essa desmotivação. Busca-se compreender, situar e contextualizar os fatores e as causas que tem levado os professores do Ensino Fundamental do Instituto de Educação de Guaratinga a se sentirem desmotivados com o ensino.

É uma pesquisa viável de ser realizada por estar centrada em apenas uma instituição educacional, possibilitando o contato com todos os participantes e coparticipantes da ação pedagógica na escola, além de permitir a observação em loco, dos fatores que podem desencadear a desmotivação dos professores.

Desse modo, a relevância do estudo se dá em contribuir para o aprofundamento dos estudos relativos à desmotivação dos professores em sala de aula, possibilitando a comunidade escolar conhecer as causas e os fatores que levam a desmotivação podendo dessa forma intervir com ações motivações que possam beneficiar a prática pedagógica.

A relevância social da investigação está no aprofundamento dos estudos relativos ao tema abordado, pois permitirá não só a escola em que se realizou a pesquisa, mas

também as demais instituições educacionais de Guaratinga conhecer as causas e os fatores que causam desmotivação em sala de aula, podendo assim elaborar um trabalho de intervenção que possa melhorar a motivação dos professores e conseqüentemente o processo de ensino e aprendizagem. Além de ser importante para o campo educacional e acadêmico, pois poderá auxiliar em futuras pesquisas acerca do conteúdo abordado.

Já para os professores, incentivará na busca de informações sobre o tema, a fim de incrementar seu conhecimento para posteriormente poder mediar o processo de aprendizagem de seus alunos de forma consciente, responsável e inovadora.

Considera-se que o resultado desse estudo trará conseqüências positivas na escola, permitindo mudanças significativas desencadeando ações motivacionais com o objetivo de melhorar o processo de ensino e aprendizagem.

## **2.2. Problema da Investigação**

Muitos educadores têm mostrados insastifeitos com a profissão docente, declarando estarem totalmente desmotivado com a carreira que exerce. É compreensível, pois a Educação no Brasil nunca foi uma das melhores e se tratando dos educadores é perceptível à 'desvalorização' dos mesmos a cada dia que passa. Na cidade de Guaratinga não tem sido diferente, infelizmente as políticas públicas do município não tem atendido certas necessidades consideradas importantes para estes profissionais, tendo em vista que a educação desse município depende principalmente dos mesmo. É uma cidade com um número pequeno de habitantes e a sua renda depende principalmente do órgão público prefeitura e da pecuária dessa região.

Percebe-se que os professores (a) do município tem sido visto como inimigos pelos órgãos superiores e até por muitas famílias do próprio município, uma vez que as discrepâncias da educação esta se tornando tudo muito natural, ainda que os educadores repudiem esse fato.

A classe de professores tem sido confrotados demasiadamente com as imposições da atualidade, o que tem se tornado um desafio a profissão docente, assim como uma tão sonhada educação de qualidade, a qual esteja inserida principalmente a preocupação em atender as necessidades dos educadores não apenas nos recursos didáticos, mas também no seu bem estar, no repeito e nas elevadas responsabilidades imputadas ao docente, as quais estão levando esses profissionais a se desmotivarem com a própria função.

A satisfação profissional está associada a vários fatores entre eles bem estar mental, empenho, sucesso e realização profissional. A existência de motivação em alguém pode ser feita a partir da observação do seu envolvimento em determinada atividade. O envolvimento, geralmente, vem acompanhado de sentimentos de interesse e prazer em se dedicar à tarefa em questão. Já a falta de motivação é inferida pela observação de pouco ou nenhum envolvimento em uma tarefa. Essa relação e essas ações do professor podem fazer toda diferença tanto para o professor quanto para os alunos e a motivação poder fazer com que muitas dessas situações tornem-se diferentes (Bueno, 2013, p.23).

Ser professor é uma escolha que requer muita dedicação, investimento, informação, atenção, competência, objetivos, propriedade e principalmente motivação. A profissão docente tem se tornada incompreendida na sua importância, pois tem sido de uma complexidade no exercício da prática diária devido a tantos fatores que tem surgido e interferido na ação prática da profissão e na motivação dos profissionais.

Marconi e Lakatos (2003, p.159), defendem que um problema “é uma dificuldade, teórica ou prática, no conhecimento de alguma coisa de real importância, para a qual se deve encontrar uma solução”. Nessa perspectiva, buscou-se compreender o cenário acerca do problema levantado.

Nesse ínterim, é importante evidenciar algumas questões investigativas: Quais os fatores intervenientes na motivação e desmotivação docente do Instituto de Educação de Guaratinga? Quais as consequências decorrentes da desmotivação dos professores do Instituto de Educação de Guaratinga? Qual a percepção dos alunos da escola IEG acerca da desmotivação dos professores e como essa desmotivação prejudica o processo de ensino e aprendizagem? Qual o papel da equipe diretiva do Instituto de Educação de Guaratinga na motivação profissional docente? Quais ações motivacionais podem ajudar os professores a sair do quadro de desmotivação?

Baseado na qualidade de ensino e da insatisfação que tem causado o desinteresse dos profissionais na sala de aula, é que surge o problema desta pesquisa. **Quais são os fatores e as causas que tem levado os professores do Ensino Fundamental do Instituto de Educação de Guaratinga a se sentirem desmotivados com o ensino?**

Campoy (2018, p.51) discorre que o problema da pesquisa “é um ponto de partida para toda a investigação. É provavelmente a etapa mais importante do processo de investigação, já que implica em vários passos interrelacionados”. Sendo assim, esse se

configura como marco inicial da investigação e também etapa fundamental onde se questiona acerca do problema levantado.

### **2.3. Objetivos da Investigação**

Os objetivos da pesquisa são importantes e tem papel indispensável de responder o problema levantado na investigação. Nessa perspectiva, Campoy (2016) esclarece que eles servem como guias para orientar e definir a trajetória da pesquisa.

A pesquisa tem intenção de investigar os fatores e as causas que tem levado os profissionais da instituição de ensino Instituto de Educação de Guaratinga a se sentirem desmotivado com o exercício da profissão.

#### **2.3.1. Objetivo geral**

Analisar os ensejos que tem provocado à desmotivação da classe docente nas salas de aula do Ensino Fundamental do Instituto de Educação de Guaratinga.

#### **2.3.2. Objetivos específicos**

- Identificar os fatores intervenientes na motivação e desmotivação docente;
- Determinar as consequências decorrentes da desmotivação dos professores;
- Descrever a opinião dos docentes sobre as causas da desmotivação para exercer sua prática pedagógica;
- Descrever opinião dos alunos sobre como lhes afeta a desmotivação dos docentes.

### **2.4. Desenho metodológico**

A metodologia usada neste trabalho incidirá em meios de pesquisa descritiva com o propósito de descrever a realidade vivida dos professores, alunos e membros diretivos que compõem o Ensino Fundamental do Instituto de Educação de Guaratinga.

Para Gil (2002, p.12), a “pesquisa descritiva visa descrever as características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis”.

Assume, em geral, a forma de levantamento. A atual pesquisa seguirá abordagem descritiva, a fim de conhecer melhor o público alvo, seu dia-a-dia e compreender os fatores que tem causado a desmotivação dos professores participantes. A pretensão é cooperar para explicar as problemáticas, levantado no objeto de pesquisa: que no caso e a desmotivação dos professores local.

Segundo Campoy (2016, p.144-145) “os métodos descritivos visam descrever com precisão e cuidado os fenômenos, fatos e situações analisados sem intervir neles. Assim, eles descrevem as tendências de um grupo ou população”.

A tipologia da pesquisa é descritiva aspirando atender os objetivos propostos, assim busca observar, analisar e compreender melhor a realidade do contexto educacional colaborando positivamente para resolver o problema inerente a temática discutida.

Do ponto de vista dos procedimentos técnicos, ainda para Gil “o levantamento acontece quando a pesquisa envolve a interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecerem” (Gil 2002, p.12).

A pesquisa descritiva contribuiu grandemente nesse estudo porque mostrou objetivamente as características de uma realidade concreta, sem manipular dados, mas descrevendo a realidade vivenciada por população. Além de oportunizar expor fenômeno, sem o compromisso de explicá-los ou descrevê-los, embora sirva de base para tal explicação.

A presente dissertação utilizou a pesquisa descrita, pois essa forneceu ao pesquisador analisar a vivência escolar bem como as estratégias educacionais que contribuíram para a formação de uma comunidade educativa sensibilizada com a temática apresentada. Assim o estudo descritivo contribuiu na avaliação e coleta dos dados sobre diversos aspectos, dimensões e componentes do fenômeno que foi pesquisado e também especificou propriedades e características importantes do fenômeno que se analisado.

Optou-se em utilizar o modelo transversal em detrimento de ser uma pesquisa não manipulável em que os dados serão coletados em um dado momento e descritos os resultados encontrados através da pesquisa sem interferir ou alterá-los. Prodanavo e Freitas (2013, p.52) salientam, “apenas registra e descreve os fatos observados sem interferir neles”.

Nesse contexto, o método de pesquisa é parte fundamental em uma investigação, pois seu principal objetivo é encontrar uma forma de responder o problema central da pesquisa, nesse ínterim, o método utilizado precisa ser condizente com o que se pretende investigar.

Considerando os objetivos da pesquisa optou-se pela abordagem qualitativa que traduz uma metodologia de investigação que enfatiza a descrição, a teoria fundamentada e o estudo das percepções pessoais. Conforme Knechtel (2014, p.98), preocupam-se “[...] com o significado dos fenômenos e processos sociais, considerando-se as motivações, as crenças, os valores e as representações que permeiam a rede das relações sociais”, ou seja, ela compreende o significado e a intencionalidade do contexto social, privilegiando-se do contato e das informações coletadas, com o objetivo de impetrar uma visão mais detalhada do processo em questão.

Corroborando com as colocações de Knechtel (2014, p.151), acrescenta que na pesquisa qualitativa “o pesquisador realiza a coleta de dados diretamente no contexto em que os atores vivem e de que participam”.

O enfoque qualitativo permitiu um maior arcabouço interpretativo dos dados coletados, proporcionando ao investigador estudar os indivíduos com maior intensidade no próprio ambiente natural do trabalho.

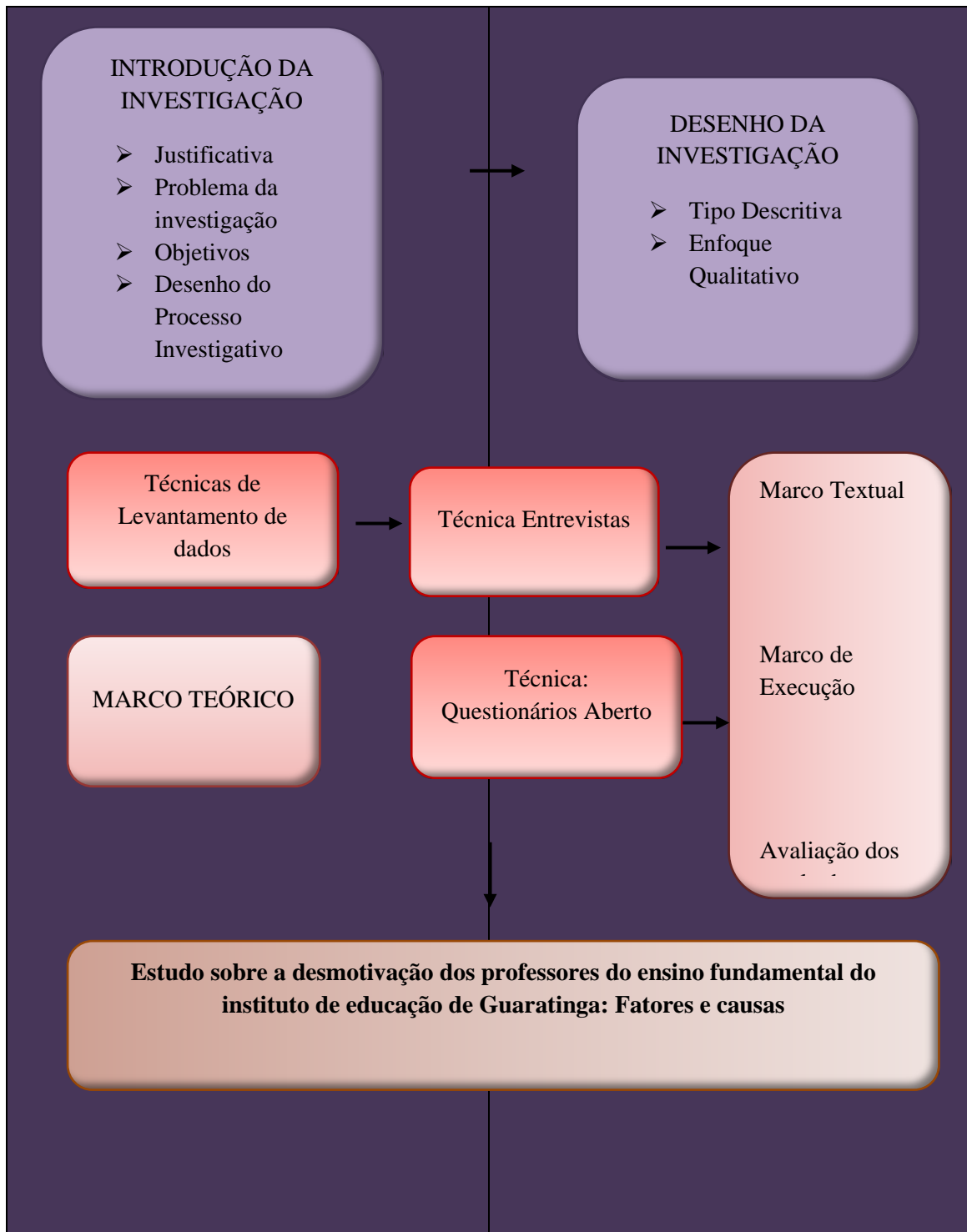
Sampieri (2014, p.5) acrescenta que o enfoque qualitativo “é utilizado, sobretudo para descobrir e refinar as questões de pesquisa (...) com frequência esse enfoque está baseado em métodos de coleta de dados sem medição numérica, como as descrições e as observações”. Diante disso, pode-se dizer que a pesquisa com abordagem qualitativa dispensa o uso dos números, permitindo a compreensão do fenômeno a partir de observações e descrições dos fatos e fenômenos estudados como também realizando a análise interpretativa dos dados obtidos, dando significado à informação.

Por tratar de uma pesquisa de enfoque qualitativo; o seu alcance é descritivo. Segundo Campoy (2018, p.231) considera “a pesquisa qualitativa como aquela que produz dados descritivos: as próprias palavras das pessoas, faladas ou escritas, e as condutas observáveis”.

Na abordagem qualitativa, o pesquisador objetiva aprofundar-se no entendimento dos fenômenos que estuda, ou seja, ações dos sujeitos, grupos ou organizações em seu ambiente ou contexto social, com foco na compreensão, interpretação e perspectiva dos próprios indivíduos que fazem parte da situação.



**FIGURA Nº 09**–Desenho metodológico



Fonte: Elaboração própria

A pesquisa qualitativa se configurou uma ferramenta importantíssima nesse estudo, pois direcionou o pesquisador a aprofundar os conhecimentos reais sobre questões que atingem os professores a ponto de desmotivá-los. É importante salientar também que por

meio da pesquisa qualitativa considerou-se a parte subjetiva do problema, possibilitando identificar e analisar dados que não podem ser mensurados numericamente.

Por ser de cunho qualitativo forneceu subsídios a pesquisadora de envolver as questões e os procedimentos que emergiram os dados tipicamente coletados ao ambiente do participante, a análise dos dados indutivamente construída a partir das particularidades para os temas gerais e as interpretações feitas pelo pesquisador acerca dos significados dos dados.

## **2.5. Contexto socioeconômico da pesquisa**

A presente dissertação de mestrado tem como título: A desmotivação dos professores do ensino fundamental do instituto de educação de Guaratinga: fatores e causas, será desenvolvida na cidade de Guaratinga, na região nordeste do Brasil, no extremo sul da Bahia na escola Municipal Instituto de Educação de Guaratinga.

O Brasil está situado na América do Sul, se posicionando como o maior país dessa América e se tratando da extensão territorial ocupa o 5º lugar. De acordo com o IBGE (2018), o Brasil dispõe uma área de 8.514.876.599 km<sup>2</sup>, contendo uma população de 207,7 milhões de habitantes, formados por brancos, pardos, negros, amarelos e índios. No que concerne o espaço geográfico, esse se divide em 26 estados e 1 Distrito Federal. Além disso, está distribuído em cinco regiões conforme critérios e objetivos específicos de cada área.

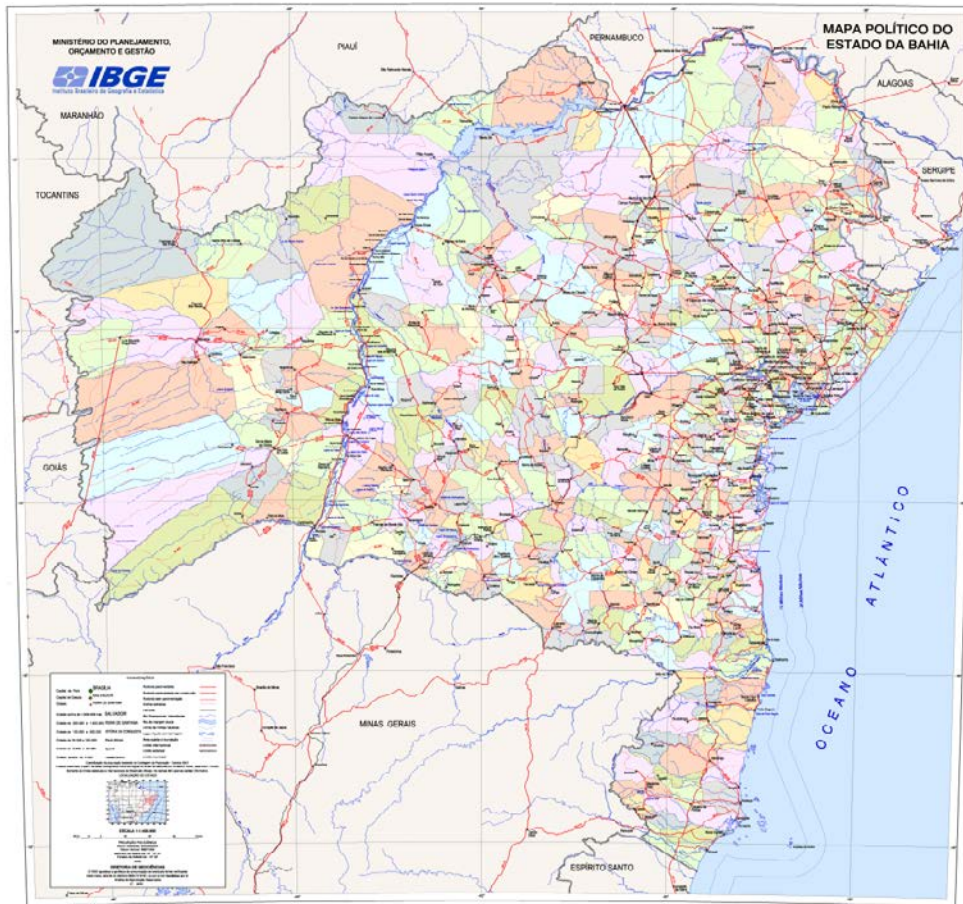
No arsenal econômico o Brasil detém a maior economia da América Latina, sendo a segunda da América, ficando atrás apenas dos Estados Unidos, e a sétima maior do mundo. Vem crescendo no mercado nacional e internacional. Participa também de diversos blocos econômicos como o Mercosul, o G20 e o Grupo de Cairns. Tem como moeda oficial o Real (R\$), criada em 1994, servindo de base para as suas transações econômicas e financeiras que geram o seu desenvolvimento.

Rico em belezas naturais, o Brasil tem a maior biodiversidade de Terra, o que predomina o clima tropical. Possui a maior floresta tropical do planeta, se posicionando como o segundo país do mundo com o maior reservatório de água doce é um dos maiores produtores e exportadores mundiais de alimentos, ao lado dos setores de automóveis, álcool, equipamentos elétricos, minério de ferro, aço, segundo o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD,2016). Seu idioma oficial é o português.

**FIGURA Nº10:** Localização Geográfica do Brasil

Fonte: IBGE, 2018.

O idioma oficial do Brasil é o português, língua falada por quase toda a sua população. A forma de governo do Brasil é a República Democrática com um sistema Presidencialista. É formada pela união indissolúvel dos estados, distrito federal e municípios e organizada pelos poderes executivo, legislativo e judiciário, que exercem modo diferente e independente de administrar o Brasil.

**FIGURA Nº11:** Localização Geográfica da Bahia

Fonte: IBGE, 2016

O Estado da Bahia localiza-se ao sul da região nordeste do Brasil, sendo o Estado mais populoso da região. A capital da Bahia é Salvador, sua principal cidade. A Bahia é o Estado que tem o maior número de divisas com outros estados, é o quinto maior estado brasileiro em extensão territorial, ocupando uma área de 567.692,669 km<sup>2</sup>, e possui o maior litoral do país, com 1.183 km de extensão.

A Bahia está localizada na região do semiárido, sendo que é esse o clima (quente e seco) que predomina no interior do estado, onde as secas comumente são longas. No litoral e nos municípios a até 300 m de altitude (em relação ao nível do mar), o clima é tropical, ou seja, quente e úmido.

O relevo do estado é composto principalmente por planaltos, mas existem também planícies e depressões. A região de planície se estende pelo litoral baiano. Um dos grandes destaques do turismo baiano é a Chapada Diamantina, uma região de serras no centro do Estado. Os pontos mais altos do Estado são: o Pico do Barbado (2.033,3 m) e o Pico das Almas (1.836 m). O rio mais importante da Bahia é o São Francisco, que cruza o estado do

Sul para o norte. Outros rios importantes são os rios: Paraguaçu, de Contas, Jequitinhonha, Pardo, Capivari e Grande.

A Baía de Todos os Santos é a maior reentrância da costa litorânea do país, com 1.052 km<sup>2</sup>, onde são encontradas 56 ilhas. Vários rios deságuam na Baía de Todos os Santos, inclusive o Rio Paraguaçu, o maior rio genuinamente baiano. A praia mais famosa da Bahia é a de Itapuã.

A vegetação predominante é a caatinga, principalmente ao norte, nas regiões da Serra do Espinhaço e na depressão do São Francisco. No oeste do estado encontra-se uma região de cerrado, e a sudeste, a floresta tropical úmida.

É importante salientar que o Estado da Bahia rico em belezas naturais e belas praias possui um clima tropical que pendura praticamente o ano todo se tornando um verdadeiro paraíso.

A cidade de Guaratinga teve origem na área de uma fazenda, o imóvel foi ocupado por aqueles que foram os primeiros moradores da localidade, que iniciaram o cultivo de mandioca e cereais, atraindo famílias de Minas Gerais os responsáveis pelo crescimento inicial do arraial que foi denominado "Jaquetou" ou "Jaquetô".

Por volta de 1940 o arraial de Jaquetô possuía uma extensa área com plantio de cacau. O produto alcançava bons preços no mercado internacional dando um grande impulso na economia local.

Por muito tempo, os moradores de Guaratinga percorriam uma longa rota a pé que os levavam a cidade de Porto Seguro para comprar alguns condimentos entre esses o sal, esse percurso levava cerca de três a quatro dias.

Durante muitos anos a comercialização dos produtos agrícolas, inclusive o cacau, e a aquisição de mantimentos eram efetuados na cidade de Porto Seguro. Sem estradas para tráfego de veículos, o transporte era feito em tropas de burros.

