

## **A motivação como fator influente na prática dos docentes de uma instituição superior de Ibicaraí, Bahia, Brasil**

Fabiana da Silva Kauark

Diosnel Centurión

### **Resumo**

A presente pesquisa abordou a temática da gestão institucional com o foco de analisar a incidência da motivação no desempenho de atores para obter uma educação de qualidade. Fundamentada nas teorias motivacionais e as competências pedagógicas dos profissionais, o estudo desenvolveu-se numa instituição de ensino superior de Ibicaraí, Estado de Bahia, Brasil. Baseado numa pesquisa correlacional de cunho transversal com atores ativos da instituição, os resultados favoreceram que, a partir dum diagnóstico da motivação dos atores, a idéia de um replanejamento das políticas de recursos humanos atuantes no processo de ensino aprendizagem para garantir uma educação de qualidade no lugar.

**Palavras-chave:** Motivação; Competências pedagógicas; Gestão institucional; Qualidade do ensino-aprendizagem.

### **Abstract**

The present study dealt with the issue of institutional management whose aim was to ascertain the relationship motivation has on the performance of educators in the pursuit of education quality. Based upon motivation theories and good teaching of professionals, the study revolved around a higher education institution of the city of Ibicaraí, in the State of Bahia, Brazil. Following a correlationally-based transversal research with active members of the institution, the findings have shown the necessity to work on a diagnostic about the motivation-level of the actors of the institution in order to make sure a quality education.

## **1. Introdução**

As nações têm sido impulsionadas a construir um sistema social e econômico mundializado. Nesse contexto, as pessoas são conduzidas a reverem seus conceitos e práticas cotidianas. Cada indivíduo passa a ser visto e a atuar como gestor de suas relações nos grupos sociais dos quais faz parte, com a empresa, com a escola, com seu desenvolvimento profissional e consigo mesmo enquanto ser humano particular.

Fleury (2000) argumenta sobre esta nova ordem comportamental e de dinamismo profissional, quando afirma que é preciso saber agir de maneira responsável, o que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimento, recursos, habilidades, que agreguem valor econômico à organização, valor social ao próprio indivíduo e ao outro. E isso envolve comprometimento para o fazer e o ser na organização da qual faz parte.

O profissional professor também está incluído nesta ótica. E este precisa estar motivado para dar conta destas mudanças contextuais, para renovação e atualização da sua própria formação e exercício profissional, e para mediar a formação de seus alunos, com vistas a atender a estas novas demandas.

A temática abordada neste estudo suscita esta motivação como aspecto importante para a qualidade da prática pedagógica e excelência do processo ensino aprendizagem na educação superior. Parte do pressuposto de que o professor tem a opção de ser mero transmissor, ou inquietador de descobertas. A escolha por qual dos caminhos deve trilhar estar relacionada às suas concepções acerca da profissão em que atua e da motivação deste profissional para o exercício de mediar seus alunos na busca de novas descobertas.

Esta motivação, segundo estudos teóricos, decorre de condições e situações intrínsecas e extrínsecas, podem ser natas, aprendidas e provocadas. Por isso quando os fatores e fontes da motivação são identificados, estes se definem como dado importante para se trabalhar a manutenção e continuidade do processo motivacional das pessoas para o exercício profissional qualitativo. Entre os professores essa importância tem dimensão ainda maior, pois estes acabam

sendo responsáveis também por estimularem, impulsionarem, provocarem a motivação de seus alunos para a aprendizagem e extensão dos conhecimentos construídos no ambiente escolar.

Nesse cenário, a formação educacional no nível do ensino superior passa a ser questionada. Novos parâmetros e paradigmas passam a ser buscados para dar conta do novo perfil profissional e de cidadão exigido pelo mundo contemporâneo.

Para viabilizar a investigação proposta, optou-se por um estudo de caso, delimitando como campo empírico da pesquisa uma Instituição de Ensino Superior, que foi tomada como parâmetro às demais instituições educacionais e grupos de professores-educadores e alunos.

A questão que conduziu a realização deste estudo buscou descobrir: em que medida a motivação influencia na excelência da prática docente do processo de ensino-aprendizagem da Instituição de Ensino Superior em Ibicaraí, Bahia, Brasil?

O objetivo geral da pesquisa buscou determinar o grau de influência da motivação na excelência da prática docente do processo de ensino-aprendizagem em uma IES de Ibicaraí, Bahia, Brasil. Para tanto foi preciso de forma específica: caracterizar os docentes da instituição, com base na qualificação profissional e na percepção dos alunos sobre o desempenho destes no ensino; identificar a concepção que os professores e os alunos têm sobre a prática pedagógica por eles desenvolvida; identificar as competências necessárias para a prática docente; verificar os fatores que inibem e bloqueiam a criatividade docente; verificar os fatores que impulsionam a motivação do professor, relacionando-os a excelência da prática pedagógica desenvolvida.

Segundo Freire (1996, p. 103) o professor precisa levar a sério sua formação para poder conduzir suas atividades de sala de aula com força moral e ética. Percebe-se então, que adquirir competências constitui-se em parte fundamental do ofício de ser um professor-educador.