Com o desenvolvimento do arraial, "Jaquetô" foi transformado em povoado com o nome de Novo Horizonte. Em 31 de agosto de 1961 se tornou município, pela Lei n.º 1.466 ao ser desmembrado de Porto Seguro. Sua instalação se deu em sete de abril de 1963. O município recebeu o nome de Guaratinga que na língua tupi-guarani significa "Garça Branca". "Guaratinga é vocábulo indígena que significa "garça branca". Do tupi guarani: garça; e tinga: branca.

O Município de Guaratinga estar localizado na região do Extremo Sul da Bahia, Brasil, faz parte da Costa do Descobrimento, região composta por Belmonte, Eunápolis, Itabela, Itagimirim, Itapebi, Porto Seguro e Santa Cruz Cabrália. Possui uma área total de

2.324,32 Km<sup>2</sup>, com topografia bastante acidentada que apresenta muitas serras e formações rochosas com picos, paredões e vales, é um município que tem grandes potenciais turísticos não explorados, composto por rochas gigantescas, com paisagens de rara beleza, além de pequenos riachos e cachoeiras encantadoras.

**FIGURA Nº 12:** Localização Geográfica de Guaratinga



**Fonte:** Google (2019)

De acordo com o censo de 2010, o município de Guaratinga consta de 22.165 mil habitantes, sendo 11.618 de homens e 10.547 de mulheres. Por ser uma área de favorecimento para agricultura a população rural é de 11.740, enquanto que no meio urbano temos 10.425 pessoas. Guaratinga sede do município consta de 9.890 habitantes, sendo que os demais vivem nos distritos/povoados.

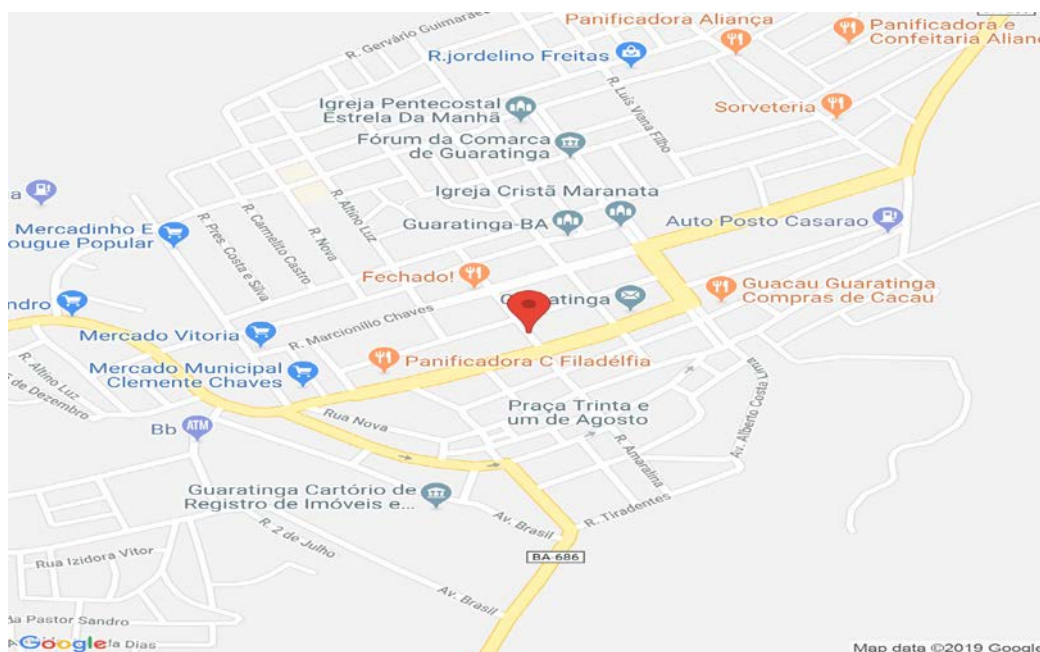
O acesso a Guaratinga é pela rodovia BA-989, sendo em Itabela, no km 755 da BR-101 o trevo de acesso. A distância de Itabela a Guaratinga são 28 km. Para quem tenha necessidade de viajar de avião, o aeroporto mais próximo de Guaratinga é o de Porto Seguro, a 118 km de distância.

Além da Sede existe o distrito de Buranhém, já próximo à divisa com o Estado de Minas Gerais. Também fazem parte de Guaratinga quatro povoados: São João do Sul, Monte Alegre, Cajuíta e Barra Nova. Temos ainda, oito assentamentos e cerca de seis comunidades, Córrego do Ouro, Córrego do Norte, Córrego da Treita, Córrego do Trançador, Córrego da Sapucaia e Cabeceira do Sul.

### 2.5.1. Delimitação da Pesquisa

O instituto de Educação de Guaratinga, escola onde se realizou a pesquisa está localizada no centro da cidade de Guaratinga, situado na Avenida Antônio Carlos Magalhães, Nº. 301, limitando pelo lado direito com o Ginásio de Esportes José Dias Costa, lado esquerdo a Entidade Filantrópica – APAE.

**FIGURA Nº 13:** Localização Geográfica do Instituto de Educação de Guaratinga



**Fonte:** Google (2019)

O Instituto de Educação de Guaratinga tem como entidade mantenedora a prefeitura Municipal de Guaratinga; administrada pela Secretaria Municipal de Educação, nos termos da Legislação em vigor e regidos pelo Regimento Escolar. Tem por finalidade, atender ao disposto nas Constituições Federal e Estadual, na Lei de Diretrizes e Base da Educação Nacional 9.394/96, Lei Orgânica do Município no Estatuto da Criança e do Adolescente e ministrar o Ensino Fundamental II e a Educação de Jovens e Adultos - EJA.

**FIGURA Nº 14:** Escola Instituto de Educação de Guaratinga



**Fonte:** Furo 31.com (2019)

Seu público é constituído por crianças, adolescentes, jovens e adultos do município, distribuídos entre os três turnos. Sendo que o noturno atendente uma clientela maior de adultos, desde o início de sua fundação.



**FIGURA 15:** Estrutura Física da Unidade de ensino

AMBIENTE	QUANTIDADE	DESCRIÇÃO
Sala de Direção	01	Sala pequena, mas equipada com ar condicionados, computadores, mesas, cadeiras e armários.
Auditório	01	Amplo com cadeiras, telão e caixa de som
Almoxarifado	01	Pequeno e pouco ventilado
Secretaria	01	Sala pequena, mas equipada com ar condicionados, computadores, mesas, cadeiras e armários.
Salas de Aula	07	As salas de aula são espaçosas com uma porta, três janelas de madeira, um ventilador e quadro branco, em todas as salas contem carteiras suficiente ao número de alunos.
Depósito de Merenda	01	Pequeno e pouco ventilado
Sala da Coordenação Pedagógica	01	Sala pequena, mas equipada com ar condicionados, computadores, mesas, cadeiras e armários.
Sala dos Professores	01	Sala pequena, com uma mesa grande com cadeiras que comporta todos professores, ar condicionado
Biblioteca	01	Pequena, mas equipada com ar condicionados, computadores, mesas, cadeiras e prateleira.
Banheiros para Alunos	06	Pequenos, sendo três fêmeos e três masculinos, contendo apenas vaso e pia, revestido com cerâmica nas paredes e chão.
Banheiro para funcionários	01	Pequeno, revestido de cerâmica, contém um vaso e um lavatório, revestido
Cozinha	01	Pequena, revestido de cerâmica, contém fogão, armários, pia, geladeira e frizer.
Pátio	01	Composto por uma vasta área térrea

Fonte: PPP da Escola (2019).

A referida Escola funciona em prédio próprio do município, apresentando as seguintes características físicas: 07 salas de aula, sala de funcionários, diretoria, auditório, biblioteca, infocentro, banheiros, masculino e feminino, cozinha e uma vasta área térrea, onde os alunos se divertem nas aulas de Educação Física.

Construído no governo em 1990, intitulado de Instituto de Educação Jéus Moura. Nasceu com a finalidade de atender a demanda de matrícula, pois a cidade estava crescendo. No dia 14 de junho de 1993, o Gestor em exercício através da Lei Municipal N° 296/93, no Art. 1° passou a ser denominado de INSTITUTO DE EDUCAÇÃO DE GUARATINGA tendo como CNPJ n°. 01965985/0001-52. Já no ano de 1999, ele foi autorizado a trabalhar e funcionar em caráter especial, nos termos da Resolução CEE-081/99, com o Ensino Médio. Hoje, tem sobre sua tutela o ensino fundamental II e a Educação de Jovens e Adultos (EJA).

O Ensino Fundamental está organizado em séries anuais, sendo a carga horária mínima do ano letivo de oitocentas horas, distribuídas por um número mínimo de 200 (duzentos) dias de efetivo trabalho escolar. A duração de hora-aula para o ensino Fundamental é de 50 minutos e para a Educação de Jovens e Adultos (noturno) 40 minutos.

A formação étnica é oriunda da própria região. Os alunos são provenientes de todas as escolas de 1ª a 4ª série do Ensino Fundamental das escolas municipais e particulares. A clientela é constituída por 608 (seiscentos e oito) alunos, sendo 80% residentes na área urbana e, 20 % na área rural, os quais utilizam o transporte escolar. A clientela do diurno representa 85% da clientela total, com faixa etária varia de 10 a 17 anos, predominância do sexo feminino; a quase totalidade pretende prosseguir os estudos. Já a clientela do noturno representa 15% do total; a faixa etária a partir de 18 anos, a maioria exerce atividade remunerada, predominam alunos do sexo masculino. Sendo o município e cidades vizinhas essencialmente agrícolas, sem desenvolvimento industrial, uma parte razoável de alunos do noturno (e poucos do diurno) mantém atividades econômicas ligadas à agricultura que muitas vezes os obrigam a evadir, por motivos diversos ou acabam desestimulando-os ante as dificuldades diversas que lhes apresentam. Trabalhamos com diversas realidades financeira, assim sendo, precisamos respeitar a diversidade e as necessidades apresentadas.

O Projeto Político O Projeto Político Pedagógico foi norteado pela proposta dos PCN's da EJA, com um referencial traduzido em proposta de projetos, que por sua vez, serão desdobrados em temas voltados para as atividades cognitivas, desenvolvidas por Área de Conhecimento e por Disciplina para o ano de 2014.

Embora muitos procurem a Educação de Jovens e Adultos para aprender a ler, a alfabetização não é o único objetivo deste nível de ensino. A motivação para voltar a estudar pode estar relacionada ao desejo de conseguir um emprego e à vontade de escrever melhor, aprender e tornar-se mais independente como educadores desmotivados ou sem preparo, alunos exaustos pela carga diurna de trabalho, a falta de livros ou com conteúdo duvidoso e sem qualidade, sucateamento da estrutura física, a qualidade da merenda que até tempo atrás não tinha a oferta no período noturno, à desestruturação familiar, as políticas de governo, o desemprego e a desnutrição, porém essa realidade vem sendo ultrapassada em muitas regiões do país com tido grande avanço dentro dessa modalidade.

Assim toda a comunidade escolar tem se preocupado pelo fato dos Jovens e Adultos terem acesso à escola, mas não terem permanecido nela. A oferta de educação técnica era a mais comum, com a intenção de criar profissionais para a oferta de mão de obra barata e o Ensino Superior ainda caminhando a passos curtos e não era dada tanta importância como atualmente.

A possibilidade de trabalhar com a EJA, oferece para a comunidade escolar uma garantia de ofertar um direito previsto por lei para todo cidadão brasileiro, além de atender as necessidades de inclusão de diferentes pessoas. Fazer parte deste processo gera uma motivação pessoal muito grande ao professor.

O Instituto de Educação de Guaratinga, como Rede de ensino, procura dar a seus alunos um ambiente privilegiado para a construção sistemática do conhecimento, conceitos e valores, através de uma metodologia que vise à utilização de técnicas que estimulem a criatividade e o pensamento crítico do aluno. A aplicação de métodos ativos em que seja constante a participação do estudante nos diferentes momentos do processo ensino e aprendizagem, também é de extrema importância para o desenvolvimento do conhecimento. Assim, são utilizadas metodologias que visam à ampliação do universo do aluno através de diversas atividades desenvolvidas especialmente para a faixa etária a que se destinam.

A filosofia da instituição é disseminar o conhecimento científico e humanístico, com o objetivo de provocar transformações sociais em que os indivíduos sejam conscientes, críticos e capazes de exercer a sua plena cidadania dando a devida contribuição para o crescimento desta escola e da comunidade.

A entidade defende a avaliação em três processos, diagnóstica, formativa e somativa, com uma tendência apresentada por uma metodologia pedagógica diversificada, predominando até então a histórica, crítica-social dos conteúdos, mas entre os educadores

essa tendência está sendo mudada. O conselho de classe da escola acontece de maneira tradicional em que acontecem reuniões de professores da turma e um integrante da equipe diretiva, com o objetivo de discutir acerca de desempenho dos educandos.

A partir dos resultados do Conselho de classe a direção dessa escola: mostra preocupação com a qualidade da educação da instituição; propõe junto aos educadores planos para ajudar alunos que apresentam dificuldades na aprendizagem e em realizar suas atividades; apresenta dicas para melhorar ainda mais o trabalho dos educadores; atende com presteza a situação de cada aluno através da conversa franca propondo solução; busca sempre aprimorar seus conhecimentos; encara a diversidade de maneira positiva; acredita que escola boa é aquela que o aluno aprende; assume a liderança; procura junto ao coordenador pedagógico e vice-diretor assegurar uma boa educação; assegura o cumprimento do ano letivo; assegura as condições de trabalho; é aberta a ouvir e atender pais, alunos, educadores e funcionários; mantém boa relação com as famílias; promove a gestão democrática; fiscaliza a limpeza da unidade; procura não faltar; incentiva o educador; reforça a autoestima e não desiste de nenhum aluno. No que concernem as turmas do noturno EJA, são realizadas campanhas de incentivo, visitas na casa do educando e palavras de incentivo.

Os professores recebem curso de capacitação. Os cursos são proporcionados pela Secretaria Municipal de Educação. Os educadores desse estabelecimento também buscam cursos, que tem duração de três a seis meses. Os funcionários do Instituto são bem esclarecidos de suas funções, a secretaria, diretoria e orientação pedagógica são bem prestativas.

Diante das constatações, conclui-se que a organização escolar é fruto de compromisso entre estrutura formal e as interações, além do importante papel dos seus integrantes.

## **2.6. Participantes da pesquisa**

Os participantes da pesquisa são peças fundamentais, pois esses com suas características e percepção diferentes iram compor elementos importantes que fundamentaram a pesquisa.

A população é o conjunto de seres animados ou inanimados que apresentam pelo menos uma característica em comum, sendo considerada também como o “conjunto de

elementos, finito ou infinito, definido por uma ou mais características, que tem todos os elementos em comum que os compõem somente entre eles (Lakatos e Marconi 2011, p.27).

A distribuição dos participantes se estrutura da seguinte forma: A pesquisa se configura com um total de 46 participantes. Dentre esse total de participantes, 30 (trinta) são alunos do Ensino Fundamental II matriculados na turma do 9º ano, a escolha desses ocorreu pelo fato de serem mais maduros apresentam uma linguagem mais elaborada como também uma maior compreensão acerca da desmotivação. 12 (doze) professores que lecionam nas turmas de 9º ano da referida escola, todos graduados nas disciplinas específicas que atuam.

Optou-se por essa clientela por serem professores do Instituto de Educação de Guaratinga e ministrarem aulas nas turmas do 9º ano e 3 (três) membros da equipe diretiva constituída pela diretora, a vice-diretora e o coordenador pedagógico.

**FIGURA Nº 16:** Participantes da Pesquisa

<b>PARTICIPANTES</b>	<b>QUANTIDADE</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
Alunos	30 (trinta)	São alunos do Ensino Fundamental II matriculados na turma do 9º ano
Professores	12 (doze)	Professores que lecionam nas turmas de 9º ano da referida escola, todos graduados nas disciplinas específicas que atuam
Equipe diretiva	03 (Três)	Membros da equipe diretiva constituída pela diretora, a vice-diretora e o coordenador pedagógico. Todos com curso superior completo.

Fonte: Elaboração própria

A importância de eleger esses participantes se encontram totalmente relacionados com a temática em questão, visto que essas três esferas possuem condições de relatar e descrever sobre a temática e assim possibilitar responder aos objetivos e problemas estabelecidas para investigação.

### **2.6.1. Seleção dos participantes**

A seleção dos participantes ocorreu de forma intencional não probabilística, pois os participantes foram selecionados de acordo com os critérios estabelecidos pelo investigador.

A finalidade dessa investigação foi apresentar bases efetivamente relevantes e confiáveis, além disso que pudessem contribuir com estudos futuros. Mediante a contextualização da pesquisa, chegou à conclusão que se tornaria importante que os participantes escolhidos da classe de professores fossem aqueles que já trabalhassem na unidade de ensino escolhido para efetivar a pesquisa e que já tivessem uma determinada experiência na sala de aula bem como na profissão.

A equipe diretiva, a que tivessem atuando na gestão da escola e que também possuísse tempo na educação, sem comprometido político que intervissem nos questionamentos.

A escolha dos alunos aconteceu no momento em que foi possível perceber que a faixa etária dos alunos que estudam na turma do 9 ano são de adolescente, essa idade geralmente é marcada por grandes mudanças afetivas em suas relações pessoais, interpessoais e sociais. São alunos que dispõem de uma maturidade para expor as suas opiniões.

Segundo Campoy (2016, p.77) afirma que “a seleção da amostra é feita arbitrariamente, dependendo dos elementos que estão mais ao seu alcance escopo (torná-lo mais acessível).”

É importante evidenciar que a amostragem intencional requer conhecimento da população e do subgrupo selecionado.

Gil (2008, p.121) explica que “quando essa amostra é rigorosamente selecionada, os resultados obtidos no levantamento tendem a aproximar-se bastante dos que seriam obtidos caso fosse possível pesquisar todos os elementos do universo”.

No que concerne à étnica dos participantes pode-se afirmar que esses são oriundos da própria região. Os alunos são provenientes de todas as escolas de 1ª a 4ª série do Ensino

Fundamental das escolas municipais urbanas, rurais e uma minoria de escolas privadas. A clientela é constituída por 73,54% dos alunos residentes na área urbana e, 26,46% na área rural, os quais utilizam o transporte escolar. Trinta (30) alunos responderam o questionário aberto por apresentam maior amplitude, rapidez e segurança no seu desenvolvimento e levantamento dos dados.

Assim, Perovano (2016, p.213) diz que “[...] o ponto positivo na aplicação do questionário é a coleta de respostas fáceis e rápidas, que permite a comparação simples das respostas dos sujeitos de pesquisa”.

Participaram da pesquisa através da entrevista doze (12) professores do quadro efetivo da escola e três membros da equipe diretiva constituídos pela diretora, a vice-diretora e o coordenador pedagógico. Mais da metade desses professores distribuem suas cargas horárias nos turnos vespertino e matutino, o que facilitou fazer uma análise comparativa dos índices de desmotivação nos turnos distintos.

### **2.6.2. Professores**

Lecionar é uma das funções mais ilustres a ser realizada pelo ser humano. Muitos se dedicam a esse papel por acreditarem que o conhecimento é de suma importância para o desenvolvimento do cidadão e da sociedade. A partir dessa visão percebe-se a importância do professor para a educação e para a transformação do pensamento e da opinião de um povo. No entanto esse profissional necessita está com a sua motivação elevada no espaço de trabalho para que haja um ensino de qualidade.

Partindo desse pressuposto, o professor é de extrema importância para o desenvolvimento desta dissertação, eles são os elementos principais para a investigação dos fatores que tem provocado a desmotivação dos mesmos no exercício da função, assim como são fontes que podem colaborar positivamente para a resolução do problema inerente a temática discutida. Sendo assim considero o educador o sujeito imprescindível para a realização dessa dissertação.

### **2.6.3. Alunos**

Os estudantes são pessoas que fazem parte do quadro educacional e que são importantes para a existência da profissão docente, assim como para o sistema educativo. Os docentes são os responsáveis para conduzir o ensino no espaço escolar, manter a motivação dos alunos no ensino aprendizagem e ser agente de transformação na vida desses protagonistas para a existência de uma sociedade promissora.

O aluno e o professor precisam estar na mesma conexão para que aconteça o processo de ensino e aprendizagem na sala de aula. O professor que apresenta desmotivação no espaço escolar pode fazer com que o nível de conhecimento do aluno seja prejudicado. Logo, percebe-se a relevância da participação dos alunos nesta investigação para que se possa compreender a visão de cada discente participante mediante a problemática da pesquisa, tendo em vista que os mesmos são de grande valia para opinar sobre as consequências que lhes são causadas devido à baixa autoestima do educador.

### **2.6.4. Membros da equipe diretiva**

Toda instituição de ensino existe uma equipe responsável pelo desenvolvimento, crescimento e organização do espaço, bem como garantir a eficácia do ensino aprendizagem. Pois os mesmos estão em contato diretamente com professores, alunos e pais. Cabe ainda à equipe diretiva organizar estratégias que colaboram para que haja motivação no trabalho docente, democracia e o diálogo aberto entre todos.

É de extrema importância para a presente dissertação a participação da equipe diretiva, pois eles conhecem o dia a dia do professor, do aluno e da família no espaço escolar, assim como o quadro educacional do município e a realidade da escola instituto de educação de Guaratinga.

## **2.7. Técnicas e instrumentos da coleta dos dados**

As técnicas utilizadas para essa investigação tem como propósito responder a todos os questionamentos para que essa pesquisa atinja dados fidedignos.

Para uma pesquisa descritiva qualitativa o guia de entrevista é de fundamental importância, pois próprio nome já diz tudo, ela conduz o entrevistador.



O guia de entrevista será aplicado aos professores do 9º ano do Ensino Fundamental II e aos membros da equipe diretiva (diretor, vice-diretor e coordenador pedagógico) do Instituto de Educação de Guaratinga. O mesmo foi composto por questões abertas, onde “os respondentes ficaram livres para responder com suas próprias palavras, sem se limitarem à escolha entre um rol de alternativas.

Já o questionário foi aplicado aos alunos de forma clara e descontraído levando os alunos a falarem a respeito da desmotivação dos professores e como reagem diante de tal situação. Dessa forma, levou o pesquisador a conhecer a opinião dos alunos sobre como lhes afeta a desmotivação dos docentes.

Dessa forma a coleta de dados da investigação seguirá uma análise relacionada aos objetivos e ocorrerá seguindo os trâmites relacionados no quadro abaixo:

**FIGURA Nº 17-** Relação dos objetivos e Instrumentos

OBJETIVOS	INSTRUMENTOS	FONTE DE DADOS
1. Identificar os fatores intervenientes na motivação e desmotivação; 2. Determinar as consequências decorrentes da desmotivação dos professores; 3. Descrever a opinião dos docentes sobre as causas da desmotivação para exercer sua prática pedagógica;	ENTREVISTAS	PROFESSORES MEMBROS DIRETIVOS COORDENADORES PEDAGÓGICOS
4. Descrever a opinião dos alunos sobre como lhes afeta a desmotivação dos docentes.	QUESTIONÁRIO ABERTO	ALUNOS

O questionário aberto e a entrevista foram instrumentos importantíssimos que favoreceram a coleta de dados concernente o quadro de desmotivação existente entre os professores do Instituto de Educação de Guaratinga.

### **2.7.1. Entrevistas**

Segundo Perovano (2016, p.223), “nas entrevistas, investiga-se sobre os fatos vivenciados ou vistos pelas pessoas, as quais relatam o significado deles e definem suas observações, sentimentos e experiências com fala direta ao pesquisador”.

A entrevista é de fundamental importância para a investigação da pesquisa, pois é um instrumento que constitui na investigação e esclarecimento dos objetivos específicos da pesquisa em itens bem estruturados na forma de perguntas ordenadas que devem ser respondidas pelo entrevistado. Gil (2008, p.109) salienta:

Pode-se definir entrevista como a técnica em que o investigador se apresenta frente ao investigado e lhe formula perguntas, com o objetivo de obtenção dos dados que interessam à investigação. A entrevista é, portanto, uma forma de interação social. Mais especificamente, é uma forma de diálogo assimétrico, em que uma das partes busca coletar dados e a outra se apresenta como fonte de informação.