Esse professor motivado, com auto-estima positiva, certamente saberá lidar com dificuldades e entraves, reconhecendo-os,

analizando-os e resolvendo-os. Estando apto a agir em independência, a liderar e assumir novas responsabilidades, e aceitar que os outros façam o mesmo.

O estudo aqui realizado se concentra sobre a motivação do professor para a sua prática docente. Os resultados do estudo dizem respeito primariamente a população estudada. O que se quer demonstrar é que um professor motivado pode fazer a diferença no seu papel de educador dinâmico e ativo, procurando introduzir inovações significativas no processo de ensino aprendizagem da IES investigada.

## 2. Referencial teórico

A discussão sobre a influência da motivação na melhoria da prática docente no processo ensino-aprendizagem pressupõe o debate sobre o ser professor-educador na sociedade atual, ou seja, considerar o objeto da profissão e sua especificidade, tratando o docente a partir de uma dupla perspectiva: como ser pessoal e como profissional. Nessa ótica, deve-se entender que a construção do profissional docente se dá a partir da relação com suas vivências pessoais, projetos de vida, experiências e ideais, bem como a sua inserção na coletividade, o que significa dizer que o professor é um ser em relação.

Mas que tipos de relações e de profissional docente requer a sociedade atual? Sabe-se que o professor-educador é, por essência, um profissional do conhecimento, ou seja, em sua prática cotidiana lida permanentemente com o conhecimento. Entenda-se, conforme Druker, (1997, p. 148) que:

O conhecimento não reside em um livro, em um banco de dados, em um programa de software: estes contêm informações. O conhecimento está sempre incorporado por uma pessoa, é transportado por uma pessoa, é criado, ampliado ou aperfeiçoado por uma pessoa, é aplicado, ensinado e transmitido por uma pessoa e é usado, bem ou mal, por uma pessoa.

Pode-se afirmar que a sociedade do conhecimento ou sociedade

aprendente está voltada para a produção intelectual, com uso intensivo das tecnologias da informação e comunicação. Para esse horizonte, é o recurso humano, econômico, e sócio-cultural mais determinante na nova fase da história da humanidade.

Sobre esse aspecto, Assmann, (1998, p. 19) explica: “com a expressão sociedade aprendente pretende-se inculcar que a sociedade inteira deve entrar em estado de aprendizagem e transformar-se numa imensa rede de ecologias cognitivas”.

Do ponto de vista da Graduação, em particular, a decorrência normal desse processo parece ser a adoção de nova abordagem, de modo a ensinar aos egressos a capacidade de investigação e de “aprender a aprender”. Este objetivo exige o domínio dos modos de produção do saber na respectiva área, de modo a criar as condições necessárias para o permanente processo de educação continuada (Plano Nacional de Educação, 1999, p.7).

Outro aspecto importante a ser considerado nesse debate, é a necessidade de se utilizar metodologias que atendam às necessidades de acesso às informações e ao conhecimento de forma ampla e autônoma, construindo parcerias entre docentes e discentes no processo de investigação e pesquisa.

A realidade do ensino superior, segundo Moran (2000), é predominantemente caracterizada pela fala repetitiva e massificante, pelo número excessivo de alunos por sala, por professores mal preparados, mal pagos, pouco motivados e evoluídos como pessoas. O autor denuncia, ainda, o ensino voltado para o lucro fácil, o predomínio de metodologias pouco criativas e mais marketing do que real processo de mudança.

Infelizmente o que se vivencia nas Instituições de Ensino Superior brasileiras são práticas docentes dissociadas das necessidades requeridas na nova realidade, que são retratadas nas avaliações de desempenho dos alunos, realizados anualmente, a exemplo do Provão, do exame da OAB<sup>1</sup>, e no próprio contexto do mercado de trabalho que seleciona por escolaridade e exclui por falta de competências.

---

<sup>1</sup> Ordem dos Advogados do Brasil.

Estudos de teóricos do processo motivacional, tais como o de Maslow, Caravantes, McClelland, Brotto, e outros, citados por Bowditch, (1999), além de Weiss (1991), Vianna (1999), consideram que existem fatores que definem o grau de motivação do indivíduo. Cada teórico, no entanto, destina denominações diferentes para estes fatores. Alguns denominam de necessidades, outros de impulsos, estímulos, dimensões, fontes, entre outros.

A princípio, é definitivamente prioritário, conceber o homem (professor-educador e aluno), não apenas como ser que pensa, raciocina, mas como afirma Vygotsky: “como alguém que sente, se emociona, deseja, imagina e se sensibiliza”.

Assim, perceber apenas algum aspecto do homem, qual sejam razão ou afeto é considerá-lo como um ser fragmentado, incorrendo no risco de deixar de analisar aspectos importantes e próprios de cada um e expressamente relevantes na relação humana.

Vale salientar, que não se trata aqui de supramencionar o elemento afetivo em detrimento do racional, mas apresenta a construção de um homem mais completo, que seja resultado da união destes dois aspectos, na busca de uma abordagem abrangente, que seja capaz de entender o sujeito como uma totalidade, não separando o intelecto do afeto. Para Vygotsky, são os desejos, as necessidades, emoções, motivações, interesses, impulsos e inclinações do indivíduo que dão origem ao pensamento.