A entrevista nesta pesquisa tem como objetivos específicos contextualizar e apresentar de forma coerente a realidade apresentada na escola. Assim, cada objetivo específico se traduzirá em um texto que discorrerá acerca do caminho traçado pela pesquisadora para que o objetivo seja concretizado. Partindo desse pressuposto o método de construção do roteiro de entrevista se realizou de forma previa baseando-se nos objetivos elaborados para essa pesquisa, buscou-se referências que relacionam ao tema e para maior confiabilidade o conteúdo da entrevista foi direcionando através de orientações de professores doutores que estão aptos na temática em educação, os quais analisaram e julgaram através de critérios estabelecidos na linguagem, estrutura e sequências para que assim possa haver um entendimento intenso da pesquisa.

Nesse ínterim, a entrevista foi realizada com professores do 9º ano do Ensino Fundamental II e membros da equipe diretiva (diretor, vice-diretor e coordenador pedagógico) do Instituto de Educação de Guaratinga.

Os participantes da pesquisa foram entrevistados individualmente, de forma dialogada, não havendo qualquer interferência externa nas questões específicas sobre a

temática em debate. A entrevista foi aplicada para o coordenador, professores e alunos envolvidos na pesquisa, eles terão toda liberdade para responder as questões.

### **2.7.2. Questionário aberto**

O questionário aberto é uma ferramenta importantíssima em uma pesquisa, pois fornece aos participantes, liberdade para responder as perguntas sem a presença do entrevistador fornecendo, portanto, oportunidade para esse estruturar suas respostas. Conforme Marconi e Lakatos (2011, p.184), os questionários são “instrumentos de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador”. Assim, pode-se afirmar que o questionário é um dispositivo de fácil aplicação, mas requer cuidados especiais para sua elaboração, como, clareza das questões, coerência entre as perguntas e as respostas, neutralidade e atenção.

De acordo com Perovano (2016, p.218), os questionários abertos “proporcionam maior amplitude na qualidade da resposta e podem captar a maior parte da intenção do respondente”.

Nesse contexto, o questionário aberto é uma técnica bem apropriada para a pesquisa, tendo em vista sua importante serventia para colher dados e informações a um número maior de participantes, permitindo a sua rapidez e a liberdade para narrar livremente aquilo que pensa e sabe sobre a temática. O processo de construção do questionário se deu a partir dos objetivos traçado para essa investigação, da necessidade de entender o ponto de vista dos participantes sobre a temática desmotivação dos professores, das análises de materiais que tratavam do tema escolhido, além de seguir todas as orientações dos professores doutores que analisaram o questionário levando em conta alguns critérios formais (clareza e coerência) de forma que facilitaria o entendimento da pesquisa.

O questionário aberto foi aplicado a 30 (trinta) alunos do Ensino Fundamental II matriculados na Escola Instituto de Educação de Guaratinga. O mesmo foi desenvolvido de forma clara e descontraído levando os alunos a falarem a respeito da desmotivação dos professores e como reagem diante de tal situação. Esse subsídio fornecerá ao pesquisador a oportunidade de conhecer a opinião dos alunos sobre como a não motivação dos professores lhes afetam em sala de aula.

. O questionário aberto favoreceu a aplicação da coleta de respostas fáceis e rápidas, que permitiu a comparação simples das respostas dos sujeitos de pesquisa.

O questionário aberto foi uma técnica que contribuiu muito com a pesquisa, pois ele facilitou a coleta de dados, devido serem respondidos livremente pelo participante da pesquisa, sem a figura de alguém por perto, como o entrevistador.

## **2.8. Procedimento para coleta de dados**

Alguns procedimentos foram adotados na coleta de dados como a entrevista e questionário aberto. A escolha dessas técnicas e instrumentos justifica-se pela busca de informações que tenham por finalidade explicar o fenômeno que envolve os fatores desmotivacionais dos professores do Instituto de Educação de Guaratinga.

Assim, com objetivo de valorar os resultados dessa investigação a pesquisa se desenvolveu seguindo fidedignamente o conjunto de etapas definidas abaixo:

1. Definição do problema a ser investigado;
2. Aprofundamento teórico (revisão literária);
3. Seleção da população e amostra;
4. Formulação das hipóteses;
5. Análise de documentos;
6. Coleta de dados;
7. Tabulação dos dados;
8. Interpretação dos resultados;
9. Publicação dos resultados.

Toda investigação tem seu ponto de partida, por isso o “problema” se deu a partir das situações vivenciadas pelos professores do município de Guaratinga, em especial no Instituto de Educação. Nesse contexto foi possível observar o quanto existe professores desmotivados em sala de aula o que acaba interferindo no processo de ensino e aprendizagem.

Desde o ano de 2005 atuo como docente na Rede Pública Municipal de Guaratinga-Bahia. Ao longo desse tempo, venho observando uma demotivação intensa no quadro de professores da escola Municipal Onilza Nunes Góes, escola a qual excerso como docente, assim surgiu o interesse de vericar se o mesmo ocorre nas demais escolas do município. Nessa perspectiva tomou-se como locus da invsetigação a Escola Instituto de Educação de Guaratinga.

Antes de aprofundar no campo de estudo para aplicações dos instrumentos e técnicas, acredita-se que seria importante apresentar os objetivos desse estudo para a escola investigada e para todos os participantes, pois de acordo com Minayo (2001, p.55):

Trata-se de estabelecermos uma situação de troca. Os grupos devem ser esclarecidos sobre aquilo que pretendemos investigar e as possíveis repercussões favoráveis advindas do processo investigativo. É preciso termos em mente que a busca das informações que pretendemos obter está inserida num jogo cooperativo, onde cada momento é uma conquista baseada no diálogo e que foge à obrigatoriedade. Com isso, queremos afirmar que os grupos envolvidos não são obrigados a uma colaboração sob pressão. Se o procedimento se dá dentro dessa forma, trata-se de um processo de coerção que não permite a realização de uma efetiva interação.

Assim é importante descrever detalhadamente todos os procedimentos realizados na coleta de dados. Inicialmente a pesquisadora dirigiu-se a escola supracitada, contactou a direção da unidade de ensino, solicitou permissão para realizar a pesquisa e explicou o objetivo da investigação, bem como transcorreria toda a coleta de dados. É importante que, nesse percurso da pesquisa, não restem dúvidas sobre as intenções da pesquisadora, visando evitar resistência dos atores escolares e possível modificação de comportamento dos envolvidos na pesquisa, o que ocasionaria uma ruptura com os interesses de analisar a realidade da escola concernente à desmotivação.

Permissão concedida deu-se início nos meses de maio, junho, julho e agosto a primeira etapa da pesquisa. As questões aplicadas na entrevista, bem como a revisão documental e construção do questionário aberto, foram construídas alguns meses antes da aplicação na escola, pela pesquisadora. Posteriormente, foram enviadas ao orientador para aprovação e conseqüente aplicação com os atores pesquisados.

Nesse ínterim, deu-se início a coleta de dados através das entrevistas que foram aplicadas aos docentes do 9º ano do Ensino Fundamental II e aos membros da equipe diretiva (diretor, vice-diretor e coordenador pedagógico) do Instituto de Educação de Guaratinga. As questões foram abertas, dando aos participantes a liberdade para responder com suas próprias palavras, sem ter que responder entre um leque de alternativas.

A entrevista possibilitou uma conversa franca de natureza profissional entre o entrevistado e o entrevistador o que se proporcionou uma seqüência lógica de raciocínio em relação ao assunto pesquisado, dando liberdade de explorar mais amplamente as questões.

O questionário aberto se configurou um importante instrumento na coleta de dados, com 30 (trinta) alunos do Ensino Fundamental II matriculados na Escola Instituto de Educação de Guaratinga. O questionário foi desenvolvido de forma clara e objetiva, facilitando o entendimento e dando aos educandos liberdade para a falarem a respeito da desmotivação dos professores e como os mesmos reagem diante de tal situação. O questionário aberto foi uma técnica de grande relevância, pois possibilitou a proximidade do pesquisador com objeto de pesquisa, esse ocorreu nos meses de setembro, outubro, novembro e dezembro.

Por fim, uma a terceira parte da pesquisa é apresentar as repostas aos objetivos e ao problema e revisão de forma geral. Assim, o procedimento da pesquisa se concretiza nessa parte em que foi possível, fazer uma minuciosa análise dos dados obtidos e apresentar os resultados. Nessa parte foi feita a análise das entrevistas e dos questionários. Essa parte foi realizada entre os meses de janeiro, fevereiro, março e abril.

### 3. ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

---

O referido capítulo tem como objetivo apresentar de maneira clara e categórica os resultados atingidos a partir dos instrumentos de coleta de dados, parte fundamental da pesquisa referente ao **“Estudo sobre a desmotivação dos professores do Ensino Fundamental do Instituto de Educação de Guaratinga: fatores e causas”** realizado na escola Instituto de educação de Guaratinga-Ba.

Como instrumentos na coleta dos dados, utilizou-se a entrevista e questionário aberto, a entrevista foi realizada com os professores e equipe diretiva e o questionário com os alunos do 9º ano. Assim a análise e interpretação dos resultados se configuram um elemento importante, pois é através desses que se estruturam e organizam os dados de modo a esclarecer e responder o problema da pesquisa. Como é declarado por Gil (2008, p.156):

A análise tem como objetivo organizar e resumir os dados de forma tal que possibilitem o fornecimento de respostas ao problema proposto para investigação. Já a interpretação tem como objetivo a procura do sentido mais amplo das respostas, o que é feito mediante sua ligação a outros conhecimentos anteriores obtidos.

Assim, percebe-se o quanto é importante a análise dos resultados, pois além de organizar e resumir os dados coletados ela propicia respostas ao problema desencadeado na pesquisa, permitindo maior clareza e contextualização na sua interpretação.

Para Lakatos (2003, p. 167) análise “é a tentativa de evidenciar as relações existentes entre o fenômeno estudado e outros fatores”, [...] enquanto interpretação dos dados é “a atividade intelectual que procura dar um significado mais amplo às respostas, vinculando-as a outros conhecimentos”.

No mesmo contexto, Campoy (2016, p. 55) define que “análise tem como objetivo acercar o entrevistador o mais possível ao mundo ou a experiência contada pelo entrevistado”.

Dessa forma essa investigação respaldou-se em uma análise literalmente qualitativa, no sentido de termos utilizado como técnica a entrevista em profundidade para atender os requisitos desse estudo, pois de acordo com Gil (2008, p. 133):

A análise qualitativa depende de muitos fatores, tais como a natureza dos dados coletados, a extensão da amostra, os instrumentos de pesquisa e os

pressupostos teóricos que nortearam a investigação. Pode-se, no entanto, definir esse processo como uma sequência de atividades, que envolve a redução dos dados, a categorização desses dados, sua interpretação e a redação do relatório.

Contudo, a atual investigação verificou os dados coletados nas entrevistas, objetivando reconhecer a relação entre os dados coletados por meio da utilização dessa técnica e o marco teórico, examinando a relação entre o que é cientificamente comprovado e a realidade do fenômeno em seu contexto.

Para que ocorresse com maior eficácia e eficiência foi efetuado os procedimentos e análise dos resultados de maneira ordenada prosseguindo com as ações propostas pelos objetivos específicos desse estudo que foram:

- Identificar os fatores intervenientes na motivação e desmotivação docente;
- Determinar as consequências decorrentes da desmotivação dos professores;
- Descrever a opinião dos docentes sobre as causas da desmotivação para exercer sua prática pedagógica;
- Descrever opinião dos alunos sobre como lhes afeta a desmotivação dos docentes.

Nos parágrafos seguintes, apresentam-se as análises da pesquisa de modo a agregar os resultados, identificados como eixos comuns, e assim expor coerentemente dados concisos com as perspectivas desse estudo e responder aos objetivos e ao problema que guiaram a pesquisa.

Tendo em vista a necessidade de resguardar a identidade dos sujeitos envolvidos nesta pesquisa, optamos por referenciá-los através de códigos que variam de acordo com a ocupação e quantidade. Em princípio temos a letra “P” para os professores entrevistados, que somam o total de 12 profissionais, “ED” para a equipe diretiva constituída por 03 membros, um diretor, um vice-diretor “ e um coordenador pedagógico , e por fim, um grupo formado por 30 alunos “A”.

### **3.1. Sobre os fatores intervenientes na motivação e desmotivação docente**

A motivação/desmotivação na profissão docente é um dos problemas que vem sendo enfrentado no campo educacional. Mediante tal situação o guia de entrevista iniciou-se solicitando que os docentes pontuassem os fatores que tem sido agente para a sua desmotivação enquanto docente.



A grande maioria dos entrevistados pontuaram a questão salarial como principal fator da desmotivação, como pode ser observado nas “*falas*” de P11, P6, P8 e P10.

P11: “*A desvalorização salarial, a indisciplina dos alunos, a ausência da família, o desrespeito do poder público, a falta de reconhecimento da sociedade, o excesso de burocracia*”.

P6: “*Questões salariais, o espaço de trabalho, a falta de parceria entre os pais*”.

P8: “*Salário, interesse dos alunos, estruturação das escolas*”.

P10: “*Desvalorização profissional, salário insuficiente, a rotina do trabalho, lidar com alunos descompromissado*”.

Baseado na fala dos participantes percebe-se que o quesito salarial é um agravante na profissão, pois acreditam ser muito baixo os valores, necessitando na maioria das vezes de outras fontes de renda para prover as necessidades financeiras, o que acarreta mais responsabilidade e tempo sobre a vida do profissional.

Ainda na mesma abordagem foi afirmado que a indisciplina do aluno é também caracterizada com um dos fatores provocadores da desmotivação do educador. Assim como foi discorrido nas respostas de P4, P5 e P7:

P4: “*Desvalorização profissional e indisciplina dos discentes aliado à baixa participação e envolvimento das famílias no processo*”.

P5: “*Falta de apoio quando a indisciplina, desrespeito ao profissional, condições de trabalho desfavorável*”.

P7: “*Falta de valorização profissional, problemas de indisciplina do aluno por falta de limites em casa*”.

Como foi relatado por alguns docentes a indisciplina está fortemente ligada à desmotivação e ao desempenho escolar, pois são elementos indissociáveis e se influenciam mutuamente. Ou seja, se o professor se depara com alunos indisciplinados que atrapalham o andamento de sua aula, não o respeita, descumprem as regras pré-estabelecidas em sala de aula, esse acaba perdendo o gosto de ensinar, se desmotivando por consequência da indisciplina.

Alguns professores, além da indisciplina e a questão salarial pontuam outros fatores que podem desencadear a desmotivação docente.

Nessa perspectiva, é importante evidenciar a fala de P3: “*Gestão escolar por indicação política, estrutura física inadequada, mal remuneração e falta de interesse do alunado*”.

P9: *“A falta de respeito por parte dos gestores municipais, a falta de valorização a incompetência do gestor da escola”.*

De acordo com as falas de P3 e P9, percebeu-se a necessidade de questionar a equipe diretiva concernente aos fatores influenciadores na desmotivação do professor na sala de aula. Diante disso, em relação a estas indagações, o participante ED expõe:

ED: *“Muitos são os fatores que tem desmotivado muitos professores, alguns deles são as condições precárias para o exercício da profissão, questão salarial, infraestruturas das escolas, indisciplina dos alunos, ausência de muitas família na escola, má gestão, carga horária, recursos necessários, desvalorização, desrespeito, insegurança, violência e drogas na escola, tarefas múltiplas que sobrecarregam e muitas outras”.*

ED: *“Observa-se que professores tem exercido a profissão com bastante desânimo devido a uma série de situação que são desgastantes a começar pela desvalorização e desrespeito de alunos, pais, gestores com o professor, seguida do excesso de trabalho, carga horária, salário e que a maioria não são em dias, recursos para trabalho, a estrutura das escolas, as ofensas e violência por parte de alguns alunos, políticas públicas para capacitação e formação docente entre outras”.*

ED: *“São vários os fatores que podem estar na origem da desmotivação dos professores, a baixa remuneração dos professores; o não reconhecimento tanto do governo quanto doas pais; falta de investimento na educação; descaso do governo; desinteresse por parte dos alunos; falta de prestígio social; a ocupação de dois cargos, a dobrar a jornada de trabalho ou ter outras fontes de renda para conseguir sobreviver. E por vezes a escola fica em segundo plano, considerada como “bico””.*

Neste contexto, observa-se que o maior causa da desmotivação docente pertence a aspectos financeiros, a exemplo da remuneração inadequada e a falta de recursos oferecidos e investimentos em projetos e políticas públicas, seguido da desvalorização profissional, que este agente recebe tanto dos alunos e suas famílias quanto de demais profissionais que também atuam na instituição, além de conflitos de cunho políticos.

Todavia, de acordo com alguns professores a autoestima e a violência também são causadores da desmotivação, assim como exemplificado na seguinte fala:

P 12: *“Questões salariais, baixa autoestima, condições de trabalho e de formação, insatisfação pessoal, pouco apoio das famílias”.*

Muitos fatores foram citados como causadores da desmotivação docente como os baixos salários, o desinteresse dos alunos, indisciplina, a falta de estrutura, problemas emocionais, autoestima e até mesmo a falta de interesse dos pais dos alunos, podem ser

apontados como fatores da desmotivação dos professores, essa é a realidade vivenciada pelos os educadores do Instituto de Educação de Guaratinga. Como é salientada por P1: *“Valorização da carreira profissional, melhores condições de trabalho, violência física, verbal e/psicológica ambiente escolar, ausência da família, falta de interesse do estudante, falta de prestação de serviço de saúde mental/emocional e assistência aos estudantes e educadores”*.

P2: *“Os fatores vão variar de profissional para profissional, contudo pode-se apontar que de forma mais geral a perda do prestígio e reconhecimento social; a desvalorização do professor; salas de aulas superlotadas; desinteresse por parte dos alunos devido a uma grande negligência familiar em relação aos estudos dos filhos; a falta de cursos de capacitação e aperfeiçoamento profissional; falta apoio por parte das gestões públicas, e não se pode esquecer do estresse/pressão sobre o professor no seu cotidiano. Tudo tem causado desmotivação nos professores”*.

Nesta última fala, a participante salientou que cada fator desmotivador tem impactos diferentes de acordo com o profissional, e continuou acrescentando outros entraves, como as salas de aula superlotadas, o estresse, além da cobrança a que são acometidos na sua rotina profissional.

Nesse interim, viu-se a necessidade de questionar: Em sua opinião o que mais contribui para aumentar o estresse/pressão sobre o professor no seu cotidiano?

P1: *“O excesso de carga horária pelo desdobramento da jornada de trabalho visto que a valorização remuneratória ainda não é suficiente para o professor”*.

P11: *“O excesso de exigências burocrática para o professor realizar”*.

P12: *“Excesso de trabalho, desmotivação dos discentes, rendimento escolar”*.

Percebe-se que há um consenso entre P1, P11 e P12, ambos concordam quanto o excesso de trabalho ser um grande contribuinte no aumento do estresse/pressão sobre o professor no seu cotidiano. Já P6, P10 e P2 apresentaram a falta de interesse por parte dos alunos como contribuidor do estresse dos professores em sala de aula. Como é evidenciado nas falas a seguir:

P2: *“Entendo que seria o conjunto aprovação e aprendizagem, visto que atualmente o alunado apresenta pouco interesse em aprender se pautando apenas na progressão de série”*.

P6: *“Falta de interesse dos alunos, falta de participação dos pais”*.

P10: *“É ter que suportar alunos que não querem estudar e só atrapalha a aula”*.

De acordo, com alguns docentes a precariedade das condições de trabalho, a indisciplina escolar, a ausência de suporte aos discentes podem elevar os ânimos e elevar o grau de estresse na vida do educador. Como é mostrado nos relatos de P3 e P4:

P3: *“O baixo salário, a precariedade das condições de trabalho, às atribuições burocráticas desgastantes, o elevado número de alunos por sala de aula, aos horários, ao despreparo do professor diante das novas situações e emergências da época, as pressões exercidas pelos pais dos alunos e pela sociedade em geral, a violência instaurada nas escolas, entre outros elementos”*.

P4: *“A indisciplina escolar, a ausência de suporte aos discentes em dificuldades de aprendizagem e/ou necessidade educativa especiais”*.

Nota-se que diversos fatores contribuem na desmotivação e estresse do docente, mas os educadores nomeiam um elemento que consideram fator-chave para a atual desânimo dos docentes.

A equipe diretiva foi unânime e apontaram a desvalorização como elemento determinante na atual desmotivação dos professores da Escola Municipal Instituto de Educação de Guaratinga, e que pode ser confirmada através das falas dos seguintes entrevistados:

ED: *“A desvalorização por parte de gestores, famílias e sociedade, indisciplina dos alunos e salas cheias”*.

ED: *“A desvalorização salas superlotadas, indisciplina, violência e salário”*.

ED: *“A desvalorização da carreira e da profissão, a falta de interesse dos alunos e o comprometimento da família em acompanhar seu filho na escola”*.

A grande maioria dos professores concordam e discorrem de forma clara e objetiva como pode ser comprovado em suas falas.

P1: *“A valorização profissional, tanto da remuneração quanto do valor social e política”*.

P4: *“A desvalorização e falta de respeito pelo profissional”*.

P8: *“A desvalorização do professor, exemplo pagamento”*.

P9: *“Desvalorização”*.

P10: *“Palavra- chave? “desvalorização”*.

Baseando-se nas falas dos professores e equipe diretiva, pode-se compreender que a desvalorização do professor se apresenta com elementos chave gerador da desmotivação em sala de aula. Alguns deles acabam percebendo que todo seu empenho, dedicação e

muitos anos de escolaridade não são reconhecidos e acaba perdendo o amor pela profissão, ou seja, a com a prática pedagógica.

Mas, muitos professores argumentaram sobre a falta de interesse do aluno ser o principal elemento.

P2: *“No meu entendimento é o desinteresse dos alunos com seu aprendizado, isso me deixa demasiadamente desmotivado me fazendo pensar que o nosso papel não seria tão importante nas suas vidas”*.

P6: *“A falta de interesse dos alunos”*.

Segundo P2 e P6 a falta de interesse por parte dos alunos é um fator também responsável pela a desmotivação dos professores em sala de aula. Assim, nota-se que alguns educadores reclamam acerca do preparo das aulas, pois procuram metodologias diferenciadas e lúdicas que proporcionem e facilitar o processo de aprendizagem e quando chegam o a hora de pôr na pratica, o que percebe é falta de interesse do aluno em aprender.

Houve algumas divergências, como está explícitas nos relatos de P3, P5, P7, P11 e P12.

P3: *“A violência instaurada nas escolas”*.

P5: *“Um total descaso das gestões federal, estadual e municipal”*.

P7: *“O sentimento de impotência mediante situações que são originadas na família do aluno”*.

P11: *“A falta de respeito pelo profissional e a questão salarial”*.

P12: *“A indisciplina”*.

Assim como os fatores que causam desmotivação em sua pratica pedagógica os docentes também descreveram alguns aspectos que trazem satisfação no trabalho docente, e a grande maioria nomearam a aprendizagem do discente como o ápice de satisfação em sua pratica docente.

P3: *“O aprendizado do aluno – se o aluno aprendeu o professor percebe que o seu objetivo será alcançado; e o afeto no ambiente escolar – a troca de sentimentos bons faz o ambiente escolar fluir”*.

P4: *“A aprendizagem e os avanços observados nos discentes, os vínculos afetivos desenvolvidos”*.

P5: *“Resultado positivo do meu trabalho, aprendizado, reconhecimento do aluno, pais e equipe de trabalho”*.

P10: *“Minha maior satisfação é quando consigo atingir os objetivos planejados para meus alunos”*.

P11: *“O desenvolvimento do aluno na aprendizagem”*.

P2: *“Sem sombra de dúvidas o avanço dos alunos com conhecimento é o principal elemento de satisfação, a oferta de material e de apoio técnico pedagógico e aí temos também a valorização e o reconhecimento profissional e social”*.

Alguns dos entrevistados classificaram outros aspectos que proporcionam satisfação em sua prática docente, como foi o caso de P1, P6, P7, P8, P9 e P12.

P1: *“O gosto/prazer de ser um professor, o reconhecimento por uma parte da comunidade escolar, o interesse e participação dos estudantes nas atividades e produções propostas, o bom relacionamento interpessoal no ambiente escolar, etc.”*.

P6: *“Preparar uma aula e os alunos terem o interesse de participar”*.

P7: *“Perceber que o aluno está evoluindo e valorização do meu trabalho por parte da equipe diretiva”*.

P8: *“As metas quando são alcançadas e avanço dos discentes”*.

P9: *“Respeito, valorização, motivação, segurança, cordialidade e solidariedade”*.

P12: *“Alcançar resultados satisfatórios e a interação com os colegas”*.

Nesta perspectiva humanista, o professor é um ser com qualidades e defeitos, mas muitas vezes as qualidades não são alavancadas por parte da equipe diretiva, pais, governos, alunos e isso não tem impulsionado seus desejos, suas aspirações, atitudes e objetivos acabam não tendo seus direitos respeitados, o que recebem são só cobranças. Esse panorama tem desencadeado um quadro desmotivacional que pode ocasionar prejuízos no aprendizado do aluno. Com isso a direção se depara diariamente com o desafio de lidar com essas dificuldades enfrentadas pelos professores de uma forma que não interfiram de forma negativa no desenvolvimento do aluno, pensando nisto a mesma equipe recebeu a seguinte indagação: Como superar o desafio de lidar com professores desmotivados sem prejudicar os discentes? Nesta concepção:

ED: *“Realmente é um desafio mas acredito que ouvindo os professores e buscarmos estratégias para mudar ou minimizar a angústia e os fatores que tem sido influências na desmotivação dos mesmos, fazendo um trabalho mais específico com alunos, famílias e comunidade de forma a pôr em pauta a saúde emocional, física e psicológica do professor de forma a combater a desmotivação do docente”*.

ED: *“Acredito que se deve trabalhar de forma coletiva e estratégica valorizando o trabalho do professor, bem como ter medidas que cuide da saúde do professor e combater o desrespeito com o mesmo”*.

ED: *“É complicado, principalmente quando o professor ‘adota’ uma postura de assumir sua desmotivação e que não vai lhe acontecer. Diante de tal cenário, cabe uma avaliação feita pelo próprio discente sobre o fazer pedagógico do professor em cada trimestre. Faz-se necessário um acompanhamento sistemático”*.

Neste caso, todos assumiram que trabalhar com o docente desmotivado com sua carreira é um processo desafiador e acreditam que ações coletivas juntamente com os alunos e famílias possam amenizar essa situação para que não afete os alunos, no entanto o coordenador se diferenciou um pouco em sua resposta apostando em uma avaliação recorrente e sistemática destinada a postura do professor em sala e aula. No entanto, os docentes foram questionados sobre os elementos que estes consideram importantes para se sentirem motivados no exercício da profissão, e assim evitar que sua rotina em sala não seja considerada prejudicial ao aluno; alguns abordaram a equivalência salarial e apoio familiar como fatores principais para sua motivação:

P7: *“Boa remuneração, salário pago na data certa, apoio pedagógico com qualificação profissional”*.

P8: *“Salário em dia, escola estruturada e alunos motivados”*.

P6: *“Valorização salarial”*.

P9: *“Condições de trabalho, salário em dias, família presente, reconhecimento.”*.

P12: *“Salário, acompanhamento dos pais e apoio pedagógico”*.

Já os demais entrevistados colocaram a valorização profissional, acompanhamento pedagógico e infraestrutura adequadas em pauta:

P10: *“Ser valorizada e respeitada no ambiente escolar”*.

P11: *“Respeito, valorização, gestão democrática, alunos interessados, família presente”*.

P1: *“A valorização profissional, remuneratório, política e social”*.

P2: *“Por mais que a questão da valorização financeira não seja a satisfatória, mas quando o professor sente que sua contribuição com crescimento e aprendizado dos alunos isso faz com que ele supere os fatores negativos externos e tenha motivos para se dedicar em ajudar aquelas pessoas e o sucesso dos mesmos o motiva mais ainda. (falando por mim)”*.

P3: *“O companheirismo entre gestor e geridos, entre professor e aluno e a parcerias entre comunidade escolar e pais”*.

P4: *“Aprendizagem e o desenvolvimento observados nos discentes ao logo do período letivo”*.

P5: *“Uma boa equipe de trabalho, salário em dia, alunos motivados e ambiente favorável”.*

Diante deste cenário, percebemos que a principal motivação dos professores em sala de aula são remunerações coerentes com seu trabalho e exigências, seguidas do respeito por parte dos alunos e famílias e condições favoráveis de trabalho, como a estrutura física da instituição. Pensando nestes fatores, a entrevista prosseguiu questionando ao professor, qual a importância de estar motivado na classe. Em linhas gerais, a excelência no serviço, produtividade e auto estima foi apontado de forma unanime pelos professores, referenciando estes aspectos a relevância de estarem estimulados em sua prática, como aponta o P4:

P4: *“Estar motivado reflete em um trabalho de excelência na sala de aula tanto para quem ensina quanto para quem aprende”.*

Em concordância os demais entrevistados relatam:

P6: *“É necessário que o ambiente de trabalho esteja sempre saudável promovendo a melhor qualidade do ensino”.*

P7: *“Ele consegue motivar o aluno a aprender e suas aulas acabam sendo de melhor qualidade”.*

P8: *“Mais segurança na aplicação do sabe e mais criatividade”.*

P9: *“Para realização de um trabalho satisfatório e prazeroso tanto para o professor quanto para o aluno”.*

P5: *“Resultado do trabalho e bom desempenho”.*

P10: *“Melhoria e aumento da auto estima”.*

P11: *“Para desenvolver um excelente trabalho na sala de aula”.*

P12: *“Facilidade em estimular os alunos na aprendizagem e melhora da baixa autoestima”.*

Além de elencar os itens já citados, alguns dos participantes incluíram a importância da motivação docente não apenas para os próprios, mas para toda a comunidade escolar, conforme

P2: *“A importância da motivação do professor é grande, pois vai facilitar no trabalho dele próprio, no da coordenação, no da administração escolar e principalmente no aprendizado dos alunos”.*

P1: *“Para cumprir bem, com competência e compromisso o seu papel na formação do sujeito”.*



P3: *“É essencial, pois o menos gera movimento e incentivo ao aluno e toda a comunidade escolar”*.

Diante disso, compreende-se que os fatores determinantes para o desânimo na prática docente apresentam variações conforme o perfil de cada entrevistado. Dentre os tópicos mais citados, a desvalorização, a falta de reconhecimento da sociedade e a escassez de recursos e incentivo à capacitação se destacam como responsáveis pelas principais dificuldades vividas no ambiente escolar, uma vez que prejudicam tanto a sua capacidade de transmissão de conhecimento por limitarem o uso de ferramentas pedagógicas quanto a disponibilidade do aluno em receber esse conhecimento, por não se sentirem estimulados.

### **3.2. Sobre as consequências decorrentes da desmotivação dos professores**

Na seção anterior, foi relatado os principais aspectos desmotivadores da prática profissional em sala de aula, que por sua vez, em decorrência deste processo, apresenta algumas derivações, sendo assim, neste capítulo, serão abordadas as consequências da desmotivação docente, através dos relatos obtidos na entrevista. Neste sentido, iniciamos este seguimento solicitando a cada entrevistado que estabelecesse alguns fatores externos que tenham influenciado o professor a se sentir desmotivado na sua profissão.

P2: *“A desvalorização do professor; a falta de capacitação e aperfeiçoamento profissional; a falta de comprometimento da família dos alunos; e a falta de apoio por parte das gestões públicas”*.

P4: *“Falta de acompanhamento e envolvimento das famílias no processo, problema de saúde física e emocional e cargas horárias intensas”*.

P5: *“Acompanhamento, parceria dos pais e compromisso dos gestores”*.

P7: *“Falta de amor e limites da família, uso de drogas e ausência da família na escola”*.

P12: *“A família na escola”*.

P10: *“A falta de apoio tanto da própria família e da sociedade”*.

Alguns dos participantes elegeram a falta do apoio familiar como um fator determinante para a desmotivação, já outra parte definiu a situação política administrativa da cidade e a gestão pedagógica da própria escola:

P3: *“A politicagem, a corrupção, a má gestão da secretaria de educação, falta de acompanhamento pedagógico adequado e capacitações para toda equipe escolar”*.

P6: *“Conflito com a gestão pública”*.

P8: *“Politicagem e falta de compromisso dos pais”*.

P9: *“A incompetência da direção, o desrespeito e a desvalorização por parte da gestora municipal e a falta de segurança”*.

P11: *“O desrespeito da sociedade com a profissão docente e do poder público, a ausência do cuidado com a saúde física e emocional do professor, a carga horária extensa.”*.

P1: *“A valorização profissional do ponto de vista remuneratório”*.

A equipe diretiva também argumentou sobre os fatores-chave da desmotivação dos professores em ambiente escolar, que em concordância, responsabilizou as más condições salariais, a superlotação, e a desvalorização, vinda do aluno e de sua família.

ED: *“A desvalorização por parte de gestores, famílias e sociedade, indisciplina dos alunos e salas cheias”*.

ED: *“Salas superlotadas, indisciplina, violência e salário”*.

ED: *“A desvalorização da carreira e da profissão, a falta de interesse dos alunos e o comprometimento da família em acompanhar seu filho na escola”*.

Em sequência, este grupo continuou ponderando as razões que ocorrem dentro da sala de aula capazes de desmotivar o professor. O coordenador pedagógico respondeu da seguinte forma:

ED: *“A falta de respeito para com o professor. Percebe-se que esse respeito tem faltado na sala de aula e também por parte dos pais. O professor tem que ser ‘tudo’, agente público, psicólogo, assistente social, enfermeiro, etc.”*.

De acordo com sua fala, os professores em sala de aula diariamente enfrentam diversas situações, nas quais, tem que desempenhar o perfil de enfermeiro, psicólogo entre outros, porém, mesmo assim não são tratados com o devido respeito. Os diretores expressam opiniões parecidas:

ED: *“Alunos desinteressados, indisciplina, violência física e salas super lotadas”*.

ED: *“Violência, alunos indisciplinados e violentos”*.

De volta ao grupo dos professores, temos a pergunta: de que forma a desmotivação do professor pode influenciar no desenvolvimento do ensino-aprendizagem do aluno?

P3: *“O professor é o principal influenciador, se ele não estimula o seu aluno terá com certeza um baixo rendimento e assimilação de conteúdo”*.

P2: *“Se já temos alunos desinteressados de um modo quase que geral, se o professor estiver desmotivado, aí é o caminho para o fracasso generalizado do processo”*.

*ensino-aprendizagem, visto que o professor é o elo de ligação nesse processo, e, se o professor não estiver motivado e estimulado ocorrerá falhas no percurso”.*

P6: *“Acredito que de forma negativa, pois os alunos ainda tem os professores como fonte de motivação e exemplo para os estudos”.*

P7: *“Não há rendimento de ambas as partes se o professor está desmotivado não dará uma boa aula e o aluno não aprenderá”.*

P9: *“Você oferece aquilo que tem, se não tem nada de bom para oferecer os receptores também ficarão desmotivados”.*

P10: *“A motivação dos alunos depende em parte da motivação dos professores, das dinâmicas em sala e que isso influencia no seu grau de aprendizagem”.*

Para estes professores a deficiência no aprendizado do aluno é um fator derivado da desmotivação docente, visto que quando há um ensino comprometido por essas questões o aprendizado do discente também responderá a este conflito. Já os participantes P1, P4, P5 e demais estabelecem outros quesitos:

P1: *“A falta de motivação pode prejudicar no bom desempenho profissional além de favorecer o surgimento de doenças psicológicas como estresse e depressão”.*

P4: *“A desmotivação gerará resultados insatisfatórios, e insucesso no desenvolvimento dos discentes, aulas desinteressantes entre outros”.*

P5: *“A baixa autoestima e falta empenho por sua vez refletem mal”.*

P8: *“Greves constantes e falta de organização”.*

P11: *“Sem sombra de dúvidas resultados insatisfatórios, aulas precárias e alunos sem aprendizados”.*

P12: *“Falta de estímulos na hora de fazer planejamento diário e pouco rendimento na disciplina”.*

Neste caso, além de trazer consequências negativas para o aprendizado do aluno, os entrevistados também sugerem que esta situação traga também problemas como a falta de organização, aulas precárias e baixa autoestima.

Visando maior compreensão dos desdobramentos do desânimo docente, os participantes relataram quais as consequências da desmotivação causadas pela prática docente em sala de aula:

P1: *“O baixo desempenho profissional, estresse e depressão”.*

P2: *“São diversas, podemos ter profissionais sem compromisso no cumprimento de sua carga horária/jornada de trabalho; transtorno para a equipe gestora da unidade*

*escolar; dificuldades de relacionamento interpessoal (professor – aluno; professor – professor; professor – equipe diretiva; etc.); e principalmente do aprendizado dos alunos”.*

Para estes, os efeitos da desmotivação ocorrem principalmente no campo da saúde do professor e das relações desenvolvidas na instituição, se diferenciando dos demais colegas que evidenciam complicações na aprendizagem do aluno, evasão escolar, indisciplina além de um ambiente sobrecarregado.

P3: *“Baixa assiduidade, rendimento abaixo da média, perda de rendimento”.*

P4: *“Baixos rendimentos, desmotivação, atraso no aprendizado, evasão escolar”.*

P5: *“Alunos opacos, sem aprendizagem, ambiente hostil e baixo rendimento”.*

P6: *“O prazer de lecionar tem sido deixado de lado diante das dificuldades da vida profissional”.*

P7: *“Resultados negativos na aprendizagem, educação que não avança...”.*

P8: *“Alunos desmotivados, inquietos, faltantes e indisciplinados”.*

P9: *“Trabalho de baixa qualidade, baixo rendimento e abandono escolar”.*

P11: *“Alunos com deficiência no conhecimento, baixo rendimento...”.*

P12: *“Baixo rendimento, indisciplina, falta de comprometimento”.*

No entanto, um participante mostrou um posicionamento contrário a fala dos demais, argumentando um distanciamento pessoal desses problemas:

P10: *“Depende de cada docente como profissional procuro não deixar que a mesma me afete”.*

Diante da explanação destas consequências, a equipe diretiva explicou como ocorre o acompanhamento do professor que se encontra em tais circunstâncias:

ED: *“A direção busca ouvir e compreender da melhor forma o professor que apresenta desmotivação na escola buscando encontrar formas de resolver ou minimizar o problema revelado..., bem como ajudá-los em suas dificuldades na sala de aula”.*

ED: *“Busca ouvir o professor e ajudá-lo da melhor forma possível dentro das possibilidades existentes, mais companheirismo, trabalho coletivo, diálogo aberto”.*

ED: *“Ser professor é fazer a diferença na vida das pessoas, ajudando a desenvolver cidadãos preparados para a vida em sociedade. Por isso, motivar professores desmotivados para entrarem em sala de aula e ensinarem seus alunos com comprometimento é investir no futuro”.*

Na escola, o acompanhamento é constante, acompanhamento das atividades complementares de acordo com cada componente curricular, apresentação de sugestões para determinadas atividades na sala de aula, recomendamos a leitura de e-book como

estudo complementar para o planejamento, interações pedagógicas, melhoria dos equipamentos tecnológicos e estrutura da escola e acima de tudo manter a clareza e a transparência ao se comunicar com os educadores”.

Todos pautaram essa conduta com base no diálogo aberto e no trabalho em conjunto, conforme os recursos que a escola pode oferecer, além de segundo o coordenador(a) apostar numa relação diária de incentivo e sugestões para amenizar este quadro. Em sequência, eles responderam como percebem os professores em relação a motivação na escola:

ED: *“Muitos desanimados, desacreditados e alguns estressados”.*

ED: *“Percebe-se que muitos professores tem tentado dar o melhor, mesmo apresentando desânimo, desmotivação e cansaço no exercício”.*

ED: *“Estudos comprovam que um professor desmotivado influencia diretamente no desenvolvimento cognitivo do aluno, uma vez que a aprendizagem é um processo dinâmico e interativo com o mundo que o cerca, garantindo-lhe a apropriação de conhecimentos e estratégias adaptativas a partir de suas iniciativas e interesses e dos estímulos que recebe de seu meio social”.*

Em geral, percebe-se que o professor é compreendido com um comportamento em que apresenta cansaço e estresse. Com isso, eles argumentaram como esta conduta pode prejudicar o desenvolvimento cognitivo dos alunos:

ED: *“O professor desmotivado acaba não realizando uma aula produtiva ou gratificante e desses vem a desmotivação de muitos alunos causando uma deficiência no desenvolvimento do aluno”.*

ED: *“Fingindo que ensina e alunos também fingindo que estão aprendendo, infelizmente estão vivenciando na prática diária. A falta de motivação está em todo sistema, desde a família e o professor e a sua gestão escolar. O prejuízo é que o futuro teremos uma sociedade alfabetizada funcional, sem o senso crítico”.*

ED: *“O professor ainda é uma figura central como mediador no ensino, ele quem prepara todo um plano para pôr em prática na classe para que este alcance o desenvolvimento do aluno na sala de aula. No entanto, se este professor estiver desmotivado, dificilmente ele conseguirá alcançar o principal objetivo na classe que é o ensino e a aprendizagem dos discentes, provocando uma limitação no conhecimento do aluno”.*

Todos concordam que um professor desmotivado transforma suas aulas em algo desmotivado também, com pouca criatividade e incentivo para com os alunos, contudo,

este grupo seguiu respondendo ao questionário com a nona questão, na qual eles respondem o que tem feito para ajudar o professor a se sentir motivado na escola.

ED: *“Procuramos ajudar o professor dentro das possibilidades existem. No entanto não temos muito apoio dos órgãos competentes, tampouco investimento para ajudar o professor nessa fase, pois muitas precisam da ajuda de competências especializadas a depender dos porquês”*.

ED: *“Quase nada” a equipe diretiva está pedindo socorro, muitas vezes sente-se impotente diante de muitas situações. Em um momento ou outro promove-se uma reunião motivadora”*.

ED: *“Busca-se o acompanhamento constante, acompanhamento das atividades complementares de acordo cada componente curricular, apresentação de sugestões para determinadas atividades na sala de aula, recomendamos a leitura de e-book como estudo complementar para o planejamento, interações pedagógicas, melhoria dos equipamentos tecnológicos e estrutura da escola e acima de tudo manter a clareza e a transparência ao se comunicar com os educadores. Porém, muitas vezes a ajuda depende de órgãos especialistas”*.

As justificativas são parecidas entre os entrevistados, no momento em que relatam que a escola não dispõe de muitos recursos para dar o suporte necessários a esses casos, uma vez que, a instituição depende dos órgãos governamentais.

Posteriormente, foi sugerido a equipe diretiva que explanasse conforme sua opinião, a respeito de como a desmotivação dos professores influencia na convivência diária com alunos e colegas. Ambos, diretor e vice-diretor responderam de forma semelhante ao mencionar que essa rotina traz dificuldade, tanto no dia-a-dia quanto nas atividades mais específicas e burocráticas da escola, em contrapartida, o coordenador se mostra insatisfeito com tal conduta e se posiciona de forma ríspida.

ED: *“Influencia muitas vezes de forma direta, pois conviver com as dificuldades burocráticas das demandas da escola, lidar com muitos problemas causados por atitudes dos alunos e aí entra o professor com uma série de questionamentos, frustrações, desânimos e muitas vezes não aceitam as cobranças necessária para que aconteça o andamento da educação na escola. Dessa forma torna-se muitas vezes estressante para ambos os envolvidos”*.

ED: *“É uma situação recorrente, no dia a dia de grande parte das escolas, professores e a alunos muitas vezes ficam apáticos diante de qualquer iniciativa da gestão ou de outros professores, e nesse momento surgem os desabafos de frustração, por não*

*conseguirem atingir expectativas pedagógicas toda equipe de profissionais se junta para lamentar o fracasso da educação. E, a escola se torna um consultório de psicologia onde cada um despeja seus desafetos mediante a situação educacional que vivemos hoje”.*

*ED: “Infelizmente, professores agem como se a profissão deles fosse a pior do mundo e muitos ainda nem acreditam na educação e mesmo assim insistem e continuam trabalhando na área e nas reuniões de formação está sempre reclamando das ações ‘não vai dar certo’, e na sala de aula não desenvolve o que foi sugerido no grande grupo, e por vezes cria situações desagradáveis na escola”.*

*A entrevista com a direção continua, e a próxima pergunta solicitou para que o grupo falasse sobre qual é a importância da motivação do professor para o aluno. O diretor(a) logo responde:*

*ED: “O professor ainda é aquele que é exemplo para muitos alunos, eles são muito importantes para o desenvolvimento dos alunos e estes quando estão motivados demonstram a importância do saber, do crescimento e da educação para os estudantes”.*

*Seu argumento valida a relevância do professor, e como seu comportamento motivado contribui para o aprendizado da turma, se assemelhando com as palavras dos demais entrevistados:*

*ED: “Motivação, é quase tudo na nossa profissão quando e como aprendemos em todas as fases do desenvolvimento através da motivação e ela acontece através de níveis de necessidades, dependência e proteção, está motivado é sem dúvida o sucesso para melhoria da qualidade do ensino aprendizagem, por isso a importância de se fazer um ambiente acolhedor para os alunos e também para o professor”.*

*ED: “Dentro do contexto escolar o professor é o mais importante agente no processo de ensino e aprendizagem. O ambiente escolar é saudável, promovendo a melhor qualidade do ensino e de trabalho”.*

*O professor em plena satisfação do seu exercício profissional tende a corroborar para o avanço tanto da escola quanto dos alunos, no entanto algumas circunstâncias e regras interferem neste processo, causando desânimo, por isso: Por que as exigências docentes influenciam para deixar um professor desmotivado?*

*ED: “A cada dia que passa o professor tem que dar conta não somente das suas responsabilidades dentro da escola, bem como fora levando trabalho para suas casas nos momentos que deveriam ser de descanso, além da formação e capacitação que o professor deve estar fazendo e muitas vezes por conta própria para acompanhar as exigências das*

*atualizações na área da educação. Dessa forma o mesmo tem que dar conta de tudo isso, além da extensa carga horária e tantos outros”.*

*ED: “O professor é muito cobrado nas suas responsabilidades, porém pouco valorizado e reconhecido na profissão. A quantidade de burocracia no sistema educativo para professor muitas vezes pode levar a exaustão e desmotivação do mesmo”.*

*ED: “O sistema exige muito, mas não dão o mínimo aparato para o professor Os fatores que levam à desmotivação dos professores englobam a extensa lista de trabalhos que o professor deve cumprir diariamente”.*

As respostas respectivamente compartilharam uma igual opinião, quando apontam que o professor é responsável diariamente por muitas tarefas, e que inclusive, leva para casa muitos dos seus afazeres, além de lidar com um sistema de ensino burocrático e com a cobrança. Com isso, eles logo citaram as consequências no ensino-aprendizagem do aluno causado pela desmotivação do professor:

*ED: “Fracasso escolar, alunos apáticos, deficiência na leitura e escrita”.*

*ED: “Baixo rendimento, desmotivação, evasão escolar...”.*

*ED: “Alunos desinteressados, sem motivação para os estudos, evasão escolar, dificuldade de aprendizagem”.*

As dificuldades mais recorrentes foram a evasão escolar, pouco desempenho, e dificuldade nas habilidades básicas como leitura e escrita. De acordo com este panorama, a equipe diretiva foi questionada com 14º pergunta: É possível um professor desmotivado realizar um trabalho de qualidade?