Nesse sentido, cognição e afeto não se encontram dissociados no ser humano, pelo contrário, se inter relacionam e exercem influência recíproca ao longo de toda a história de desenvolvimento do indivíduo. Apesar de diferentes, estes elementos formam uma unidade no processo dinâmico do desenvolvimento psíquico, sendo impossível separá-los, definindo-se como impulsionadores da motivação para o ensino e aprendizagem.

Na educação para humanização, que é voltada para o humano (ser sensível, afetivo e de relações) “é preciso pensar a educação com base há superação do paradoxo que fragmenta o homem” (Prorin, 1975 p. 92). E esta fragmentação é que o faz perder o interesse para querer, fazer, ser e ter, causando-lhe um desvio de identidade e uma total (des)hierarquização de necessidades.

Segundo Freire (1996 p. 159) “ensinar é uma forma de intervenção no mundo”. Cabe ao professor-educador, portanto intervir nesta educação, que é desenvolvida a favor do sistema capitalista, em que o individualismo, a competitividade, o descomprometimento, o descaso com o social e a inversão de valores tem sido gritante na escola e na sociedade como um todo.

Compreende-se, portanto, que o professor-educador contagia e é contagiado pelos alunos. E este ciclo de contágio é que define o clima motivacional no processo ensino e aprendizagem, podendo se dar inclusive por vertentes inversas ou opostas às ansiadas na relação professor-educador e aluno.

Segundo comentários de Weiss (1991) se as pessoas não se encontram motivadas a fazer alguma coisa ou a alcançar uma meta, podem ser persuadidas a fazer algo que elas prefeririam não fazer, o que a condicionará a um comportamento não permanente, uma vez que se encontram motivadas a realizar outra atividade, outro comportamento de uma outra ideologia, a outro objetivo.

No Ensino Superior, um conceito e prática não devem suprantar outro conceito e, ou outra prática e sim estarem relacionados, seja por formatos comparativos, ou de forma articulada. E para tanto, os autores deste processo ensino-aprendizagem só produzirão e tornarão extensivo os conhecimentos construídos no âmbito da organização aprendente, neste caso, a Instituição do Ensino Superior (IES) e a sociedade se estiverem motivados para.

### **3. Aspectos metodológicos**

Esta pesquisa foi realizada na Instituição de Ensino Superior - Faculdade de Educação Montenegro (FAEM). A FAEM encontra-se localizada em Ibicaraí, cidade de pequeno porte do interior da Bahia, Brasil (Anexos A, B e C).

Este estudo está construído sobre um desenho não experimental, transversal, de tipo correlacional, onde se manipulam variáveis.

Quanto ao enfoque do estudo, foi utilizado o método mixto, qualitativo e quantitativo. Em decorrência disso, para melhor

investigar e analisar as respostas do questionário aplicado aos educadores e desenvolver uma visão da percepção das suas diferenças partiu-se da afirmação de Gamboa (1997) quando enfatiza que os indivíduos constituem-se os principais informantes da pesquisa, e que a conclusão é um insight, uma compreensão de poder preditivo mais considerável. Utilizou-se também da abordagem quantitativa para determinação da representatividade dos sujeitos investigados na apresentação dos dados.

Hernández - Sampieri *et al.* (2006, p. 755) decrevem pesquisa mista como: "un proceso que recoge, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema".

A escolha do método se deu na certeza de possibilitar a análise das dimensões motivacionais que incidem positivamente ou negativamente nas práticas docentes e no processo ensino-aprendizagem.

No estudo, o universo foi caracterizado pelos professores do curso de pedagogia da Instituição de Ensino Superior - Faculdade de Educação Montenegro (FAEM). Para tal, foram avaliados 12 professores, os quais representam 100% da população de professores do curso de pedagogia da FAEM.

Nesta investigação optou-se por dois instrumentos: uma entrevista semi-estruturada e dois questionários; um questionário com roteiro de itens com alternativas de respostas (objetivos) e itens subjetivos (sem alternativas de respostas), portanto abertas (Apêndice A), e outro questionário definido como "teste motivacional" (Apêndice C), tendo sido entregues a amostra selecionada de professores para responderem separadamente dos colegas. Sendo assim, cada professor foi entrevistado individualmente através dos questionários. Assim como, análise do Projeto Político Pedagógico da Instituição (pesquisa documental),.

Para análise e discussão dos resultados do trabalho, optou-se por dispor os dados a um tratamento estatístico. Daí, ser neste momento a apresentação dos dados fundamentada no método estatístico, que segundo Mattar (1996) tem como uma de suas funções: explicar sistematicamente a representação de observações quantitativas

numéricas relativas a fatores oriundos das Ciências Sociais, como padrão cultural, comportamental, condições ambientais, físicas, psicológicas, econômicas, entre outras que ocorrem em determinada sociedade, ou de fenômenos de diversas naturezas pertencentes a outras ciências.

Os dados foram coletados e interpretados concomitantemente, o que ocorreu durante o desenvolvimento do processo de investigação. Na abordagem qualitativa, os resultados foram apresentados de forma descritiva. Os dados quantitativos estão expostos em tabelas simples e figuras gráficas.

#### **4. Análise dos resultados**

##### **4.1 Caracterização institucional**

A Faculdade de Educação Montenegro originou-se de uma instituição de ensino que atuava desde 1955 nos níveis do ensino fundamental e médio. No nível médio atuava com formação profissional tanto voltado à formação comercial e contábil, quanto do magistério. Só a partir de 1985 é que, a Instituição apresentou um Projeto no formato de Carta-Consulta para a criação da Faculdade. Inicialmente a IES teve reconhecido os cursos de licenciatura de Educação Física e Pedagogia, em setembro de 1994, publicado pela Portaria Ministerial nº 1.354 e pela Portaria nº 1.413, respectivamente.

Atualmente são quatro cursos de graduação, sendo os dois de licenciatura já mencionados e dois de bacharelados (Secretariado e Turismo), possui 560 alunos e 58 professores.

O cenário pedagógico da IES apresenta um quadro de titulação de seus professores, descrito na Tabela 1, define que a maioria destes (81%) possui formação de especialista, sendo o quadro de mestre e mestrandos juntos correspondente a 19% do total do professorado. A Tabela 1 demonstra de forma panorâmica as proporções da titulação referida.

Titulação	Quantidade	Percentual
Mestre	4	33,33%
Mestrando	1	8,33%
Especialista	7	58,33%
Total	12	100%

Tabela 1 - Perfil de titulação dos professores do curso de pedagogia da FAEM.

Fonte: Plano de Cargos e Vencimentos da IES

Tomando como base os dados do INEP (2007), de pesquisa realizada entre 1990 e 1998, a IES investigada tem a maior parte dos docentes de seu quadro (81%) corresponde ao maior percentual de professores identificado na pesquisa oficial por todo o Brasil com formação especialista (34%). Os mestres e mestrandos formam a segunda categoria da IES (19%), enquanto na média brasileira os professores com esta formação compõem um quadro de 24% dos que atuam no Ensino Superior. Segundo informações aleatórias, não sistematizadas na pesquisa com a IES em Ibicaraí, alguns estão cursando doutorado. Quanto a terem estes cursados a disciplina de Metodologia de Ensino Superior (60 horas), sobretudo os que ingressaram após o ano de 90 na IES.

Os resultados demonstram que dos professores que atuam no curso de Pedagogia, seis são professores unicamente do curso, e outros seis estão distribuídos entre aqueles que também atuam nos cursos de Turismo, Secretariado e Educação Física.

Os professores possuem formação acadêmica inicial em Pedagogia, Secretariado, Direito, História, Educação Física. A faixa etária entre eles varia de 32 a 46 anos, a maioria é do sexo feminino e três deles não possuem experiência com docência anterior, sendo o ensino superior a sua primeira atuação enquanto professor educador.

No que se refere ao tempo de atuação na IES, vale destacar, que se percebe que os professores com menos tempo de atuação na

Faculdade atuam num intervalo de tempo que varia entre um a três anos; e os que atuam a mais tempo varia entre dez a quinze anos, o que representa uma diferença significativa em termos de intervalo entre os professores mais antigos e mais novos na instituição.

#### **4.2 O professor-educador: identidade profissional e motivação para prática docente**

Ao tratar da concepção dos sujeitos entrevistados sobre a identidade do professor como profissional no mundo atual, pode-se identificar uma grande convergência das respostas, pois, apenas 37,50% dos sujeitos, destacaram a importância da atuação do professor-educador como base para a formação das demais profissões.

Vale frisar, no entanto, que posições diferentes foram identificadas, relacionadas aos três professores que tinham em comum serem professores que atuam a mais tempo na educação superior. Entre esses três professores evidenciou-se a preocupação com o papel transformador da educação e do professor nesse processo, evidenciando um olhar mais crítico

A partir da importância atribuída pelos sujeitos entrevistados ao trabalho do professor-educador no mundo atual, a questão da motivação foi tratada a partir de dois enfoques: o enfoque pessoal, momento em que se buscou identificar a concepção deles sobre motivação e se eles sentem motivação para exercerem a profissão docente; e um enfoque institucional, quando se buscou identificar se estes se sentem motivados para trabalhar na Instituição a que estão vinculados.

No que se refere à concepção dos professores sobre motivação pode se identificar dois conjuntos de concepções, um primeiro representado por 75% dos entrevistados e outro conjunto formado pelos outros 25%.

A pesquisa revela que para seis dos oito professores entrevistados, a motivação deriva de um aspecto intrínseco ao sujeito, independente das condições contextuais em que estão inseridos. Esta concepção se aproxima de uma abordagem psicológica do fenômeno

O segundo conjunto tem sustentação numa reflexão de origem mais sociológica da questão da motivação, está representado por dois professores que tratam a motivação como um posicionamento pessoal, uma resposta dos sujeitos às exigências e tendências de contextos sociais mais amplos, além de relacionar motivação da atuação como professor à relação fundamental que deve se estabelecer entre professores e alunos em prol da construção de uma educação de qualidade.

Há uma consciência geral de que a motivação acontece de forma intrínseca. Para a maioria dos professores investigados a motivação acontece de acordo a relação de esforço-desempenho, no sentido de que o esforço maior trará um bom desempenho (expectativa) e de que o desempenho trará o valor ou atração de certa recompensa ou resultado para a pessoa (valência). Esta concepção tem fundamento, principalmente na abordagem da teoria da expectativa Bowditch (apud Laufer e Jenkins 1999), em que as pessoas são motivadas a produzir quando perceberem que seus esforços as levarão a um desempenho bem-sucedido e a obtenção das recompensas almejadas.