*ED: “Um professor mesmo desmotivado ele cumpre a sua rotina de horário na escola. No entanto, percebe-se que o mesmo não realiza um trabalho gratificante ou produtivo na sala de aula”.*

*ED: “Acredito que não, mesmo que ele venha cumprir a sua carga horária, o que não é o bastante para ajudar no desenvolvimento do aluno”.*

*ED: “Ser professor nos últimos tempos não tem sido fácil, até por que não é apenas o trabalho na escola. O professor acaba por não realizar um trabalho de qualidade devido a todos os fatores supracitados e isso soa negativamente nas aulas aplicadas e no conhecimento do aluno”.*

Segundo cada participante, mesmo que o professor cumpra com sua jornada de trabalho, se estiver desmotivado, não será suficiente para este apresentar um trabalho docente que atenda por completo as demandas dos alunos e de sua disciplina. E como responsáveis pela escola, a direção deve acompanhar todo este processo, por isso, o grupo



novamente foi questionado: Até que ponto a equipe diretiva se torna responsável pelo professor desmotivado?

ED: *“Falando com gestão escola pública, a direção não pode se responsabilizar pelo trabalho de um docente desmotivado, mas esta pode buscar alternativa que faça o professor repensar sua ação, se este for serviço público. Uma vez que precisamos agir como profissional, numa conversa individual e dialogo pontuando a importância deste na escola e no futuro da sua clientela”*.

ED: *“A escola se sente responsável pelo professor e principalmente pelo seu bem estar, até o momento que é possível ajudá-lo dentro das possibilidades da intuição, existem ajudas que estão muito além do espaço escolar e isso vai depender do grau de desmotivação do mesmo para que o mesmo seja ajudado”*.

ED: *“Até o ponto que é possível ajuda-los, pois muitas são as causas que tem sido motivo para deixar professores desmotivados e muitos deles não estão no alcance da equipe diretiva”*.

*O diretor(a) esclareceu que não é responsabilidade da escola cuidar do professor que está desmotivado, porém, busca com toda equipe apoiar este profissional conforme as possibilidades da escola, o que coincide com as falas da vice direção e da coordenação, ambos afirmam que a instituição tem limites no acompanhamento ao professor desanimado e que muitas vezes, a causa deste problema não partem do seu ambiente de trabalho.*

*A última pergunta a equipe diretiva, teve como objetivo pedir que cada entrevistado falar sobre as estratégias e projetos realizados pela escola para ajudar a elevar motivação do professor. De início, as práticas mais comuns são projetos motivacionais e brindes, como ressaltam:*

ED: *“Dialogo aberto, formação continuada (cursos), parcerias entre direção, professor pais e alunos, reconhecimento com brindes...”*.

ED: *“Projetos de motivação para professores, tentar ao máximo fornecer infraestrutura e tecnologia, oferecer formação continuada...”*.

No entanto, a terceira resposta expos outro olhar:

ED: *“Para se realizar estratégia e projetos é necessário descobrir as causas ou sintomas da desmotivação dos professores, partindo desse ponto, é possível analisar e criar projetos baseando-se nas causas”*.

Por fim, retornamos aos professores, que responderam sobre: o que mais causa impacto negativo na sua motivação na sala de aula? esses participantes demonstraram a mesma causa:

P1: *“A falta de interesse dos alunos e ausência da família na escola, boas condições de trabalho, entre outros”*.

P2: *“Em primeiro lugar é descaso e desinteresse do alunado associado com o desleixo das famílias”*.

P3: *“O desinteresse dos alunos”*.

P4: *“O desinteresse da maioria dos estudantes”*.

P11: *“A falta de interesse dos alunos e a indisciplina”*.

P12: *“A indisciplina e a falta de respeito”*.

P9: *“A indisciplina e a falta de respeito”*.

Os demais variaram em suas respostas:

P10: *“A falta de compromisso e responsabilidade dos pais para com os filhos”*.

P7: *“Salas superlotadas, alunos indisciplinados e desmotivados, desrespeito...”*.

P8: *“Os baixos salários e a desvalorização”*.

P5: *“A falta de respeito e direitos violados”*.

P6: *“O professor é preparado durante toda sua graduação para uma realidade diversa da que encontrará em sua prática”*.

Se considerarmos que o foco motivador deste capítulo foram as consequências geradas pela frustração profissional, podemos perceber que a resposta de todos segue a mesma linha de raciocínio, tanto a direção quanto os professores apresentaram uma base formativa semelhante, sobretudo ao que se refere aos alunos, apontando a indisciplina, falta de valorização e desrespeito como principal motivo que leva os professores a se sentirem frustrados em seu local de trabalho e desanimados com a sua profissão.

### **3.3. A opinião dos docentes sobre as causas da desmotivação para exercer sua prática pedagógica.**

Neste tópico contém o relato final do questionário sobre a desmotivação docente, na qual, possui um enfoque para as causas deste problema. Ao todo, essa parte apresenta o total de seis perguntas que foram realizadas a um grupo de doze professores da rede municipal no colégio Instituto de Educação de Guaratinga. Diante disso, iniciamos este

bloco de entrevista com a seguinte questão: Em sua opinião por que a desmotivação tem sido um fator para muitos docentes desistir da profissão?

Alguns dos professores, a exemplo do P2, alegaram que a frustração da profissão, desencadeia problemas de saúde, e desgaste emocional.

P2: *“A falta de motivação leva ao desinteresse e acaba por desencadear diversas enfermidades à saúde dos agentes da educação levando-o a buscar outras opções de trabalho, enfatizando que no serviço público em decorrência da estabilidade faz com que os professores se mantenham na educação”*.

P3: *“Por que desmotivação gera problemas graves na vida social, familiar e na saúde mental e física”*.

P5: *“É desgastante a insistência sem bons resultados”*.

P6: *“Muitos profissionais estão adoecendo em sala de aula devido à falta de respeito e valorização profissional”*.

P7: *“Porque acabam adoecendo, murchando e em última instância optam por viver”*.

Já o restante do grupo, atribuiu aspectos financeiros e tecnológicos:

P1: *“Por que é a motivação que nos impulsiona para a atuação profissional”*.

P4: *“Ausência de motivação será sempre determinante para que se abandone algo, afinal o profissional frustrado e desmotivado, em qualquer área, se tornará improdutivo”*.

P8: *“O professor está sempre tentando acompanhar o avanço da tecnologia, da globalização e da atualização. No entanto, é como dar murro em ponta de faca, pois o mesmo está sempre sendo desvalorizado, desrespeitado a ponto de adoecer e se sentir frustrado com a profissão”*.

P9: *“Qualquer profissional deseja ser valorizado, se não é, é natural buscar esse valor em outra área”*.

P10: *“Em primeiro lugar você deve gostar do que faz e isso já vale muito a depender a profissão pode ser prazerosa”*.

P11: *“Por que um professor desmotivado pelo que faz ele não irá ver motivos suficientes para permanecer na profissão”*.

P12: *“Baixos salários, autoestima, estresse e salários sem nível”*.

Nota-se que alguns destes professores disseram que é melhor encontrar uma nova ocupação ao invés de permanecer em uma rotina desanimadora e exigente. Nesta perspectiva, o grupo respondeu a segunda questão, que pedia para que eles explicassem como as exigências da carreira docente influenciam no desempenho da sua atuação na sala

de aula. Logo percebe-se uma divisão entre os participantes, os que enxergam as exigências da profissão de forma positiva e os que a visualizam de maneira negativa. Além disso, há aqueles que reúnem as duas opções em sua resposta ou justificaram-se de forma diferenciada.

P1: *“Negativamente, pois exige-se muito do professor e valoriza pouco o se trabalho”*.

P3: *“Eu não vejo como positiva, pois o excesso traz consigo algo ruim que é a desmotivação. O professor fica atrelado a cumprir com toda a exigência que a prática em sala de aula se perde”*.

P8: *“De forma rígida, constante e obrigatória”*.

P11: *“De forma negativa, pois há um excesso de trabalho e uma carga horária extensa e a valorização de todos os ângulos pequena”*.

P2: *“Influencia de forma normal visto que busco cumprir meu papel de forma efetiva e com qualidade buscando sempre o desenvolvimento educacional do alunado”*.

P5: *“Em parte, positivo, pois preciso dar resultados. Mas a falta de apoio desmotiva e em alguns momentos há desanimo”*.

P6: *“De forma “positiva” quando se tem o apoio necessário e de forma negativa por que se torna cansativo a quantidade de burocracia imposta para o professor”*.

P7: *“Todo ser humano precisar ser cobrado para render mais, mas essas exigências requerem suporte e apoio para serem cumpridas de forma satisfatória”*.

P9: *“Creio que se as leis fossem seguidas como deveriam, o desempenho em sala de aula seria mais satisfatório. O que temos é falta de respeito tanto para professores quanto para alunos”*.

P10: *“Procuro melhorar a cada dia como pessoa e como profissional que sou diante dos desafios”*.

P4: *“Procuro sempre me qualificar mesmo em meio as dificuldades da minha carreira de modo que eu consiga atender as demandas de aprendizagem dos meus discentes”*.

P12: *“Qualificação profissional, aperfeiçoamento, cursos de graduação e buscar aperfeiçoamento da área de trabalho”*.

As respostas descritas seguem respectivamente a ordem: os que veem de forma negativa; os que olham de forma positiva; aqueles que apostam nas duas opções e os que tiveram justificativas diferenciadas. Em continuação, temos a seguinte pergunta: Em sua

*opinião, o que seria necessário fazer para um professor se sentir motivado com a profissão frente há fatores que causam desmotivação?*

P1: *“A valorização profissional em todos os sentidos, formação continuada, melhorias de condições de trabalho, redução da carga horária”.*

P4: *“Valorização profissional, suporte de saúde física, emocional e psicológica, condições de trabalho mais adequadas (cargas horárias)”.*

P5: *“Boa remuneração, incentivo profissional com capacitações, premiações e locais adequados”.*

P8: *“Valorização, formação contínua gratuita, assistência média, condições de trabalho e investimento na autoestima”.*

P9: *“Respeito, valorização, segurança”.*

P11: *“Formação continuada, valorização de todas as formas, respeitar”.*

De acordo com esses professores, as ações que mais teriam sucesso são a capacitação profissional, maiores recursos para projetos e para a instituição e valorização profissional e salarial. Já os demais ressaltaram o apoio da família, em um trabalho conjunto com a escola, além da revisão de leis que visam maior estabilidade e segurança ao docente:

P10: *“Serão necessários pais atuantes, equipe diretiva empenhada a contribuir com os professores, investimento na qualidade do ensino e material pedagógico para os docentes e os educandos”.*

P6: *“A participação mais efetivas dos pais, a valorização salarial e um bom ambiente de trabalho”.*

P12: *“Deveriam estabelecer leis vigentes que atuem em defesa do professor em todas as suas demandas. Pois o professor enfrenta diariamente violência verbal, física, emocional e intelectual. Enfrentam também alunos, pais e sociedade que desrespeitam a todo momento e nada acontece, bem como os gestores públicos que não valorizam e não se importam com os mesmos”.*

P2: *“Primeiramente seria tentativa de resolução dos fatores causadores da desmotivação”.*

P3: *“Uma equipe preparada para cuidar da saúde psicológica e física; e um diálogo aberto e sem respostas prontas entre que está gerindo a escola e os professores”.*

P7: *“O professor é uma profissão que a muito tempo existe e se faz necessária existir, no entanto não é vista como essencial para o crescimento de pessoas e de um país. Seria necessário criar políticas públicas que valorize a profissão e o professor em todas as*

*esferas que envolve o mesmo...Valorização salarial, na saúde, na formação, na sala de aula, na sociedade e dentro do próprio ambiente de trabalho, além dos poderes públicos ouvir mais os profissionais”.*

A 14<sup>o</sup> questão pediu aos participantes para que descrevessem o que tem mantido o seu entusiasmo pela profissão. Em geral todas as respostas foram pelo mesmo caminho, que se baseia no amor pela ocupação escolhida, ao profissionalismo e pela determinação:

P1: *“A escolha profissional, a luta sindical e a esperança de dias melhores, pois a fé nos move”.*

P2: *“Em primeiro lugar, profissionalismo seguido pelo desejo de colaborar com o crescimento educacional e intelectual do alunado”.*

P3: *“O desejo de ser professor, o amor aos meus alunos e a reciproca dos mesmos, a amizade entre colegas”.*

P4: *“Tenho em mente que essa foi a profissão que escolhi, para a qual me qualifiquei e permaneço me qualificando”.*

P5: *“Gostar de ensinar e ter um bom relacionamento com o aluno”.*

P6: *“Porque sinto prazer em dar aula, amo minha profissão”.*

P7: *“Acreditar que em algum momento o quadro deprimente que os professores tem vivido venha se reverter para dias melhores”.*

P8: *“O sucesso de alguns estudantes que fizemos parte da vida escolar e falta de oportunidade”.*

P9: *“A fé que dias melhores virão e a necessidade de sabedoria”.*

P10: *“Determinação, fé, esperança e comprometimento, crendo que tudo pode mudar”.*

P11: *“Acreditar que dias melhores virão e que a profissão docente é de grande importância na sociedade”.*

P12: *“Eu escolhi essa profissão por gostar e isso me impulsiona a permanecer e lutar pelo valor do professor”.*

Dentre as respostas, alguns admitiram que mesmo tendo amor pela profissão, existem algumas insatisfações, no entanto estes acreditam em dias melhores para sua profissão. Em sequência, foi perguntado porque o desinteresse dos alunos causa desmotivação no trabalho do professor. Alguns creditam esta situação pela relação direta que possui com a turma:

P1: *“Porque é o público alvo do trabalho docente. É o real motivo pelo qual a profissão existe”.*

P3: *“Por que planejamos para eles, se não há uma reciproca tudo foi feito para nada”.*

P7: *“O professor trabalha em função do aluno planeja, busca, forma, capacita para oferecer-lhes o melhor. Se os mesmos não estão receptivos para aquilo que lhe é oferecido da melhor forma possível causa uma desmotivação intrínseca e extrínseca no professor”.*

P11: *“O interesse e a participação do aluno são fundamentais para os professos, pois o planejamento da aula é especialmente para o aluno...”.*

O restante do grupo colocou argumentos variados, desde o uso de metáforas como outros discorridos por P12, P8, P9, P10, P2, P6 e P4:

P12: *“O uso inadequado de aparelhos tecnológicos”*

P8: *“Porque nos sentimos inaptos, incapazes tentando ensinar para quem não quer aprender fica difícil”.*

P9: *“Porque nenhuma semente germina em solo infértil”.*

P10: *“Entendo que tanta motivação quanto a desmotivação é recíproca, vai depender de cada sujeito envolvido ou não neste contexto”.*

P12: *“Se você bate na porta de quem não quer abrir você acaba desistindo de continuar a bater. Assim são os discentes se você deseja ensinar, mas eles não demonstram o interesse em aprender se torna cansativo a insistência”.*

P4: *“Porque influencia diretamente da prática docente, nos resultados causando-nos, na maioria das vezes um sentimento de frustração”.*

P5: *“A postura do aluno é fundamental para o aprendizado”.*

P6: *“Muitas vezes são os aparelhos tecnológicos que atrapalham”.*

P2: *“Entendo que seja por sentir que seu trabalho se pareça inútil e sem importância para os mesmos”.*

A última questão, solicitou que os participantes falassem três fatores que têm sido determinantes nas condições de trabalho que tem deixado muitos professores desmotivados com a função docente. Todos os professores citaram fatores iguais, segundo eles, os mais recorrentes para a sua desmotivação, são a falta de respeito, apoio familiar, desvalorização e salário baixo:

P4: *“Desvalorização financeira, indisciplina escolar e questões relacionadas à saúde física e emocional”.*

P5: *“Salário, apoio e desgastes com comportamento de alunos”.*

P6: *“Questões salariais, valorização profissional e pareceria dos pais”.*

P7: *“Gestão pública desonesta, carga horária, ausência da família e a indisciplina”.*

P8: *“Salários baixos, ambiente de trabalho precário, relações pessoais e interpessoais e valorização”.*

P1: *“São as salas de aulas lotadas, falta de recursos didático-pedagógicos, péssimas estruturas físicas das escolas além da falta de atendimento psicológico e assistencial de alunos e professores”.*

P2: *“Desvalorização do professor; salas de aulas superlotadas; desinteresse dos alunos e negligência e descaso familiar em relação aos estudos dos filhos”.*

P3: *“Excesso de trabalho e salário baixo, indisciplina em sala de aula e violência”*

P9: *“Insegurança, desvalorização e desrespeito”.*

P10: *“Gestores que não valorizam o profissional, direção que não fala a língua do professor e pais descompromissados”.*

P11: *“Salário, condições de trabalho e participação da família ..”.*

P12: *“Ausência da família, salário, comportamento inadequado dos alunos e as exigências impostas ao professor”.*

A partir das questões levantadas neste momento da pesquisa podemos observar que os professores compartilham dos mesmos motivos que levam a desmotivação, que são a desvalorização profissional, a remuneração inadequada, condições de trabalho insatisfatórias, entre outros. Entretanto, mesmo com um cenário adversativo, os professores entrevistados revelaram que se sentem realizados com a profissão e que preferem permanecer atuando em meio a esses problemas e se empenhar para amenizar essa situação, com isso, o grupo apontou quais estratégias seriam importantes para alcançarem este objetivo, e a principal escolha apresentada foi a maior participação dos pais junto a instituição, acompanhando o desenvolvimento dos alunos de uma forma mais efetiva.

### **3.4. Sobre os alunos, e como estes são afetados pela desmotivação docente**

Nesta fase final do projeto é apresentada a entrevista realizada com a turma do 9º ano do Instituto de Educação de Guaratinga. Ao todo são 30 alunos, que responderam o total de dez questões sobre como é a relação com os estudos no dia-a-dia da escola e como percebem o desânimo dos professores próximos. Para melhor compreensão da pesquisa e entendimento das respostas, os entrevistados serão identificados com a inicial A, que corresponde a palavra aluno juntamente com o numeral, variando do 1 até o 30.



Diante disso, este questionário iniciou-se com a questão: Qual a importância de estudar para você? Tendo a mesma justificativa, o primeiro grupo baseou a importância dos estudos para conseguir um bom futuro e/ou emprego, como ressalta A2:

A2: *“Para ter um futuro melhor”*.

A3: *“Para que eu possa conseguir um bom emprego”*.

A4: *“Para ter um futuro melhor”*.

A5: *“Para conseguir um trabalho”*.

A6: *“Para ter uma profissão”*.

A7: *“Para ser alguém na vida”*.

A10: *“Por que através dos estudos poderemos ter um emprego melhor”*.

A11: *“Os estudos são importantes para todo mundo pois teremos um futuro melhor”*.

A12: *“Para me qualificar e ter uma profissão”*.

A17: *“Para ter um trabalho”*.

A18: *“Por que estudar é importante para ter um bom emprego”*.

A22: *“Muito importante pra ter um futuro melhor, um bom trabalho e ser independente”*.

A16: *“Por que através dos estudos teremos uma vida de sucesso”*.

A26: *“Muito importante para no futuro ter um trabalho e ser independente”*.

O restante da turma ponderou sobre a relevância dos estudos pelo aprendizado e no que isso pode proporcionar:

A27: *“Aprender e ter um futuro melhor”*.

A28: *“Através dos estudos desenvolvemos um futuro melhor”*.

A29: *“Por que sem os estudos eu não posso realizar os meus sonhos, pois muitos deles dependem dos estudos”*.

A30: *“Muito bom”*.

A24: *“Aprender ter conhecimento e ter objetivo de vidas”*.

A25: *“tranquila”*.

A19: *“Para que eu tenha mais conhecimento”*.

A20: *“Aprende, ter conhecimento e objetivo na vida”*.

A21: *“Ter conhecimento e aprendizagem”*.

A23: *“Para aprender e ter um futuro melhor”*.

A14: *“Para não ser analfabeto”*.

A15: *“Para adquirir conhecimento”*.

A13: *“Para me estudar é importante por que eu aprendo cada dia mais”*.

A8: *“Para aprender”*.

A9: *“Sem os estudos não somos nada”*.

A1: *“Para obter conhecimento”*.

De acordo com a fala do A1, os estudos são importantes para obter conhecimento, e tal consideração é compartilhada com mais alguns dos que foram entrevistados. Considerando a escola como um espaço de transmissão do saber e a participação do professor neste processo, temos a segunda pergunta: Como é a sua relação com os seus professores?

Em geral, as respostas seguiram um mesmo padrão, alternando-se entre tranquila, normal e respeitosa, como afirma A2, A25 e A28.

A1: *“De amizade e respeito”*.

A2: *“Tranquila”*.

A3: *“Respeitosa”*.

A4: *“Normal”*.

A5: *“Boa”*.

A6: *“Muito tranquila”*.

A7: *“Bom”*.

A8: *“Não tenho problemas”*.

A9: *“De brincadeira”*.

A10: *“Boa”*.

A11: *“Melhor do que deveria”*.

A12: *“Muito normal”*.

A13: *“Ótima, eu como aluno e ela como professora, eu não vim atrás de amizade, mas sim de aprender”*.

A14: *“Normal, tento ser uma pessoa boa, que presta atenção e respeito o professor na sala de aula”*.

A15: *“Boa, uma relação de respeito”*.

A17: *“Normal, faço meu papel de aluno e o professor o dele”*.

A18: *“Por enquanto há um relacionamento tranquilo”*.

A19: *“Um relacionamento de amizade, seriedade e respeito”*.

A20: *“Meu relacionamento é normal, pois eu sou aluna e devo respeitar o professor que está ali para ensinar”*.

A21: *“Ótima relação, pois gosto dos professores”*.

A22: *“Tranquila, apesar de não gostar muito de estudar”*.

A23: *“Normal”*.

A24: *“Tenho um relacionamento normal, pois o professor não tem obrigação de ter amizade com aluno”*.

A25: *“Muito bom”*.

A26: *“De respeito e amizade”*.

A27: *“Bom”*.

A28: *“Tranquilo”*.

A29: *“Normal”*.

A30: *“Um relacionamento de professor e aluno”*.

No entanto, o A16 se diferencia dos demais, evidenciando um problema já exposto no desenvolvimento desta pesquisa:

A16: *“Às vezes tensa, pois alunos não respeitam os professores”*.

Em contradição aos demais alunos, o olhar deste participante evidencia uma problemática recorrente na docência e que fora aqui debatida algumas vezes, que é a falta de respeito para com o professor, essa resposta abre margem para a próxima pergunta, que questiona aos alunos qual a importância da profissão docente.

A1: *“Muito importante, pois sem o professor não tem como o aluno ter aulas”*.

A2: *“Muito importante para o nosso crescimento educativo”*.

A3: *“É importante, por que como não tem como o aluno aprender sem o professor para ensinar”*.

A4: *“Acho de grande importância por que o professor é base de todas as profissões”*.

A5: *“É uma profissão necessária e fundamental, sem professor não teríamos possibilidade de seguir nossos sonhos de ter alguma profissão”*.

A6: *“É muito importante, por que pra ser alguém é ter um bom emprego, mas para isso você precisa ter um bom professor”*

A7: *“Por que é através dos professores que aprendemos”*.

A8: *“Sem o professor não há alunos e nem educação”*.

A9: *“Por que o professor é a profissão que formam outras profissões”*.

A10: *“Por que é o professor que está preparado para dar aulas”*.

A11: *“Para ensinar para os alunos aprenderem”*.

A12: *“É o professor que nos ajudam a ser alguém na vida”*.