Ao questionar sobre os principais aspectos da instituição que contribuem para motivar o professor, do conjunto das respostas dos professores foram encontradas situações diferenciadas: um professor não respondeu a questão, o que pode revelar certo cuidado em fazer referências a pontos que poderiam revelar críticas à instituição, apesar de terem sido informados que suas respostas seriam mantidas no anonimato; dos sete professores restantes, seis destacaram como aspectos motivadores da instituição o tipo de relação existente entre professores, alunos e coordenadores, o que vem ao encontro da afirmação contida no PPP da instituição, ao afirmar a necessidade de realizar uma gestão participativa, com respeito às posições de alunos e docentes; além, disso, destacam com menor ênfase os recursos disponibilizados para a realização do trabalho

A outra situação diferenciada encontrada nas entrevistas refere-se a dois dos professores que destacaram aspectos negativos, que afirmam contribuir para desmotivar o trabalho do professor e que se relaciona a uma questão relevante do trabalho docente, a remuneração. Sem que tenha sido tratado por outros professores, o

que revela um silêncio que pode se expressar como uma contradição do discurso anterior dos professores.

Estes últimos depoimentos ratificam as idéias de Alderfer e de McClelland, citados por Bowditch (1992) quanto a acreditarem que os estágios de necessidades que fomentam a motivação apresentam variação. Nesse sentido, estão baseadas respectivamente nos três níveis de necessidades apresentadas por Alderfer: as necessidades básicas de existência ou sobrevivência, as de relacionamento, que tratam da interação social e dos aspectos externos da estima e as de crescimento, que enfocam o desejo de uma pessoa de realizar e desenvolver seu potencial; e, ou nos dois pontos referidos por McClelland: a) sugere que a motivação é mutável, mesmo na idade adulta; b) e que ao invés de se tratar a motivação como uma variável independente (como nas teorias anteriores) a motivação se torna uma variável dependente à medida que os pesquisadores se concentram nas condições antecedentes ao desenvolvimento de uma necessidade particular.

Das competências necessárias à construção da prática docente os sujeitos entrevistados destacaram como necessárias ao professor educador para atuar como profissional no mundo atual, as competências apresentadas por ordem de maior indicação na Tabela 2.

Foi possível notar certa reprovação dos entrevistados no que diz respeito ao que acreditam ser imprescindível e a prática, o exercício realizado por eles no cotidiano acadêmico e na vida pessoal.

No que se refere à concepção de criatividade percebeu-se uma confluência para o uso do termo no sentido de inovação, de transformação. Outro aspecto importante é que 50% dos professores entrevistados relacionaram à concepção de criatividade a prática docente, revelando uma concepção pragmática do termo.

Ao tratar do aspecto que bloqueiam ou estimulam a criatividade do professor, segundo os professores há os fatores de caráter pessoal, tais como: falta de leitura, falta de motivação; e fatores de caráter profissional ou institucional, a exemplo da dupla jornada, falta de recursos, baixos salários, falta de planejamento da instituição, desinteresse dos alunos, entre outros.

COMPETÊNCIAS INDICADAS	NÚMERO DE OCORRÊNCIAS	
	Conhecimento científico (atualizado; domínio do conteúdo)	8
Criatividade	7	58%
Comprometimento	2	17%
Relacionamento	2	17%
Metodologia e Didática	1	8%
Capacidade de resolver conflitos	1	8%

Tabela 2 - Quadro de competências indicadas pelos entrevistados como necessárias ao professor-educador, por número absoluto de ocorrências.

Os professores estabelecem uma relação estreita entre motivação, criatividade e a resposta do aluno ao trabalho docente realizado. Torna-se, portanto, necessário que se viabilizem algumas condições favoráveis, tais como: um posicionamento do próprio educador frente à sua profissão o que pressupõe uma visão positiva do trabalho docente; o envolvimento dos alunos e uma resposta positiva dos mesmos ao trabalho docente realizado e, por fim, na ordem evidenciada no discurso dos professores, as condições institucionais para que se viabilize o trabalho do professor educador.

Quanto à percepção dos alunos sobre a prática pedagógica dos professores, as competências e limitações identificadas na avaliação institucional realizada pela IES, a pesquisa aponta margem conceitual definidas por eles para com os seus professores em relação a metodologia e a avaliação desenvolvidas.

O Gráfico 1 revela que para 43% dos alunos, a metodologia é considerada como boa, enquanto que a avaliação tem o maior percentual igual a 23% para o conceito regular. De modo geral, ótimo foi o conceito definido por apenas 11% dos alunos, tanto para

a metodologia, quanto para a avaliação; e 22% foi respectivamente encontrado no conceito ruim para ambos os itens apresentados.

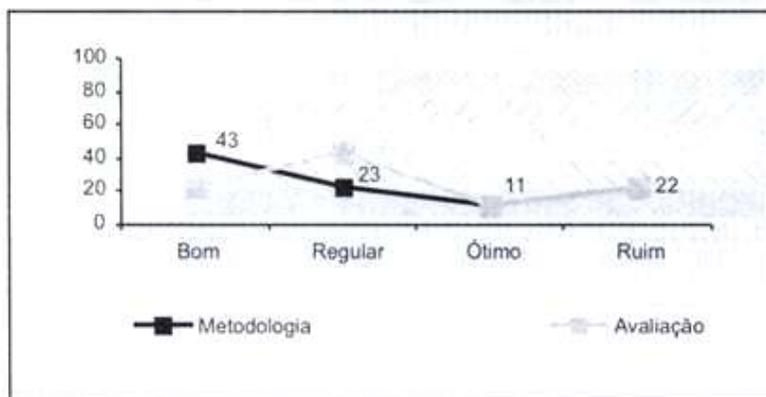


Gráfico 01 - Percentual de conceitos quanto a metodologia e a avaliação desenvolvidas pelos docentes do curso de Pedagogia da FAEM.

Este resultado denota necessidade de outros estudos, sobretudo do que parece não estar sendo satisfatório para os alunos, que descreve de forma sintetizada o desempenho dos docentes na visão de seus educandos.

O Gráfico 02, demonstra a representação quantitativa da avaliação de desempenho dos professores, conforme informação dos alunos. Foram apontados 10 itens para avaliação. Destes itens, relacionamento interpessoal foi o com melhor qualificação; 90% dos alunos consideraram positivo este item, é quase unânime a opinião deles, que definem uma ótima referência. O domínio de conteúdo e a assiduidade foram os segundos itens mais votados, sendo satisfatório entre os alunos investigados. O item que obteve menor pontuação refere-se às atividades que fomentem a pesquisa e extensão e a criatividade, o que confirma a necessidade de intensificar estas práticas entre os professores. Os demais critérios avaliados alcançaram média que varia de 80% a 70% de positividade de desempenho.

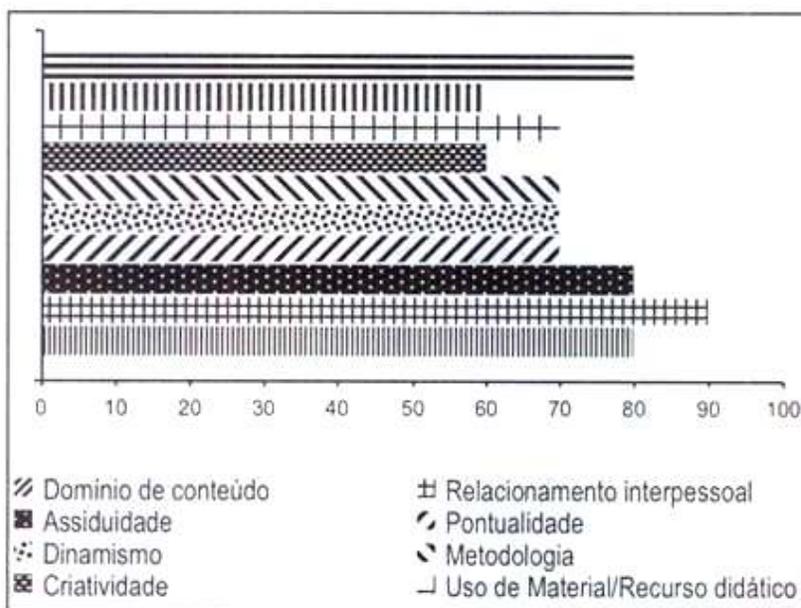


Gráfico 02 - Desempenho dos professores do curso de Pedagogia, conforme conceito de competências dos alunos na FAEM.

Quanto ao perfil motivacional, que relaciona os fatores da motivação dos professores para a qualidade da prática pedagógica na IES, a pesquisa aponta que o principal fator impulsionador de desempenho entre eles é a oportunidade de testar a própria capacidade (78%). O salário foi o segundo fator apontado, mas a representação foi quase equivalente ao terceiro indicativo de escolha pela Instituição como local de trabalho, o crescimento profissional na IES, tendo estes valores inferiores a 20%, revelando pouco impacto destes fatores sobre a motivação dos docentes do curso de Pedagogia.

Das alternativas que estão relacionadas aos processos burocráticos e estruturais da IES, os professores investigados definiram ser o principal fator o da existência de normas, estruturação e regulamentos da IES, bem como a garantia de possibilidades de estabilidade (44%); o estilo mais participativo de gestão adotado

pela Instituição foi o terceiro item mais votado (16%), mas está diretamente relacionado com o segundo mais votado que diz respeito ao fato de poder o funcionário criar, tendo liberdade para experimentar e autoridade para inovar (40%).

Por outro lado, as regras e determinações da IES, na visão dos professores, também são imprescindíveis e, mesmo que quase equivalente ao item anterior, teve maior pontuação na pesquisa (44%). Nesse sentido, tal referência revela a necessidade sentida pelos professores por direcionamentos mais práticos e acompanhamentos mais próximos da coordenação junto ao desenvolvimento das aulas, mas, também, com idéias e fomentos à pesquisa e atividades mais dinâmicas organizada pela própria Instituição.

A satisfação dos entrevistados em estarem trabalhando na IES foi investigada e a pesquisa revela que o maior número dos investigados só mudaria se a outra organização oferecesse melhores condições de trabalho: ambiente mais confortável, amplo, superior ao que eles consideram ter nas instalações da IES. A segunda maior parcela dos investigados acredita que só mudariam se fosse convidado para fazer parte de uma equipe de trabalho que mantivesse excelentes relações entre seus membros, houvesse mais encontros pedagógicos.