A13: *“É através dos professores que podemos aprender, formar e ter um bom emprego”*.

A14: *“O professor é nosso segundo pai/mãe por que eles preocupam em nos dar ensinar”*.

A15: *“O Professor é quem transmite o conhecimento”*.

A16: *“Para me o professor é importante por eles nos incentivam a aprender, a estudar e a ser alguém na vida”*.

A25: *“Através de um professor temos uma preparação para o futuro”*.

A26: *“É importante pra tudo na vida”*.

A27: *“Por que ajuda os alunos a ter um emprego, um futuro melhor através dos seus ensinios”*.

A28: *“Por que sem professor não tem como ser alguém na vida”*.

A30: *“Muito importante para o ensino”*.

A19: *“Por que nos tornamos seres esclarecidos por causa dos professores”*.

A20: *“Professor é fundamental no desenvolvimento da sociedade”*.

A21: *“Ser professor não é bom, mas é preciso que ele exista para ensinar”*.

A22: *“Sem professor, sem futuro eles são o principal meio de termos um futuro brilhante”*.

A23: *“Professor é muito importante para o ensino, mas uma pena não serem valorizados”*.

A24: *“Ser professor é muito importante, mas é uma profissão pouco valorizada e poucas pessoas querem ser professor”*.

Para estes alunos o professor tem um papel fundamental na vida escolar deles, sendo o responsável pelos conteúdos aplicados, e o maior agente transmissor do conhecimento, o que por sua vez pode proporcionar uma vida bem sucedida e estável.

No entanto, mesmo reconhecendo a importância do docente, alguns também compreendem as dificuldades enfrentadas por estes profissionais, conforme afirma o A18 e seus colegas:

A18: *“Professor é importante, mas eu não quero ser professor pois não é valorizado e nem respeitado”*.

A17: *“O professor não é uma profissão respeitada, mas é muito importante para formar outras profissões”*.

A29: *“Professor uma profissão árdua mais importante, mas os professores são muito desrespeitados”.*

A atuação do professor é relevante para o cenário estudantil e ao mesmo tempo apresenta desafios, que causam reações nos alunos, como foi explanado pelo A29. Neste sentido, o questionário tem sua sequência na quarta pergunta, que propõe que cada aluno falar sobre a importância de o professor estar motivado na sala de aula.

A1: *“É importante por que a motivação do professor nos estimula enquanto aluno”.*

A2: *“Por que os alunos vão aprender com mais facilidade e vontade”.*

A3: *“Por que motiva o aluno a se dedicar”.*

A4: *“Por que o desenvolvimento é melhor e não fica uma aula chata para os alunos”.*

A5: *“Para ter um aprendizado melhor na aula”.*

A6: *“O professor motivado traz ânimo para o aluno querer aprender mais”.*

A7: *“Por que eles motivam os alunos também”.*

A8: *“É importante por que os professores motivados, motivam alunos também”.*

A9: *“Para motivar o aluno”.*

A10: *“Por que ele estará sempre disposto a dar aula”.*

A11: *“Deixa a aula melhor”.*

A12: *“Com um professor motivado a aula e os alunos se tornam melhores”.*

A13: *“É importante por que os alunos se interessam e se comportam na aula”.*

A14: *“Para que o aluno se sinta mais à vontade e também interessados”.*

A15: *“Se chega alegre e divertido, aí a gente aprende mais”.*

A16: *“Motiva os alunos a estudarem e ter um futuro melhor”.*

A17: *“Importante para estimular o aluno nas aulas”.*

A18: *“O professor motivado ele traz inovações nas aulas”.*

A19: *“Por que o professor demonstra mais amor pelo que faz”.*

A21: *“Acredito que a aula fica mais produtiva”.*

A22: *“O professor motivado faz com os alunos mais bagunceiros participem das aulas”.*

A24: *“O professor motivado traz uma aula animada, engraçada e os alunos se interessam mais”.*

A25: *“O aluno fica mais animado com as aulas”.*

A26: *“A aula do professor motivado chama mais a atenção do aluno e isso faz com que a gente participa mais”*.

A27: *“Fica bem melhor”*.

A28: *“A aula não é chata”*.

A29: *“O professor fica mais legal, atencioso e as aulas interessantes”*.

A30: *“A aula fica boa”*.

Novamente a turma segue uma mesma opinião em suas respostas, variando apenas suas expressões, alguns relatam que o professor motivado deixa aula mais animada, atrativa e produtiva, porém, outros se distinguem dos demais com suas opiniões, como no caso do A23 e do A20, que expõe uma situação aparentemente conhecida por eles:

A20: *“Existem professores que só querem o dinheiro, não faz uma aula diferente, não traz novas técnicas, não trabalha direito. Desta forma os alunos tendem a se desmotivar também”*.

A23: *“É importante o professor motivado na sala, porém muitas vezes o comportamento dos alunos faz com que muitos professores fiquem estressados na sala”*.

Diante dessas respostas, o questionário tem a sua continuação perguntando aos alunos, como o professor desmotivado influencia em sua aprendizagem:

A1: *“Um professor desmotivado não ensina da forma que deveria”*.

A2: *“Influencia de forma direta, pois eu como aluna não me desenvolvo na aprendizagem”*.

A5: *“O professor desmotivado não vai aplicar a aula direito e vai abalar muitos alunos”*.

A6: *“Através da desmotivação do professor influência o aluno a se desmotivar”*.

A7: *“A desmotivação do professor dificulta o aluno aprender”*.

A9: *“Influencia no desanimado dos alunos, pois se ele está motivado como ele vai motivar o estudante”*.

A12: *“Influência para que o aluno se sinta desmotivado também”*.

A15: *“Um professor desmotivado nos desmotiva também por isso acaba influenciando no desenvolvimento do aluno, mas de forma negativa”*.

A16: *“O aluno simplesmente não aprende”*.

A18: *“O professor tem muitos motivos para se desmotivar, mas na sala ele desmotivado acaba desmotivando o aluno também”*.

A19: *“Influencia muito, pois o aluno depende do professor para estudar e aprender”*.

A20: *“Influencia no desempenho do aluno”*.

A21: *“O aluno não aprende e bagunça mesmo”*.

A22: *“Influencia no relacionamento dos alunos com o professor”*.

A23: *“O professor motivado deixa o aluno com mais vontade de aprender e estudar”*.

A24: *“Professor desmotivado alunos desmotivado e bagunceiro”*.

A25: *“Um professor desmotivado deixa o aluno sem vontade de ir à escola”*.

A26: *“As aulas do professor se tornam cansada e isso influencia no desenvolvimento do aluno”*.

A27: *“Influencia principalmente no comportamento dos alunos”*.

A28: *“O aluno se desanima também”*.

A29: *“O professor desmotivado não ensina direito, o aluno não aprende e isso não é bom para nosso futuro”*.

A30: *“Influencia na motivação do aluno, a gente fica sem vontade de ir para a aula”*.

Esta parcela da turma defende que o desanimo do professor prejudica o aprendizado do aluno, deixando as aulas desinteressantes e o relacionamento com a turma complicado, diferentemente deste outro grupo, que se posiciona de forma contrária, alegando que esta situação não os afeta e até criticam alguns comportamentos:

A10: *“Não influência em nada”*.

A11: *“O professor desmotivado só quer passar muito exercício sem objetivo nenhum”*.

A12: *“Influência para que o aluno se sinta desmotivado também”*.

A13: *“Em nada”*.

A14: *“O professor não influencia em nada pois sem motivação eles não ensinam nada, só escreve”*.

A2: *“Influencia de forma direta, pois eu como aluna não me desenvolvo na aprendizagem”*.

A3: *“O professor desmotivado não influência em nada na minha aprendizagem, pois não ensinam direito”*.

A4: *“Não influência, simplesmente não vai dar uma boa aula e a gente não aprende muito”*.

A8: *“Não influência, por que não aprendo”*.

Neste cenário, vale ressaltar a fala do A18, que enfatiza que o professor tem muitas razões para estar desmotivado, pensando nisso, pedimos para que explicassem porque o comportamento dos alunos desmotiva o professor.

A21: *“O comportamento dos alunos desmotiva os professores por que eles não conseguem dar aula”*.

A22: *“Por que tem muitos alunos que não querem fazer nada”*.

A23: *“Muitos alunos tem falta de respeito, falta de consideração e falta de gratidão pelos professores”*.

A24: *“Por que muitos alunos não respeitam os professores”*.

A25: *“Por que os alunos são bagunceiros e sem compromisso e isso desmotiva os professores”*.

A26: *“Muitos professores já chegam estressados na sala de aula e os alunos não respeitam eles e tudo isso desmotiva”*.

A27: *“Por que muitos professores preparam a aula e não conseguem aplicar por causa dos alunos que não querem nada”*.

A28: *“Por que professores não gostam de alunos que não tem comportamento no momento da aula”*.

A29: *“Por que tem muitos alunos que não respeitam, não querem estudar e só bagunçam na sala”*.

A30: *“Por que o professor não consegue aplicar a aula que ele preparou”*.

A1: *“Muitos alunos não querem estudar, são indisciplinados e não respeitam os professores”*.

A2: *“Por que muitos alunos são mal educados e atrapalham muito a aula”*.

A3: *“Muitos alunos não interagem nas aulas, bagunçam quando o professor está explicando”*.

A4: *“Por que se o aluno for comportado, o professor conseguirá aplicar a sua aula e se sentir realizado”*.

A5: *“A falta de interesse dos alunos e comportamento tem desmotivado muitos professores, pois eles se estressam demais”*.

A6: *“Ninguém gosta de trabalhar em um ambiente de bagunça e desrespeito”*.

A7: *“Muitos bagunceiros atrapalham a aula e isso desmotiva muitos professores”*.

A8: *“O professor precisa da participação dos alunos nas aulas, muitos bagunçam, estressa e desmotiva os eles”*.

A9: *“Professor nenhum consegue trabalhar com aluno mal-educados”*.



A10: *“Muitos professores já entram na sala desmotivados e o comportamento dos alunos ajudam para que isso fique mais intenso”.*

A11: *“Por que alguns alunos não querem nada com os estudos e isso desmotiva os professores”.*

A12: *“A maioria das vezes o professor pode preparar a melhor aula, mas muitos alunos não querem nada”.*

A13: *“Por que o professor fica triste com o comportamento de muitos alunos que não os respeitam”.*

A14: *“A indisciplina do aluno, a falta de respeito e bagunça desmotiva muitos professores que vieram de fato ensinar”.*

A15: *“Por que o comportamento dos alunos são muitas vezes o agravante para a desmotivação os professores”.*

A16: *“Por que na sala de aula tem muitos alunos mal educados e mal criados”.*

A17: *“Alunos se comportam muito mal e estressa o professor”.*

A18: *“Os colegas nem sempre vem com a intenção de estudar, muitas vezes para cumprir tabela e por causa disso ficam dispersos de forma a atrapalhar a aula, deixando o professor estressado e desmotivado pois nem sempre ele consegue concluir a aula com sucesso”.*

A19: *“Por que tem muitos alunos que não se interessam por nada”.*

A20: *“Por que o professor não consegue aplicar a sua aula devido o comportamento de muitos alunos nas aulas”.*

Em relação a esta pergunta, os participantes responderam quase em consenso, afirmando que os professores convivem diariamente com alunos desinteressados e com pouco respeito a imagem do profissional em sala, corroborando para o problema em discussão.

Em sequência, eles descreveram alguns motivos em que percebem serem causas para o professor se sentir desmotivado com a profissão docente.

A25: *“Alunos que não querem estudar, escolas sujas, não tem materiais, salário atrasados e pequenos, perseguição política”.*

A26: *“Indisciplina dos alunos”.*

A27: *“Professores tem muitos motivos para se sentirem desmotivados tipo sala bagunceira e cheia, muito trabalho em casa, famílias que não participam”.*

A28: *“Famílias que são agressoras, prefeito que não paga, estrutura de escolas, violência e drogas”.*

A29: “A violência, a carga horária, salário, estruturas de escolas, ausência da família”.

A30: “Os professores fazem greve por causa de salário, merenda escolar, limpeza das escolas, carga horária, alunos bagunceiros, sala cheia... então o professor tem muitos motivos para se sentirem desmotivados”.

A10: “Acredito que muitas coisas fazem o professor se sentir desmotivado”.

A11: “Não sei responder, mas na minha opinião é quando eles não recebem o salário”.

A12: “Falta de estrutura, salário, material, desvalorização”.

A13: “A falta de educação dos alunos, de interesse, salário”.

A14: “Muitos são os motivos pais irresponsáveis, prefeita que não paga, escolas sem recurso, trabalhar doente”.

A15: “Salário, condições de trabalho, alunos desinteressados”.

A16: “A falta de respeito que todos tem pelo professor”.

A17: “Alunos que demonstram total desinteresse na sala de aula”.

A18: “Indisciplina, família, escolas sujas, salário, desvalorização”.

A19: “Alunos que ficam brincando, conversando na hora da aula”.

A20: “A falta dos pais na escola, salário, desrespeito”.

A21: “Alunos bagunceiros, sala cheia, falta de respeito pelo professor”.

A22: “Salário, indisciplina, alunos mal-educados, sala cheia”.

A23: “Os professores fazem muitas paralisações por causa de pagamento, então acho que esse motivo os deixa muito desmotivados”.

A24: “Professores se estressam na sala por causa dos alunos que não querem estudar e muitos pais ainda apoiam os filhos mesmo sabendo que estão errados”.

A1: “Alunos mal educados e sem compromisso”.

A2: “Vejo os professores sempre de greve por causa de pagamento”.

A3: “Falta de recursos e condições de trabalho”.

A4: “Desrespeito, bagunça, brincadeiras de amigos na sala de aula”.

A5: “Professor não são bem pagos, não são respeitados por alunos”.

A6: “Alunos que não querem nada com os estudos, pagamento que não sai no dia certo, pais que não estão nem aí pra nada”.

A7: “Desrespeito, bagunça, doença, estresse”.

A8: “Falta de comportamento, conversa, salário, pais, falta de recurso para trabalhar”.

A9: *“Indisciplina na sala, alunos violentos, prefeita que não paga”*.

Mais uma vez percebe-se que os alunos possuem uma opinião semelhante ao comentarem sobre o assunto, pontuando questões cotidianas como a indisciplina da turma, falta de recursos da instituição e de infraestrutura como falta de pagamento. Nessa perspectiva, cada participante falou sobre como a desmotivação docente influencia em sua motivação para estudar, que por sua vez expressaram opiniões negativas sobre essa interferência:

A1: *“De forma triste”*.

A2: *“Desanimada”*.

A3: *“De forma negativa”*.

A4: *“Negativa”*.

A5: *“Negativa”*.

A6: *“Sem autoestima”*.

A7: *“De forma totalmente desmotivada”*.

A8: *“Eu fico sem motivação para estudar, uma vez que percebo meus professores sem motivação para ensinar”*.

A9: *“Me sinto prejudicada”*.

A10: *“Influencia de forma negativa”*.

A11: *“Triste”*.

A12: *“Negativa”*.

A13: *“Influencia de forma negativa”*.

A14: *“O aluno fica desanimado”*.

A15: *“Influencia de forma direta”*.

A16: *“De forma a desanimar o aluno”*.

A17: *“Influencia na minha motivação”*.

A18: *“Influencia de forma negativa”*.

A19: *“De forma negativa”*.

A20: *“De forma negativa”*.

A21: *“Me sinto triste”*.

A22: *“Influencia de forma direta pois eu fico prejudicada no conhecimento”*.

A23: *“Influencia no meu aprendizado”*.

A24: *“Influencia diretamente, pois eu dependo do professor para aprender”*.

A25: *“Negativamente”*.

A26: *“De forma direta e negativa”*.

A2: *“Me sinto desanimada e percebo que não aprendo e isso é ruim para meu futuro”*.

A28: *“Influencia de forma ruim”*.

A29: *“Me sinto triste”*.

A30: *“Desanimada”*.

A 9º questão solicitou que cada aluno explicasse como é possível manter a motivação para continuar estudando:

A8: *“Ter sonhos”*.

A2: *“Ter sonhos de um futuro melhor”*.

O A2 e o A8, basearam suas respostas afirmando terem sonhos e projetos para o futuro, que complementa a opinião do restante da turma que se mantém motivada por meio da compreensão de que a educação um caminho oportuno e que os envolvidos neste processo, a exemplo dos professores precisam ser respeitados:

A3: *“Cumprindo o papel de aluno”*.

A4: *“Respeitando para ser respeitado”*.

A5: *“Entendo que sem os estudos nada somos”*.

A6: *“Querer realizar o sonho de ter uma profissão”*.

A7: *“Ter em mente que só os estudos mudam a nossa vida”*.

A9: *“Me mantendo motivado”*.

A10: *“Ter foco no que quer”*.

A11: *“Não deixando outros colegas tirar minha atenção”*.

A12: *“Querer aprender”*.

A13: *“A vontade de aprender mais”*.

A14: *“A vontade de ter um emprego”*.

A15: *“O sonho de ser alguém na vida”*.

A16: *“Querer ter um futuro brilhante”*.

A17: *“A vontade e ajudar minha família”*.

A18: *“Estudando com foco”*.

A19: *“Eu entendo que somos o futuro do Brasil”*.

A20: *“A vontade de ter uma vida diferente me motiva a estudar”*.

A21: *“O que me motiva é saber que depois de tudo vou ser alguém na vida, ter um bom trabalho e dar o melhor para minha família”*.

A22: *“Eu tenho e por isso me sinto motivada para estudar e também para terminar os estudos...”*.

A23: *“Meus colegas, amos encontrar eles nas escolas, meus professores e meus pais”*.

A24: *“Eu gosto de estudar”*.

A25: *“Me sinto motivada por que quero aprender coisas novas, ir para uma faculdade, ter uma profissão na vida”*.

A26: *“Meu foco me faz estudar, ter um trabalho e uma família”*.

A27: *“Meus sonhos, pois dependem dos estudos”*.

A28: *“Ter um bom emprego”*.

A29: *“Penso sempre que sem os estudos você não é capaz de alcançar os seus sonhos”*.

A30: *“Me sinto motivada, quando tenho muitos incentivos para isso”*.

Para finalizar, cada aluno relatou como se sente quando o professor chega desmotivado em sala de aula. cada resposta expressa um comentário negativo sobre essa situação, contribuindo para um mesmo cenário, no qual os professores desmotivados podem atrapalhar o desenvolvimento dos alunos em sala de aula, não apenas em sua disciplina, mas em toda a grade curricular, como ressalta A28:

A28: *“Estranho e sem ânimo pra estudar”*.

A29: *“De forma negativa, pois fico sem a menor vontade de estudar”*.

A30: *“Me sinto triste por ele, e não temos ânimo para aprender”*.

A12: *“Sem vontade estudar”*.

A13: *“Desmotivada”*.

A14: *“Me sinto com sono na sala, pois professor desmotivado aula chata...”*.

A15: *“Desconfortável”*.

A16: *“Me sinto sem desejo de ir à escola”*.

A17: *“Me sinto sem autoestima”*.

A18: *“Desmotivada também”*.

A19: *“Desmotivada em aprender”*.

A20: *“Me sinto impotente”*.

A21: *“Me sinto com vontade de ficar em casa”*.

A22: *“Me sinto desmotivada, triste e chateada, pois fica difícil estudar”*.

A23: *“Me sinto desmotivada também”*.

A24: *“Ao ver o professor desmotivado, me sinto da mesma forma.”*.

A25: *“Me sinto muito triste e sem vontade de estudar”*.

A26: *“A desmotivação do professor influencia muito na motivação do aluno, pode fazer com que o futuro do aluno seja triste ou o aluno começa a entrar em depressão sem vontade de estudar...”*.

A27: *“Desmotivado também”*.

A1: *“Me sinto com vontade de voltar para casa”*.

A2: *“Revoltada”*.

A3: *“Desmotivada também”*.

A4: *“Me sinto desconfortável”*.

A5: *“Tensa, pois muitas vezes não aprendo por que a aula é cansativa”*.

A6: *“Triste”*.

A7: *“Desmotivada”*.

A8: *“Me sinto triste, pois se o professor está desmotivado os alunos se sentem também”*.

A9: *“Triste”*.

A10: *“Chateado, pois venho para escola e os professores estão desmotivados”*.

A11: *“Me sinto desmotivada também”*.

Tendo em vista que o objetivo da pesquisa é compreender como os diferentes públicos educacionais enxergam a desmotivação docente, podemos observar com a confrontação dos dados que tanto os professores e gestores quanto os alunos entendem este fenômeno de uma forma parecida. No que se refere as causas, os três grupos concordam que fatores como falta de valorização, indisciplina e equivalência salarial são alguns dos responsáveis por esse entrave, inclusive alguns discentes destacaram a falta de interesse e de comprometimento de sua classe, configurando-se como um ponto favorável para este caso. A direção também atribui a escassez de recursos, políticas públicas e a falta de apoio familiar, concordando com a explicação dos professores entrevistados que por sua vez, além dessa insatisfação, reclamam do acompanhamento pedagógico inadequado, salário incompatível, exigências e carga horária cansativa e extensa.

Este cenário contribui para que estes profissionais se sintam prejudicados em desempenhar suas tarefas, de acordo com o grupo dos alunos, a desmotivação do professor é perceptível, sendo que ele chega em sala de aula desanimado, estressado e sua aula desinteressante, dificultando sua interatividade com o mesmo e com os conteúdos ensinados. Já a equipe diretiva pontua que o desanimo que atinge o docente o deixa com dificuldades de exercer suas funções práticas como planejamento e recorre a todas as possibilidades da escola para acompanhar este agente da forma mais adequada,

incentivando, dialogando e promovendo atividades para amenizar este quadro, visto que este desencadeia no professor uma série de conflitos prejudiciais à sua saúde e o aprendizado dos alunos.

Os docentes relataram que a desmotivação atrapalha sua performance em sala de aula, sua saúde física e emocional, o que coincide com a resposta dada pelos alunos quando disseram que veem seus professores muito estressados em aula.

No entanto, mesmo com um contexto complicado e caótico ao mesmo tempo, todos os grupos ressaltaram a importância do professor para a escola e aprendizado da turma. Os gestores afirmaram a relevância destes para o desenvolvimento dos alunos e disseram que acompanha-os dentro das condições da instituição, os alunos também reconheceram esse papel desempenhado, valorizando a atuação docente e o quanto isso contribui para sua vida educacional, já os professores, mesmo tendo compreensão dos problemas por eles enfrentados, revelam que amam a profissão e que se mantêm esperançosos para viverem em um contexto mais favorável.

## CONCLUSÕES

Ao finalizar esta dissertação que tratou de investigar sobre a desmotivação dos professores na sala de aula na escola Instituto de Educação de Guaratinga, no município de Guaratinga-BA, percebemos que esta desencadeou aprendizado e conhecimento bastante relevante na medida em que nos permitiu ir a campo e buscar informações coerentes por meio de métodos que possibilitou responder o problema e objetivos da pesquisa de modo a interpretar os dados de forma contextualizada e verídica.

Sendo assim, a problemática que orientou essa investigação procurou saber quais são os fatores e as causas que tem levado os professores do Ensino Fundamental do Instituto de Educação de Guaratinga a se sentirem desmotivados com o ensino. A partir desta perspectiva foi possível identificar quais são os fatores decisivos para que muitos professores se sintam-desmotivado profissionalmente.

Sabemos que são muitos os problemas que estão vinculados à educação, especialmente na educação pública, que não é valorizada da forma que deveria. Mediante a essa situação muitos são atingidos, como a escola e seus gestores, professores e alunos.