Em seqüência, o fato de favorecer maiores estímulos financeiros para a capacitação docente, seria o terceiro ponto mais impactante na decisão do professor em mudar de organização. E somente o percentual de 8% dos entrevistados é que mudariam de empresa se fosse para trabalhar menos. Os dados anteriores exemplificam as bases das teorias de motivação, tanto de Maslow, quanto da teoria de Higiene (os dois fatores) de Herzberg, da teoria X e Y de McGregor. Primeiramente, pelo volume percentual, o grupo que se pauta nas condições higiênicas do local, seja pela comodidade, conforto, pode ser definido como Higiênico motivacional.

Aqueles que mudariam de IES por convite a participar de um grupo com excelência no relacionamento e os que optam pelos fatores de maiores possibilidades de capacitação, estão focados na fase da teoria das necessidades de Maslow, no tocante a estima, necessidades sociais e auto-realização, e estão mais relacionados às

teorias de motivação contemporâneas, de forma mais específica a teoria ERC, pois são estimulados pela necessidade de existência de relacionamento e crescimento.

Os professores educadores da FAEM apontaram alguns desses fatores, de forma quantitativa, o que tornou possível descrever a força motivacional que cada fator exerce sobre cada um e como estes fatores podem contagiar todo o grupo de professores, demais funcionários e os próprios alunos, sujeitos diretos mais interessados por um processo ensino-aprendizagem significativo, qualitativo, vindo a atender às expectativas do público interno (diretoria, coordenação e colegiado de professores da IES) e o público externo (alunos e pais de alunos).

O Gráfico 03, enfatiza a força de alguns fatores sobre o desempenho dos professores, demonstrando percentuais que representa o quanto cada um destes fatores incide sobre a motivação dos funcionários. Dos dados apontados por cada professor calculou-se média percentual, obtendo-se a partir daí uma margem da “força” que cada fator exerce sobre os investigados.

Assim, dos fatores relacionados os que apresentaram maior força no processo motivacional dos professores foram: realização/satisfação, integração, valorização/ reconhecimento e participação/utilidade. É interessante identificar que os fatores de impacto na pessoa, enquanto ser humano, focado nas necessidades sociais, de estima, valorização e auto-realização abordada por Maslow estão potencialmente mais presentes entre os professores.

Mas, cabe desatacar os fatores que pontuam entre os que estão classificados pelos professores como sendo os segundos maiores impulsionadores e fontes de sua motivação: reconhecimento financeiro, desafios, crescimento profissional. E por último, a fonte liderança. Classificação esta que acaba por confirmar a informação de boa parte dos professores investigados que declararam ter preferência por trabalhar em organização em que haja normas e direcionamentos regimentais mais definidos.

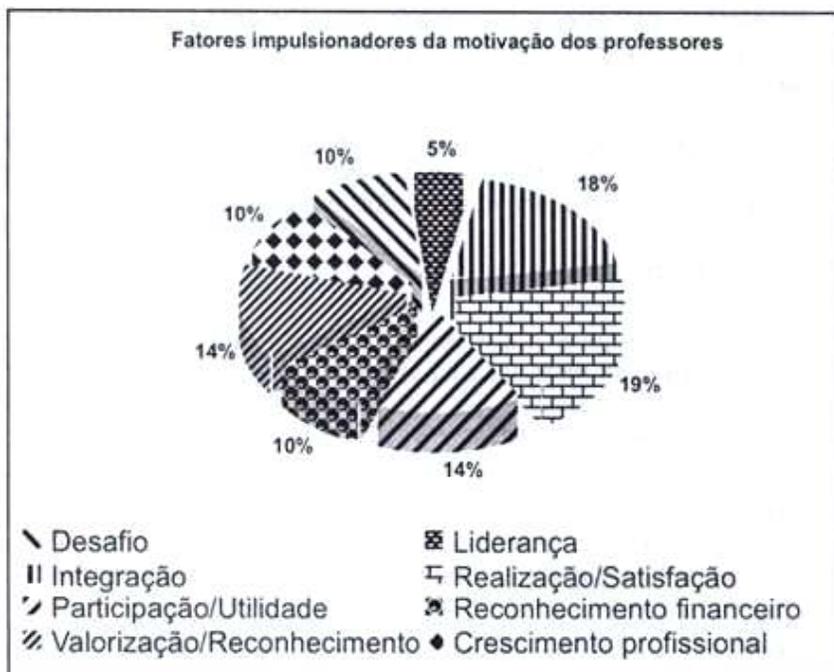


Gráfico 03 - “Força” de impacto dos fatores sobre a motivação dos funcionários do setor de operação.

Esta referência de perfil profissional tem ancoragem fundamental também na abordagem de Cohen (2000, p. 205), quando afirma que os brasileiros continuam a eleger o perfil mais adequado para a sua liderança aquele que possa ser forte e centralizador. Há entre eles uma necessidade de paternalismo.