Ficou claro, que os fatores podem ser extrínsecos e intrínsecos, e que estão relacionados com diferentes elementos como satisfação, desejos, recompensas, bem estar, e alcance dos objetivos, nem todas são prazerosas ou partem da escolha espontânea. No entanto os fatores externos foram consideravelmente os que mais atingem a motivação dos professores tais como a desvalorização profissional, a intensificação e as exigências do trabalho docente, a indisciplina do aluno na sala de aula, a ausência da família na escola, o desrespeito da gestão pública, o aspecto salarial, turmas superlotadas, carga horária intensa, o não reconhecimento profissional, o cumprimento de diretrizes burocrática, a violência física e psicológica do professor, a descredibilização do papel docente para alunos, pais, gestores e sociedade, a desvalorização da carreira, a falta de recursos básicos e tecnológicos, a infraestrutura das escolas, as inúmeras faces que o professor tem que se transformar para atender as demandas da escolas, a imagem social tendencialmente negativa.

Como fator de conclusão, podemos absorver desta pesquisa vários subsídios de grandes autores renomados na temática desmotivação do professor, tendo em vista o quanto é relevante refletirmos sobre a importância desse profissional e do papel para a educação. Nesse ínterim percebemos o quanto há necessidade do desenvolvimento de



políticas públicas voltadas para uma educação de qualidade e que alcance a valorização do docente em todos os aspectos, pois os mesmos estão desassistidos na sua profissão.

Desta forma, temos o primeiro objetivo da pesquisa que resulta em identificar os fatores intervenientes na desmotivação docente.

Neste momento através dos relatos de cada entrevistado, nós podemos compreender as causas da desmotivação docente, sob a ótica de cada profissional e sua posição no local de trabalho. Os professores em geral foram bem precisos em suas respostas afirmando que este é um problema que afeta de forma individual e que pode variar entre cada profissional, mas no geral apontaram aspectos como desvalorização profissional, má remuneração, desinteresse, indisciplina, falta da participação familiar e cobranças exageradas como as principais causas da desmotivação. Já a equipe diretiva concordou nesses pontos listados e acrescentou que alguns professores dobram sua jornada de trabalho e com isso se sobrecarregam.

Com estes relatos percebemos que os motivos do desânimo docente deriva de diferentes fontes, a exemplo da administração pública municipal, administração da escola pelos gestores, os próprios professores quando decidem aumentar sua jornada de trabalho além dos alunos e suas famílias. Também comprovamos que a direção, de acordo com suas falas, acompanha os professores que se encontram nesta situação, dialogando com o professor a fim de promover uma melhor atuação em sala. No que se refere a este tópico, concluímos que todas as respostas são coerentes e condizentes com a realidade apresentada, e que os professores demonstram muitos motivos que levam a frustração profissional, em maior parte externos, que não possuem ligação com sua conduta diária, a exemplo da negligência familiar e administração ineficaz.

O segundo objetivo deste projeto corresponde a determinação das consequências decorrentes da desmotivação dos professores, e foi destinado em sua maior parte a entrevista da equipe diretiva, que respondeu o total de dezesseis perguntas sobre o conteúdo. Há também em escala menor algumas questões aos professores, juntas tais considerações ajudaram a sanar as inquietações referentes à este segundo passo.

Com a exposição dos relatos entendemos que os conflitos em sala de aula são os que mais agravam o quadro de desmotivação dos professores, alunos que não prestam o devido respeito ao professor, apresentam comportamentos inadequados e violentos e somam a maior parcela deste entrave, que por sua vez trazem resultados negativos para os docentes tanto para a sua saúde quanto para sua performance em sala. Os gestores afirmaram que percebem os professores na rotina escolar tristes e abatidos além de

apresentarem problemas de saúde como estresse, tensões e desequilíbrios emocionais. Segundo eles, muitos docentes se esforçam ao máximo, no entanto não conseguem lidar de forma amigável com todas as cobranças e situações que enfrentam diariamente e o sentimento de frustração e a chateação com os alunos os sobrecarregam formando um peso negativo que cresce a cada dia.

Ainda sobre o segundo objetivo, a direção da escola apontou que todo este cenário é prejudicial aos alunos, sendo que, com as turmas cheias e desobedientes atrapalham o desenvolvimento da aula, ou seja, um problema causado em grande parte pelos discentes acaba caindo sobre eles próprios. As turmas superlotadas e indisciplinadas, fazem com que o professor não consiga explicar bem os conteúdos o que acaba dificultando o processo de aprendizagem dos alunos. No entanto, os gestores se mostram bem preocupados com essas condições e oferecem todo o suporte disponível para os docentes como acompanhamento pedagógico e assim, amenizar esta situação.

Para os professores, as consequências da desmotivação alternam, segundo eles, todos são afetados, alunos, professores e gestores, dentre os efeitos mais citados, problemas de saúde devido ao estresse, baixo aprendizado e produtividade, desempenho profissional insatisfatório e conflitos entre colegas de trabalho.

Em resumo podemos afirmar que a rotina frustrante e desanimada em que estes professores se encontram podem resultar em consequências prejudiciais a sua carreira e sua saúde, devido o fato de se relacionarem diretamente com questões que abalam o seu psicológico. Outro aspecto relevante é que as respostas da direção e dos professores são concordantes, o que mostra que existe uma relação saudável entre as duas classes.

No que tange ao terceiro passo desta pesquisa que tem como objetivo descrever a opinião dos docentes sobre as causas da desmotivação para exercer sua prática pedagógica, podemos destacar a participação dos professores, este bloco foi inteiramente destinado em interpretar as opiniões deste grupo, composto por doze pessoas.

Neste contexto, comprovamos a teoria apresentada no marco teórico, quando é afirmado pelos professores a importância da motivação na sala de aula, na qual muitos a colocaram como algo incentivador para a carreira e completam dizendo que sua ausência provoca sérios problemas como dificuldades de aprendizado, além de desestabilizar a saúde do professor.

Quando questionados sobre as causas, todos os professores foram diretos e apontaram em totalidade os alunos, descrevendo seu comportamento como o maior contribuinte para a desmotivação docente. Situações como indisciplina, violência e o

desprestígio familiar configuram alguns dos exemplos, e ao mesmo tempo os professores assumiram que as exigências e cobranças mesmo em menor intensidade, são caracterizadas também como causas da frustração. Neste quesito, os participantes relataram em sua maioria que enxergam de forma negativa toda essa bagagem, sendo que não possuem condições favoráveis para se trabalhar. Entretanto, apesar de conviverem em um cenário insatisfatório, todos os professores compartilharam o amor pela profissão, e que continua neste caminho por escolha e profissionalismo e acreditam na melhoria deste quadro.

Sendo assim, compreendemos que a opinião dos docentes sobre as causas da desmotivação em sua maior parte é destinada ao mal comportamento do aluno, fato justificado por este ser o público alvo do professor, o que evidencia como esta relação precisa ser trabalhada, juntamente com as famílias destes alunos.

Para encerrar esta etapa realizada com a direção e os professores, foi feita a leitura e análise de cada resposta apresentada, e com isso percebemos que tais contribuições foram de grande importância para este estudo, sendo que nos permitiu interpretar como essas relações são desenvolvidas e qual o impacto delas, seja na vida do professor, aluno e gestores.

Neste quarto e último capítulo, temos o intuito de descrever a opinião dos alunos sobre como lhes afeta a desmotivação dos docentes, desta forma, este tópico é inteiramente exclusivo a este grupo, que fez suas contribuições sobre o tema abordado no decorrer de dez questões. É importante ressaltar que na nossa visão, todos os alunos demonstraram consciência da relevância do professor para a sua vida educacional e seu aprendizado e também assumiram a responsabilidade de ser um dos causadores deste entrave e que se sentem prejudicados com esta situação.

Durante a entrevista o grupo relatou que entende a importância dos estudos e por isso, possuem uma boa relação com seu professor, acrescentando que quando este profissional está motivado, as aulas são mais produtivas e interessantes e que nesse contexto, se sentem motivados também. Porém, afirmam perceber que muitos docentes já chegam em sala de aula estressados e desanimados o que por sua vez, tende a deixar a aula monótona e desinteressante, prejudicando sua atuação, aprendizado dos alunos e o foco nos conteúdos.

De acordo com alguns destes entrevistados, a falta de respeito dos colegas é o maior responsável por este acontecimento, além disso, também citam a falta de pagamentos e desvalorização dos professores, referindo à sensação diante da problemática desmotivacional na qual se encontram os educadores e ainda responderam que toda essa

situação os afeta de forma negativa, sem motivação para estudar, com baixo rendimento, tristes e cansados, em contrapartida disseram que tentam manter o interesse nas aulas por que sabem dos benefícios que este caminho tem a oferecer.

Diante dos fatos apresentados, nós pudemos concluir que a desmotivação docente é uma realidade e que pode acometer muitas instituições e profissionais, como no caso do Instituto de Educação de Guaratinga. Este fenômeno atinge cada um dos envolvidos de forma individual, podendo alternar-se entre suas causas que caminha desde problemas de gestão até os conflitos diários e em sala de aula, que por sua vez, em consequência atinge principalmente os alunos, os professores e por último a escola.

## SUGESTÕES

Sabemos da relevância do papel do professor para a educação e desenvolvimento dos alunos, e a falta de motivação em ensinar repercute negativamente a todos os envolvidos neste cenário, por isso, esta análise possibilitou a elaboração de algumas sugestões para amenizar este problema e assim contribuir para um ambiente mais pacífico e favorável.

- 1 Promover maior inclusão da família na escola através de eventos recreativos e palestras;
- 2 Maior acompanhamento pedagógico ao professor, com foco em trabalhar suas dificuldades em sala;
- 3 Acompanhamento psicológico;
- 4 Criação de projetos que valorizem a figura do professor para os alunos, famílias e sociedade;
- 5 Inclusão de debates que permita ouvir críticas e sugestões de todos os públicos da instituição;
- 6 Melhorias de políticas públicas e gestão de recursos;
- 7 Cursos de capacitação e desempenho;
- 8 Sejam oferecidos materiais didáticos pedagógicos e tecnológicos como forma de enriquecer a dinâmica lúdica em sala de aula.
- 9 Promover reuniões periódicas a fim de obter o diálogo aberto e fortalecer o relacionamento em grupo.
- 10 Viabilizar os direitos no professor presente no Plano de carreira.

## REFERÊNCIAS

- Antunes, C. (2012). *(In)Disciplina e (Des)Motivação*. São Paulo. (Coleção Didática; v. 3). Paulus.
- Antunes, C. (2015). *Professor bonzinho, aluno difícil: A questão da indisciplina em sala de aula*. 7ª Ed. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Approva. (2016). *Trabalhando a motivação de professores: como garantir melhores resultados na sua escola?* Disponível em file:///C:/Users/Kamilla/Desktop/bibliografia%20%20motivação/AppProva%202016.pdf. Acesso em 01-06- 2018.
- Aurélio, A. (2014). *Novo Dicionário da Língua Portuguesa*. São Paulo. Editora Nova Fronteira.
- Bueno, I.P.F. (2013). *Professores: Os desafios diários da profissão*. Universidade de Brasília – UnB. Alexânia – Go
- Bzuneck, J.A. (2009). *A Motivação do Aluno: Contribuições da psicologia contemporânea*. 4. ed. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Campoy, T.J. (2016). *Metodología de la investigación científica. Manual para la elaboración de tesis y trabajos de investigación*. Asunción, Paraguay: Marben.
- Campoy, T. (2018) *Metodología de la investigación científica*. Ciudad del Este (py) U.N.C. del Este
- Chalita, G. (2013). *Educação: a solução está no afeto*. São Paulo: Editora Gente.
- Freire, P. (2015). *Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa*. 25ª Ed. São Paulo: Paz e Terra.
- Gil, A.C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. Ciudad del Este-Paraguay: Atlas.
- Gil, A. C. (2002). *Como elaborar projetos de pesquisa*. Ciudad del Este-Paraguay: Atlas.
- IBGE. (2017). *Síntese do estado da Bahia*. Recuperado de: <http://ibge.gov.br/estadosat/perfil.php?sigla=ba>. Acesso em: 16 de Mar de 2018.
- Guedes, D.P., e Mota, J. da K. (2016). *Assemira Alcântara. A importância da motivação para a participação e aprendizagem matemática dos alunos*. Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia –Vitória da Conquista – UESB.
- Jofre, A.C.C., e Santos, P.C. (2012). *Teorias Motivacionais*. Faculdade de Pindamonhangaba. Pindamonhangaba

- Knechtel, M<sup>a</sup>. do R. (2014). *Metodologia da pesquisa em educação: uma abordagem teórico-prática dialogada*. Curitiba: Inter Saberes.
- Kruschewsky, A. (2016). *A importância da motivação para a participação e aprendizagem matemática dos alunos*. Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia – UESB. Vitória da Conquista – BA.
- Lakatos, E.M., e Marconi, M. de A. (2003). *Fundamentos de metodologia científica*. 8. ed. - São Paulo: Atlas.
- Lakatos, E.M.; Marconi, M. A. (2011). *Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados*. 7<sup>a</sup> ed. São Paulo: Atlas
- Martins, L.L. (2013). *A violência entre adolescentes em contexto escolar: uma meta-análise*. Universidade da Madeira. SP
- Morais. (2015). *Motivação no serviço público: estudo de caso com os agentes públicos municipais da prefeitura de monte azul paulista*. Universidade Aberta do Brasil – UAB. Brasília
- Minayo, M.C. de S. (2001.) (Org.) *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. 16 ed. Rio de Janeiro: Vozes,
- Miranda, M.R.A.C. (2012). *O impacto da desmotivação no desempenho dos professores*. Programa Nacional de Formação em Administração Pública – PNAP
- Mota, F.M.C. (2016). *Motivação dos estudantes e professores no espaço escolar*. Lisboa Escola Superior de Educação Almeida Garrett.
- Neto, A. C. de S. (2016). *A educação sob o olhar docente*. 2<sup>a</sup> Ed. São Paulo Vozes.
- Oliveira, J.E. (2014). *A motivação ética no processo de ensino/aprendizagem na formação de professores do ensino fundamental*. Tese de Doutorado apresentada a Universidade Federal do Rio de Janeiro.
- Penha, N.M. (2014). *Vínculo e Afetividade - Caminhos Das Relações Humanas*. 3<sup>a</sup> Ed. São Paulo: Vozes.
- Perovano, D.G. (2016). *Manual de metodologia da pesquisa científica*. Curitiba: Inter Saberes.
- Prodanov, C.C., & Freitas, E.C. de (2013). *Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico*. 2<sup>a</sup>. ed. Novo Hamburgo, Rio Grande do Sul - Brasil: Feevale.
- Projeto Político Pedagógico (2019). *Projeto Político Pedagógico*. Guaratinga BA, Instituto de Educação de Guaratinga.

- Piaget, J. (1976). *Psicologia e Pedagogia*. Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- Pontes, M.C. (2017). *A escola como veículo de motivação e desenvolvimento dos alunos. Lisboa. Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas universidade de Lisboa*. Dissertação para obtenção de grau de Mestre em Administração Pública - Especialização em Educação.
- Sampieri, R.H., Collado, C.H., & Lucio, P.B. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ª ed. México. McGraw-Hill.
- Schwartz, S. (2014). *Motivação para ensinar e aprender – teoria e prática*. Petrópolis, RJ: Editora Vozes.
- Silva, D.N. (2017). *A desmotivação do professor em sala de aula, nas escolas Públicas do Município de São José dos Campos*. Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Curitiba.
- Tiba, I. (2013). *Disciplina: Limite na Medida Certa, Novos Paradigmas*. 79ª ed. rev. – São Paulo: Integrare Editora.
- Tapia, J.A., e Fita, E.C. (2016). *A motivação em sala de aula o que é, como se faz. Tradução Sandra Garcia*. 11. ed.–São Paulo: Edições Loyola.
- Vasconcelos, C.S. (2015). *Indisciplina e disciplina escolar: Fundamentos para o trabalho docente*. São Paulo. Cortez.
- Wallon, H. (1975). *Psicologia da Educação e da Infância*. Lisboa, Portugal: Editorial Estampa.
- Zinher, M. (2012). *Liderança e motivação: O papel do gestor na busca pela qualidade do trabalho*. Universidade Tuiuti do Paraná. Curitiba.



## **ANEXOS**

## ANEXO Nº 01: CARTA DE AULORIZAÇÃO DA UNIVERSIDADE AUTÓNOMA DE ASSUNÇÃO



UNIVERSIDAD  
AUTÓNOMA DE  
ASUNCIÓN

Asunción, 19 de junio de 2019

**A quien corresponda:**

Por la presente, a pedido del interesado, se comunica que, **Aluizio Torres da Costa Neto**, es alumno de la Maestría en Ciencias de la Educación, de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Políticas y de la Comunicación, de la **Universidad Autónoma de Asunción (UAA)**, quien en el presente año 2019 iniciará la elaboración de su tesis titulada "**Diversidade Sexual e Educação: o desafio da formação docente**".

A fin de recolectar los datos como parte de la elaboración de la Tesis en el local de **Colégio Universitario - Colun UFMA**, solicitamos a las autoridades le conceda a la alumno **Aluizio Torres da Costa Neto**, la autorización para la aplicación de su instrumento de investigación, necesario para concluir el trabajo correspondiente.

Para lo que hubiere lugar,



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'José Antonio Torres'.

José Antonio Torres  
Presidente del Comité Científico  
Universidad Autónoma de Asunción

## ANEXO Nº 02: CARTA DE PETIÇÃO PARA PESQUISA



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ASUNCIÓN  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION E  
LA COMUNICACIÓN  
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

Guaratinga, 16 de dezembro de 2019

Prezada Senhora diretora Elma Cardoso!

Sou mestranda do curso de Ciências da Educação da Universidade Autônoma de Assunção Faculdade de Ciências de Educação e Comunicação – PY. “Estou desenvolvendo a dissertação de conclusão de curso, sob a orientação do professor Dr. Daniel González González, intitulada **“ESTUDO SOBRE A DESMOTIVAÇÃO DOS PROFESSORES DO ENSINO FUNDAMENTAL DO INSTITUTO DE EDUCAÇÃO DE GUARATINGA: FATORES E CAUSAS”** “Neste sentido solicito a permissão, apoio e colaboração da vossa pessoa para a realização da pesquisa/coleta de dados de campo com alunos, professores e equipe diretiva da turma do 9º ano do turno vespertino. A mesma acontecerá nos meses de fevereiro a março do ano de 2020.

A participação desta Instituição é de grande importância nesta investigação, a fim de que a partir dos resultados obtidos desta pesquisa seja possível uma reflexão sobre o que se tem feito acerca das práticas pedagógicas tanto de educandos quanto de educadores. Desde de então agradecemos a sua atenção e colaboração e nos colocamos a disposição para quaisquer esclarecimentos.

---

Charline Ferreira Lopes da Araújo

## ANEXO Nº 03: CARTA DE AUTORIZAÇÃO DA ESCOLA



Instituto de Educação de Guaratinga  
Resolução CEE nº. 180/95 Parecer nº 211/95 D.O. 14/12/95 – INEP – 29320143  
Av. Antônio Carlos Magalhães, 301 – Centro – CEP – 45.840-000  
Guaratinga – Bahia  
Fone-073-8223-3921

### Carta de autorização

Guaratinga, 16 de dezembro de 2019

Prezada Srª Mestranda!

Eu Elma Santos Cardoso responsável maior pela instituição de ensino **Instituto Municipal de Guaratinga**, venho por meio desta, autorizar a mestranda, Charline Ferreira Lopes de Araújo, a realizar a prática da sua pesquisa intitulada **“Estudo sobre a desmotivação dos professores do ensino fundamental II do Instituto de Educação: Fatores e Causas”** para a coleta de dados da investigação supracitada.

Elma Santos Cardoso  
Decreto 085/2019

Elma Santos Cardoso  
Diretora  
Decreto: 085/2019

Instituto de Educação de Guaratinga  
Parecer 211/95  
Av. Antônio Carlos Magalhães, 301  
Centro - Guaratinga-BA

“Educação não transforma o mundo. Educação muda as pessoas. Pessoas transformam o mundo”.  
Av. Antônio Carlos Magalhães, 301 – Centro- CEP:4584-000 – Guaratinga – BA  
E-mail: [instituto.educa@hotmail.com](mailto:instituto.educa@hotmail.com) Fone (73) 98223-3921 - Facebook: Marieg

**ANEXO Nº 04: – TERMO DE ESCLARECIMENTO SOBRE OS OBJETIVOS DA PESQUISA PARA EQUIPE DIRETIVA**



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ASUNCIÓN  
FACULTAD DE CIÊNCIAS Y DE LA COMUNICACION Y DE LA EDUCACIÓN  
MAESTRÍA EM CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN**

---

**TERMO DE CONSENTIMENTO INFORMADO LIVRE E ESCLARECIDO (EQUIPE DIRETIVA)**

Eu, **CHARLINE FERREIRA LOPES DE ARAÚJO**, pesquisadora da Universidade Autónoma de Asunción, convido a Equipe Diretiva \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ a participarem de um estudo intitulado **“ESTUDO SOBRE A DESMOTIVAÇÃO DOS PROFESSORES DO ENSINO FUNDAMENTAL DO INSTITUTO DE EDUCAÇÃO DE GUARATINGA: FATORES E CAUSAS”** QUE TEM COMO OBJETIVO GERAL **“ANALISAR OS ENSEJOS QUE TEM PROVOCADO À DESMOTIVAÇÃO DA CLASSE DOCENTE NAS SALAS DE AULA DO ENSINO FUNDAMENTAL DO INSTITUTO DE EDUCAÇÃO DE GUARATINGA.”**

A Pesquisa é de cunho social por isso ela é uma pesquisa qualitativa. Sua participação no estudo consistirá em responder dezesseis questões abertas sobre a desmotivação dos professores na sala de aula.

Os riscos com essa pesquisa são mínimos, sendo que o Senhores (a). pode se sentir desconfortável em responder alguma pergunta, no entanto, todavia suas respostas são essenciais para o melhoramento e a ampliação do universo metodológico, mas enquanto ser pesquisado, tem a liberdade de não responder ou interromper a participação na pesquisa em qualquer momento, sem nenhum prejuízo para seu atendimento.

O risco com a quebra de sigilo e privacidade da identidade e das informações, ainda que involuntária e não intencional está assegurada, visto que somente os pesquisadores terão acesso aos dados e, serão tomadas todas as providências necessárias para manter o sigilo, mas sempre existe a remota possibilidade da quebra de sigilo, cujas consequências serão tratadas nos termos da lei. Os resultados deste trabalho poderão ser apresentados em encontros ou revistas científicas e serão mostrados apenas os resultados obtidos como um todo, sem revelar seu nome, instituição ou qualquer informação relacionada à sua privacidade. O Sr. não terá nenhuma despesa e não há compensação financeira relacionada à sua participação na pesquisa.

Em caso de alguma dúvida procurar:

A Universidade Autónoma de Assunção PY- na Sede Central em Jejuí 667 com 15 de agosto, Telefone 495.873, e-mail: [info@uaa.edu.py](mailto:info@uaa.edu.py).

A pesquisadora Charline Ferreira Lopes de Araújo, Graduada em Pedagogia e Licenciada em Artes- pós graduada Psicopedagogia Institucional, mestranda em Ciencias da Educação, endereço residencial Rua Francisco Sales, Bairro –Novo horizonte CEP:45.840-000 endereço eletrônico-shayferreira2018@hotmail.com ou [charlineferreira02@gmail.com](mailto:charlineferreira02@gmail.com) contato +55 73 9 812020-64 Este termo será assinado em duas vias, pelo senhor (a) e pelo responsável pela pesquisa, ficando uma via em seu poder

## ANEXO 05: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE EQUIPE DIRETIVA



### UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ASUNCIÓN FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION Y LA COMUNICACIÓN MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

#### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE, APÓS ESCLARECIMENTO

Eu, \_\_\_\_\_ li esse termo de consentimento e compreendi a natureza e objetivo do estudo do qual concordei em participar. Acredito ter sido suficientemente informado a respeito do que li ou foi lido para mim, sobre a pesquisa: **“ESTUDO SOBRE A DESMOTIVAÇÃO DOS PROFESSORES DO ENSINO FUNDAMENTAL DO INSTITUTO DE EDUCAÇÃO DE GUARATINGA: FATORES E CAUSAS”** Discuti com a pesquisadora Charline Ferreira Lopes de Araújo responsável pela pesquisa, sobre minha decisão em participar do estudo. Ficaram claros para mim os propósitos do estudo, os procedimentos, garantias de sigilo, de esclarecimentos permanentes e isenção de despesas. Concordo voluntariamente em participar deste estudo.