Sob a visão de McGregor, na IES, a teoria X e Y prevalecem, quase que distribuídas em duas partes dos professores, o que leva a crer que parte dos professores são mais tradicionais. Este perfil, talvez esteja relacionado ao tempo de docência, em que a maior parte dos professores já atua na docência de Educação Básica, o que pode representar concepções diferenciadas quanto a atuação pedagógica requerida mais recentemente.

Há entre os professores investigados uma comunhão de opiniões em relação ao relacionamento interpessoal do grupo, o que leva a crer que o clima organizacional da organização incide sobremaneira sobre o clima motivacional deles. Talvez, algumas referências pessoais, como faixa etária, sexo, formação (a maioria tem formação inicial em Pedagogia) influenciem “os climas”, o que acaba por também influenciar o desempenho dos docentes nos cursos da IES.

## **5. Conclusão**

A presente pesquisa proporcionou a identificação das dimensões determinantes da motivação no processo de ensino e aprendizagem da educação superior e dos fatores e fontes, sob o olhar de professores e alunos de IES investigada.

O estudo institucional realizada permitiu diagnosticar que a qualidade de ensino e o desempenho dos docentes da Faculdade Montenegro têm correspondido em parte às expectativas dos alunos do curso de Pedagogia e às orientações metodológicas da Instituição.

Assim, é possível afirmar que são os professores assíduos, pontuais, criativos, mantêm boa relação interpessoal com os alunos, possuem domínio de conteúdo, utilizam-se de boas metodologias e sistemática de avaliação.

Dos fatores relacionados os que apresentaram maior força no processo motivacional dos professores foram: realização/satisfação, integração, valorização/ reconhecimento e participação/utilidade. Foi interessante identificar que os fatores de impacto na pessoa, estão focados nas necessidades sociais de estima, valorização e auto-realização abordada por Maslow estão potencialmente mais presentes entre os professores.

A pesquisa deixa claro que a temática precisa ser analisada com mais ênfase e, talvez, apresente resultados mais diretos e objetivos após intervenções no ambiente de trabalho, de forma a se perceber com maior enfoque a influência da motivação do professor no processo ensino-aprendizagem.

Recomenda-se um estudo sobre a experiência da aplicação do PPP na instituição objeto deste estudo para verificar sua efetividade na realização da visão e missão da IES. Esta recomendação surge a partir da análise documental realizada, visto que o PPP tem muitos anos de elaboração e ainda existe disparidade entre a teoria e a prática.

Também, os resultados da pesquisa sugerem um estudo relacionado com a avaliação institucional e docente. Mais concretamente, será informativo realizar uma avaliação do desempenho dos docentes que atuam na FAEM, para descobrir outros indicadores de excelência de sua prática educativa.

## 6. Referências

- Assaman, H. (1998). *Reencantar a Educação: rumo à sociedade Aprendente*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Bowditch, J. L. (1992). *Elementos de comportamento organizacional*. São Paulo: Pioneira.
- Drucker, P. (1997). *Sociedade pós-capitalista*. São Paulo: Editora Pioneira.
- Fleury, A.; Fleury, M. T. L. (2000). *Estratégias Empresariais E formação de Competências*. São Paulo: Editora Atlas.
- \_\_\_\_\_ (1996). *Pedagogia da Autonomia: saberes necessários à prática educativa*. São Paulo: Paz e Terra.
- Gamboa, S. S. (1997). *Pesquisa Educacional: quantidade-qualidade*. 2a ed., São
- Hernández-Sampieri, R., Baptista, L. P., Fernández-Collado, C. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Mcgraw-Hill Interamericana.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- McClelland, D. C. (1999). *A Motivação humana*. Rio de Janeiro: Ed Expressão e Cultura.
- Moran, J. M.; Masseto, M. T.; Behrens, M. A. (2000). *Novas Tecnologias e mediação pedagógica*. Campinas: Papirus.

- Plano Nacional de Educação (1999). MEC - Ministério da Educação e Cultura. *Lider*. São Paulo: Editora Gente.
- Wallon, H. (1971). *As origens do caráter na criança*. São Paulo: Difusão Européia.
- Weiss, D. H. (1991). *Motivação & Resultados: como obter o melhor de sua equipe*. São Paulo: Nobel.

### **Sobre os autores**

*Fabiana Kauark*, Pedagoga, Mestre em Educação, especialista em Psicopedagogia e escritora de livros e periódicos. Possui experiência com docência superior nos cursos de graduação em licenciaturas e de pós-graduação na área educacional das Instituições de Ensino Superior: Faculdade do Sul - FACSUL (2007-2008), Universidade Estadual de Santa Cruz - UESC (2003-05/2007), Faculdade Montenegro de Educação (2001-2007). É coordenadora pedagógica, atuando como articuladora do Programa de Formação de Professores da Educação Básica (PROAÇÃO), da Prefeitura municipal de Itabuna. Capacitadora e atua principalmente com os seguintes temas: motivação; criatividade; auto-estima; relações interpessoais (profissionais, professor e aluno); metodologias do ensino-aprendizagem; prática pedagógica; e gestão educacional. *E-mail*: [fabikauark@bol.com.br](mailto:fabikauark@bol.com.br).

*Diosnel Centurión*, Ph. D. Professor, orientador, pesquisador e responsável da Revista Irundú. Especialista em comunicação internacional, jornalismo de desenvolvimento e pesquisa em geral.