Eu concordo voluntariamente em participar deste estudo.

\_\_\_\_\_  
Assinatura do participante da pesquisa ou responsável legal) (Nome e

Guaratinga, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2020

Rubricas: Sujeito da  
Pesquisa \_\_\_\_\_

Pesquisador Responsável ou quem  
aplicou o TCLE

## **ANEXO 06: TERMO DE ESCLARECIMENTO SOBRE OS OBJETIVOS DA PESQUISA PARA DISCENTE**



### **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ASUNCIÓN FACULTAD DE CIÊNCIAS Y DE LA COMUNICACION Y DE LA EDUCACIÓN MAESTRÍA EM CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN**

#### **TERMO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO LIVRE E ESCLARECIDO (DISCENTE)**

Eu, **CHARLINE FERREIRA LOPES DE ARAÚJO**, pesquisadora da Universidade Autónoma de Asunción, convido você \_\_\_\_\_ a participar do **“ESTUDO SOBRE A DESMOTIVAÇÃO DOS PROFESSORES DO ENSINO FUNDAMENTAL DO INSTITUTO DE EDUCAÇÃO DE GUARATINGA: FATORES E CAUSAS”** da turma do 9º ano do ensino fundamental II, a participarem de um estudo intitulado **QUE TEM COMO OBJETIVO GERAL “ANALISAR OS ENSEJOS QUE TEM PROVOCADO À DESMOTIVAÇÃO DA CLASSE DOCENTE NAS SALAS DE AULA DO ENSINO FUNDAMENTAL DO INSTITUTO DE EDUCAÇÃO DE GUARATINGA.”**

A Pesquisa é de cunho social por isso ela é uma pesquisa qualitativa. Sua participação no estudo consistirá em responder doze questões abertas sobre a desmotivação dos professores na sala de aula.

Os riscos com essa pesquisa são mínimos, sendo que você pode se sentir desconfortável em responder alguma pergunta, no entanto, todavia suas respostas são essenciais para o melhoramento e a ampliação do universo metodológico, mas enquanto ser pesquisado, tem a liberdade de não responder ou interromper a participação na pesquisa em qualquer momento, sem nenhum prejuízo para seu atendimento.

O risco com a quebra de sigilo e privacidade da identidade e das informações, ainda que involuntária e não intencional está assegurada, visto que somente os pesquisadores terão acesso aos dados e, serão tomadas todas as providências necessárias para manter o sigilo, mas sempre existe a remota possibilidade da quebra de sigilo, cujas conseqüências serão tratadas nos termos da lei. Os resultados deste trabalho poderão ser apresentados em encontros ou revistas científicas e serão mostrados apenas os resultados obtidos como um todo, sem revelar seu nome, instituição ou qualquer informação relacionada à sua privacidade. O Sr. não terá nenhuma despesa e não há compensação financeira relacionada à sua participação na pesquisa.

Em caso de alguma dúvida procurar:

A Universidade Autónoma de Assunção PY- na Sede Central em Jejuí 667 com 15 de agosto, Telefone 495.873, e-mail: [info@uaa.edu.py](mailto:info@uaa.edu.py).

A pesquisadora Charline Ferreira Lopes de Araújo, Graduada em Pedagogia e Licenciada em Artes- pós graduada Psicopedagogia Institucional, mestranda em Ciências da Educação, endereço residencial Rua Francisco Sales, Bairro –Novo horizonte CEP:45.840-000 endereço eletrônico-shayferreira2018@hotmail.com ou [charlineferreira02@gmail.com](mailto:charlineferreira02@gmail.com) contato +55 73 9 812020-64

Este termo será assinado em duas vias, pelo senhor (a) e pelo responsável pela pesquisa, ficando uma via em seu poder.

## ANEXO 07: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE DISCENTE



### UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ASUNCIÓN FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION Y LA COMUNICACIÓN MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

#### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE, APÓS ESCLARECIMENTO

Eu, \_\_\_\_\_ li esse termo de consentimento e compreendi a natureza e objetivo do estudo do qual concordei em participar. “Acredito ter sido suficientemente informado a respeito do que li ou foi lido para mim, sobre a pesquisa **“ESTUDO SOBRE A DESMOTIVAÇÃO DOS PROFESSORES DO ENSINO FUNDAMENTAL DO INSTITUTO DE EDUCAÇÃO DE GUARATINGA: FATORES E CAUSAS”**. Discuti com a pesquisadora Charline Ferreira Lopes de Araújo responsável pela pesquisa, sobre minha decisão em participar do estudo. Ficaram claros para mim os propósitos do estudo, os procedimentos, garantias de sigilo, de esclarecimentos permanentes e isenção de despesas. Concordo voluntariamente em participar deste estudo.

Eu concordo voluntariamente em participar deste estudo.

\_\_\_\_\_  
Assinatura do participante da pesquisa ou responsável legal) (Nome e

Guaratinga, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2020

Rubricas: Sujeito da  
Pesquisa \_\_\_\_\_

Pesquisador Responsável ou quem  
aplicou o TCLE



## **ANEXO 08: TERMO DE ESCLARECIMENTO SOBRE OS OBJETIVOS DA PESQUISA DOCENTE**



### **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ASUNCIÓN FACULTAD DE CIÊNCIAS Y DE LA COMUNICACION Y DE LA EDUCACIÓN MAESTRÍA EM CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN**

#### **TERMO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO LIVRE E ESCLARECIDO (DOCENTE)**

Eu, **Charline Ferreira Lopes de Araújo**, pesquisadora da Universidad Autónoma de Asunción, convido o Senhor (a) professor (a) \_\_\_\_\_ da turma do 9º ano do ensino fundamental II, a participarem de um estudo intitulado **“ESTUDO SOBRE A DESMOTIVAÇÃO DOS PROFESSORES DO ENSINO FUNDAMENTAL DO INSTITUTO DE EDUCAÇÃO DE GUARATINGA: FATORES E CAUSAS”** com o objetivo geral **“Analisar os ensejos que tem provocado à desmotivação da classe docente nas salas de aula do Ensino Fundamental do Instituto de Educação de Guaratinga.”**

A Pesquisa é de cunho social por isso ela é uma pesquisa qualitativa. Sua participação no estudo consistirá em responder dezesseis questões abertas sobre a desmotivação dos professores na sala de aula.

Os riscos com essa pesquisa são mínimos, sendo que o Sr. pode se sentir desconfortável em responder alguma pergunta, no entanto, todavia suas respostas são essenciais para o melhoramento e a ampliação do universo metodológico, mas enquanto ser pesquisado, tem a liberdade de não responder ou interromper a participação na pesquisa em qualquer momento, sem nenhum prejuízo para seu atendimento.

O risco com a quebra de sigilo e privacidade da identidade e das informações, ainda que involuntária e não intencional está assegurada, visto que somente os pesquisadores terão acesso aos dados e, serão tomadas todas as providências necessárias para manter o sigilo, mas sempre existe a remota possibilidade da quebra de sigilo, cujas consequências serão tratadas nos termos da lei. Os resultados deste trabalho poderão ser apresentados em encontros ou revistas científicas e serão mostrados apenas os resultados obtidos como um todo, sem revelar seu nome, instituição ou qualquer informação relacionada à sua privacidade. O Sr. não terá nenhuma despesa e não há compensação financeira relacionada à sua participação na pesquisa.

Em caso de alguma dúvida procurar:

A Universidade Autónoma de Assunção PY- na Sede Central em Jejuí 667 com 15 de agosto, Telefone 495.873, e-mail: [info@uaa.edu.py](mailto:info@uaa.edu.py).

A pesquisadora Charline Ferreira Lopes de Araújo, Graduada em Pedagogia e Licenciada em Artes- pós graduada Psicopedagogia Institucional, mestranda em Ciências da Educação, endereço residencial Rua Francisco Sales, Bairro –Novo horizonte CEP: 45.840-000 endereço eletrônico [shayferreira2018@hotmail.com](mailto:shayferreira2018@hotmail.com) ou [charlineferreira02@gmail.com](mailto:charlineferreira02@gmail.com) contato +55 73 9 812020-64

Este termo será assinado em duas vias, pelo senhor (a) e pelo responsável pela pesquisa, ficando uma via em seu poder.

## ANEXO 09: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE PARA DOCENTE



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ASUNCIÓN  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION Y  
LA COMUNICACIÓN  
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE, APÓS ESCLARECIMENTO

Eu, \_\_\_\_\_ li esse termo de consentimento e compreendi a natureza e objetivo do estudo do qual concordei em participar. Acredito ter sido suficientemente informado a respeito do que li ou foi lido para mim, sobre a pesquisa: Discuti com a pesquisadora Charline Ferreira Lopes de Araújo responsável pela pesquisa, sobre minha decisão em participar do estudo. **“ESTUDO SOBRE A DESMOTIVAÇÃO DOS PROFESSORES DO ENSINO FUNDAMENTAL DO INSTITUTO DE EDUCAÇÃO DE GUARATINGA: FATORES E CAUSAS”** Ficaram claros para mim os propósitos do estudo, os procedimentos, garantias de sigilo, de esclarecimentos permanentes e isenção de despesas. Concordo voluntariamente em participar deste estudo.

Eu concordo voluntariamente em participar deste estudo.

\_\_\_\_\_  
Assinatura do participante da pesquisa ou responsável legal) (Nome e

Guaratinga, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2020

Rubricas: Sujeito da  
Pesquisa \_\_\_\_\_  
Pesquisador Responsável ou quem  
aplicou o TCLE

## ANEXO 10: FORMULÁRIO DE VALIDAÇÃO PARA PROFESSORES



### UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ASUNCIÓN FACULTAD DE CIENCIAS LA EDUCACION Y LA COMUNICACIÓN MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

#### FORMULÁRIO DE VALIDAÇÃO DA ENTREVISTA

Prezado (a) Professor (a),

Este formulário destina-se à **validação** do instrumento que será utilizado na coleta de dados da pesquisa de campo cujo **tema** é: “Estudo sobre a desmotivação dos professores do Ensino Fundamental do Instituto de Educação de Guaratinga: fatores e causas” **que tem como objetivo geral** “Analisar os ensejos que tem provocado à desmotivação da classe docente nas salas de aula do Ensino Fundamental do Instituto de Educação de Guaratinga” **Problemática:** “Quais são os fatores e as causas que têm levado os professores do Ensino Fundamental do Instituto de Educação de Guaratinga a se sentirem desmotivados com o ensino?” As questões 1 a 6, são respaldadas no **1º Objetivo específico:** Identificar os fatores intervinientes na motivação e desmotivação docente. As questões 7 a 10 possuem como base o **2º objetivo específico:** Determinar as consequências decorrentes da desmotivação dos professores: As questões de 11 a 16 ressaltam investigações com relação ao **3º objetivo específico:** Descrever a opinião dos docentes sobre as causas da desmotivação para exercer sua prática pedagógica; e as questões **4º objetivo específico:** Descrever opinião dos alunos sobre como lhes afetam a desmotivação dos docentes. Para isso, solicito sua análise no sentido de verificar se **há adequação entre as questões formuladas e os objetivos referentes a cada uma delas**, além da clareza na construção dessas mesmas questões. Caso julgue necessário, fique à vontade para sugerir melhorias utilizando para isso o campo de observação. A numeração na coluna I corresponde ao número de questões e será utilizado para a aprovação de cada questão, o mesmo para a coluna II. As colunas com **SIM** e **NÃO** devem ser assinaladas com **(X)** se houver, ou não, coerência entre **perguntas, opções de resposta e objetivos**. No caso de a questão ter suscitado dúvida assinale a coluna **(?)** descrevendo, se possível, as dúvidas que a questão gerou na observação. Sem mais para o momento antecipadamente agradeço por

sua atenção e pela presteza em contribuir com o desenvolvimento da minha pesquisa.

QUESTÕES E OPÇÕES DE RESPOSTA	OBJETIVO DA QUESTÃO					
	COERÊNCIA			CLAREZA		
ENTREVISTA PARA PROFESSORES	Sim	Não	?	Sim	Não	?
<b>Questão 1</b> - Motivação/desmotivação na profissão docente é um dos problemas que vem sendo enfrentado no campo educacional. Mediante a tal situação pontue os fatores que tem sido agente para a sua desmotivação enquanto docente?						
<b>Questão 2</b> – Em sua opinião o que mais contribuí para aumentar o estresse/pressão sobre o professor no seu cotidiano?						
<b>Questão 3</b> - Qual elemento você considera fator-chave para a atual desmotivação dos docentes?						
<b>Questão 4</b> – Descreva alguns aspectos que trazem satisfação no trabalho docente para você.						
<b>Questão 5-</b> Especifique elementos que você considera importante para se sentir motivado no exercício da profissão docente.						
<b>Questão 6-</b> Para você, qual é a importância do professor está motivado na classe?						
<b>Questão 7-</b> Defina alguns fatores externos (fora da sala de aula) que tem influenciado para o professor se sentir desmotivado com a profissão?						
<b>Questão 8-</b> De que forma a desmotivação do professor pode influenciar no desenvolvimento do ensino-aprendizagem do aluno?						
<b>Questão 9-</b> Descreva as consequências causadas pela desmotivação da prática docente na sala de aula?						
<b>Questão 10-</b> Explique o que mais causa impacto negativo na sua motivação na sala de aula?						
<b>Questão 11--</b> Em sua opinião por que a desmotivação tem sido um fator para muitos docentes desistir da profissão						
<b>Questão 12-</b> Como as exigências da carreira docente influenciam no desempenho da sua atuação na sala de aula?						

<b>Questão 13-</b> Em sua opinião, o que seria necessário fazer para um professor se sentir motivado com a profissão frente há fatores que causam desmotivação?						
<b>Questão 14-</b> Mediante a eventual desmotivação dos docentes descreva o que tem mantido o seu entusiasmo pela profissão.						
<b>Questão 15-</b> Por que o desinteresse dos alunos causa desmotivação no trabalho do professor?						
<b>Questão 16-</b> Descreva três fatores que têm sido determinantes nas condições de trabalho que tem deixado muitos professores desmotivados com a função docente?						

Eu, \_\_\_\_\_ certifico que li e recebi os instrumentos para recolhimento dos dados da investigação que realiza a (Prof., Ms.) Charline Ferreira Lopes de Araújo cujo título é “Estudo sobre a desmotivação dos professores do Ensino Fundamental do Instituto de Educação de Guaratinga: fatores e causas” e os quais seguem os critérios exigidos e cumprem também os critérios de validade.

Prof. (a) avaliador \_\_\_\_\_

Data: 13/ 02 / 2020.

## ANEXO 11: FORMULÁRIO DE VALIDAÇÃO PARA DISCENTES



### UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ASUNCIÓN FACULTAD DE CIENCIAS LA EDUCACION E LA COMUNICACIÓN MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

#### FORMULÁRIO DE VALIDAÇÃO DA ENTREVISTA

Prezado (a) Discente

Este formulário destina-se à **validação** do instrumento que será utilizado na coleta de dados da pesquisa de campo cujo **tema** é “Estudo sobre a desmotivação dos professores do Ensino Fundamental do Instituto de Educação de Guaratinga: fatores e causas” que tem **como objetivo geral** “Analisar os ensejos que tem provocado à desmotivação da classe docente nas salas de aula do Ensino Fundamental do Instituto de Educação de Guaratinga.” **Problemática:** “Quais são os fatores e as causas que têm levado o professore do Ensino Fundamental do Instituto de Educação de Guaratinga a se sentirem desmotivados com o ensino”? **1º Objetivo específico:** Identificar os fatores intervenientes na motivação e desmotivação docente; **2º objetivo específica:** Determinar as consequências decorrentes da desmotivação dos professores. **3º objetivo específico:** Descrever a opinião dos docentes sobre as causas da desmotivação para exercer sua prática pedagógica; **as questões 1 a 12 o 4º objetivo específico:** Descrever opinião dos alunos sobre como lhes afeta a desmotivação dos docentes. Para isso, solicito sua análise no sentido de verificar se **há adequação entre as questões formuladas e os objetivos referentes a cada uma delas**, além da clareza na construção dessas mesmas questões. Caso julgue necessário, fique à vontade para sugerir melhorias utilizando para isso o campo de observação. A numeração na coluna I corresponde ao número de questões e será utilizado para a aprovação de cada questão, o mesmo para a coluna II. As colunas com **SIM** e **NÃO** devem ser assinaladas com **(X)** se houver, ou não, coerência entre **perguntas, opções de resposta e objetivos**. No caso de a questão ter suscitado dúvida assinale a coluna **(?)** descrevendo, se possível, as dúvidas que a questão gerou na observação. Sem mais para

momento antecipadamente agradeço por sua atenção e pela presteza em contribuir com o desenvolvimento da minha pesquisa.

QUESTÕES E OPÇÕES DE RESPOSTA	OBJETIVO DA QUESTÃO					
	COERÊNCIA			CLAREZA		
ENTREVISTA PARA DISCENTE	Sim	Não	?	Sim	Não	?
<b>Questão 1-</b> Qual a importância de estudar para você?						
<b>Questão 2-</b> Como é a sua relação com os seus professores?						
<b>Questão 3-</b> Em sua opinião, qual a importância da profissão docente?						
<b>Questão 4 -</b> Para você, qual a importância do professor se apresentar motivado na sala de aula?						
<b>Questão 5 -</b> Como um professor desmotivado influencia na sua aprendizagem?						
<b>Questão 6 -</b> Explique por que o comportamento dos alunos desmotiva os professores?						
<b>Questão 7 -</b> Para você, por que um professor se sente desmotivado?						
<b>Questão 8-</b> Descreva como a desmotivação dos professores influencia na sua motivação para estudar?						
<b>Questão 9 --</b> Em sua opinião, quais fatores influenciam na desmotivação dos professores?						
<b>Questão 10 -</b> Em sua opinião, como é possível manter a motivação para continuar estudando?						
<b>Questão 11-</b> Explique como você se sente quando um professor chega desmotivado na sala de aula?						



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ASUNCIÓN**  
**DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN**

---

Eu, \_\_\_\_\_ certifico que li e recebi os instrumentos para recolhimento dos dados da investigação que realiza a (Prof., Ms.) Charline Ferreira Lopes de Araújo cujo título é “Estudo sobre a desmotivação dos professores do Ensino Fundamental do Instituto de Educação de Guaratinga: fatores e causas” e os quais seguem os critérios exigidos e cumprem também os critérios de validez.

Prof. (a) avaliador \_\_\_\_\_

Data: 13/ 02 / 2020.



## ANEXO 12: FORMULÁRIO DE VALIDAÇÃO PARA EQUIPE DIRETIVA



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ASUNCIÓN  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION Y  
LA COMUNICACIÓN  
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

### FORMULÁRIO DE VALIDAÇÃO DA ENTREVISTA

Prezado (a) Profissionais da Equipe Administrativa

Este formulário destina-se à **validação** do instrumento que será utilizado na coleta de dados da pesquisa de campo cujo **tema** é: “Estudo sobre a desmotivação dos professores do Ensino Fundamental do Instituto de Educação de Guaratinga: fatores e causas” que tem como **objetivo geral** “Analisar os ensejos que tem provocado à desmotivação da classe docente nas salas de aula do Ensino Fundamental do Instituto de Educação de Guaratinga.” **Problemática:** “Quais são os fatores e as causas que têm levado o professor do Ensino Fundamental do Instituto de Educação de Guaratinga a se sentirem desmotivados com o ensino”? **As questões 01 a 06 são respaldadas no 1º Objetivo específico:** Identificar os fatores intervenientes na motivação e desmotivação docente; **As questões 7 a 16 possuem como base o 2º objetivo específico:** Determinar as consequências decorrentes da desmotivação dos professores; **3º objetivo específico:** Descrever a opinião dos docentes sobre as causas da desmotivação para exercer sua prática pedagógica e as questões e o **4º objetivo específico:** Descrever opinião dos alunos sobre como lhes afeta a desmotivação dos docentes. Para isso, solicito sua análise no sentido de verificar se **há adequação entre as questões formuladas e os objetivos referentes a cada uma delas**, além da clareza na construção dessas mesmas questões. Caso julgue necessário, fique à vontade para sugerir melhorias utilizando para isso o campo de observação. A numeração na coluna I corresponde ao número de questões e será utilizado para a aprovação de cada questão, o mesmo para a coluna II. As colunas com **SIM** e **NÃO**

devem ser assinaladas com (X) se houver, ou não, coerência entre **perguntas, opções de resposta e objetivos**. No caso de a questão ter suscitado dúvida assinale a coluna (?) descrevendo, se possível, as dúvidas que a questão gerou na observação. Sem mais para o momento antecipadamente agradeço por sua atenção e pela presteza em contribuir com o desenvolvimento da minha pesquisa.

QUESTÕES E OPÇÕES DE RESPOSTA	OBJETIVO DA QUESTÃO					
	COERÊNCIA			CLAREZA		
ENTREVISTA PARA EQUIPE ADMINISTRATIVA.	Sim	Não	?	Sim	Não	?
<b>Questão 1-</b> Descreva os fatores que você tem percebido que influencia na desmotivação do professor na sala de aula?						
Questão 02 – Cite as exigências na carreira do professor que está intervindo na desmotivação pela a atuação na sala de aula?						
<b>Questão 3--</b> Como superar o desafio de lidar com professores desmotivados sem prejudicar os discentes?						
<b>Questão 4 -</b> Em sua opinião o que mais tem sido fator-chave para os professores estarem desmotivados na prática pedagógica na escola?						
<b>Questão 5-</b> Cite fatores que ocorrem dentro da sala de aula que são capazes de desmotivar o professor?						
<b>Questão 6-</b> Explique de que forma o professor desmotivado é acompanhado pela equipe diretiva?						
<b>Questão 7-</b> Como você percebe os professores em relação a motivação dos professores na escola?						
<b>Questão 8-</b> De que forma professores desmotivado prejudicam o desenvolvimento cognitivo dos alunos?						
<b>Questão 9-</b> O que a equipe diretiva tem feito para ajudar o professor a se sentir motivado na escola?						
<b>Questão 10-</b> De que forma a desmotivação dos professores influencia na convivência diária com os alunos e colegas?						
<b>Questão 11-</b> Explique a importância da motivação do professor o desenvolvimento do aluno						
<b>Questão 12-</b> Por que as exigências docentes						

influenciam para deixar um professor desmotivado?						
<b>Questão 13-</b> Cite as consequências no ensino aprendizagem do aluno causado pela desmotivação do professor?						
<b>Questão 14--</b> Explique se é possível um professor desmotivado realizar um trabalho de qualidade?						
<b>Questão 15-</b> Até que ponto a equipe diretiva se torna responsável pelo professor desmotivado?						
<b>Questão 16</b> Até que ponto a equipe diretiva se torna responsável pelo professor desmotivado?						



**Universidad Autónoma de Asunción**  
**Dirección de Investigación**

---

Eu, \_\_\_\_\_ certifico que li e recebi os instrumentos para recolhimento dos dados da investigação que realiza a (Prof., Ms.) Charline Ferreira Lopes de Araújo cujo título é “Estudo sobre a desmotivação dos professores do Ensino Fundamental do Instituto de Educação de Guaratinga: fatores e causas” e os quais seguem os critérios exigidos e cumprem também os critérios de validez.

Prof. (a) avaliador \_\_\_\_\_

Data: 13/ 02 / 2020.