

## **MOTIVAÇÃO E FORMAÇÃO CONTINUADA: ELEMENTOS ESSENCIAIS NA CARREIRA DOCENTE**

### **MOTIVATION AND CONTINUING EDUCATION: ESSENTIAL ELEMENTS IN A TEACHING CAREER**

### **MOTIVACIÓN Y FORMACIÓN CONTINUA: ELEMENTOS ESENCIALES EN LA CARRERA DOCENTE**



10.56238/CONEDUCA-007

**José Carlos Costa dos Santos**

Mestre em Educação

Instituição: Universidad de la Empresa (UDE)

E-mail: carlossantos892010@hotmail.com

#### **RESUMO**

A motivação é um fator determinante para a qualidade do ensino e a satisfação dos professores em sua prática profissional. Este estudo apresenta os principais aspectos da motivação docente, abordando conceitos fundamentais e sua influência na trajetória profissional dos educadores. Para isso, discute-se a distinção entre motivação intrínseca e extrínseca, destacando como fatores internos e externos impactam o engajamento dos docentes em suas ações pessoais e profissionais. Além disso, analisa-se a relação entre motivação e formação continuada, ressaltando a importância do aprimoramento profissional ao longo da carreira docente. O estudo também aponta os desafios enfrentados pelos professores, considerando tanto os fatores que favorecem a permanência e o crescimento na profissão quanto aqueles que contribuem para a desmotivação. Assim, busca-se oferecer subsídios teóricos e reflexões sobre a motivação na carreira docente, destacando sua relevância para o desenvolvimento profissional e a qualidade do ensino ao longo da trajetória no magistério.

**Palavras-chave:** Motivação. Carreira Docente. Formação Continuada.

#### **ABSTRACT**

Motivation is a determining factor for the quality of teaching and teacher satisfaction in their professional practice. This study presents the main aspects of teacher motivation, addressing fundamental concepts and their influence on educators' professional trajectories. To this end, it discusses the distinction between intrinsic and extrinsic motivation, highlighting how internal and external factors impact teachers' engagement in their personal and professional actions. Furthermore, it analyzes the relationship between motivation and continuing education, emphasizing the importance of professional development throughout a teaching career. The study also highlights the challenges faced by teachers, considering both the factors that favor retention and growth in the profession and those that contribute to demotivation. Thus, it seeks to offer theoretical insights and reflections on motivation in the teaching career, highlighting its relevance for professional development and teaching quality throughout the teaching career.

**Keywords:** Motivation. Teaching Career. Continuing Education.



## RESUMÉN

La motivación es un factor determinante para la calidad de la enseñanza y la satisfacción de los docentes en su ejercicio profesional. Este estudio presenta los principales aspectos de la motivación docente, abordando conceptos fundamentales y su influencia en la trayectoria profesional de los educadores. Con este fin, se discute la distinción entre motivación intrínseca y extrínseca, destacando cómo los factores internos y externos impactan el compromiso de los docentes en sus acciones personales y profesionales. Además, se analiza la relación entre motivación y formación continua, destacando la importancia de la mejora profesional a lo largo de la carrera docente. El estudio también destaca los desafíos que enfrentan los docentes, considerando tanto los factores que favorecen la retención y el crecimiento en la profesión como los que contribuyen a la desmotivación. Así, buscamos ofrecer sustento teórico y reflexiones sobre la motivación en la carrera docente, destacando su relevancia para el desarrollo profesional y la calidad de la enseñanza a lo largo de la carrera docente.

**Palabras clave:** Motivación. Carrera Docente. Formación Continua.





## 1 INTRODUÇÃO

A motivação é um elemento central no processo de ensino e aprendizagem, influenciando diretamente o desempenho e a satisfação dos profissionais da educação. No contexto da docência, compreender os fatores que impulsionam ou desmotivam os professores é essencial para a construção de políticas educacionais e práticas formativas que promovam um ambiente de trabalho mais estimulante e eficaz.

Este artigo, compõe parte do marco teórico da minha dissertação<sup>1</sup> de mestrado realizada sobre a temática da motivação e formação continuada de professores. O mesmo tem como objetivo discutir aspectos e conceitos relacionados à motivação, abordando suas diferentes dimensões e impactos na carreira docente. Além disso, é abordado aspectos relevantes da motivação ao longo da trajetória profissional docente, bem como a relação entre motivação e formação continuada, considerando que a busca pelo aprimoramento profissional pode ser um reflexo da motivação ao longo da carreira no magistério.

No campo da motivação, Huertas (2001) conceitua a motivação como um aspecto psicológico que influencia a atuação dos sujeitos ao longo da vida. Para o autor, a motivação está relacionada aos interesses ou necessidades pessoal de cada pessoa. O pesquisador destaca que a motivação intrínseca está relacionada ao interesse que vem da própria pessoa por uma atividade, enquanto que os fatores externos que estimulam um sujeito realizar determinada ação está relacionado a motivação extrínseca.

De acordo com Torres (2022) e Wyse (2018) a motivação é uma força que nos impulsiona a agir, é o que nos dá vontade e energia para fazer algo, seja uma tarefa, uma ação ou um comportamento. Sendo assim, no contexto educacional, com base no que traz os autores, compreender o que motiva os educadores a buscar aprimoramento constante é crucial para o sucesso de qualquer programa de desenvolvimento profissional.

Antunes (2016) destaca que a motivação, a aprendizagem e o ensino estão interligados e não podem ser entendidos separadamente, para ele, um interfere no outro. A autora aponta que a motivação para aprender e ensinar é o que impulsiona e direciona as ações humanas no contexto educativo. Para o pesquisador, a motivação docente pode ser prejudicada quando os professores não têm oportunidades de refletir sobre sua prática, participar de decisões e construir conhecimento coletivamente.

Se tratando de formação continuada, Tápia e Fita (1999, p. 91) destacam que “o saber dos professores ficam facilmente fossilizados. Nesse sentido é necessária uma formação permanente, já que é importante que os professores falem de temas da atualidade com seus alunos”.

---

<sup>1</sup> Título: MOTIVACIÓN Y FORMACIÓN CONTINUA DE DOCENTES: UM ESTUDIO DE CASO MÚLTIPLO. Programa de Formación Avanzada en Educación – Maestría en Educación da Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad de la Empresa (Uruguay), 2024.



Desta forma, as teorias que apresentamos neste estudo, fornecem subsídios teóricos sobre a motivação atrelada a carreira docente, promovendo reflexões relevantes sobre essa temática a qual acreditamos ser de grande relevância na vida profissional docente.

## 2 MOTIVAÇÃO: CONCEITOS E ASPECTOS FUNDAMENTAIS

A motivação é um aspecto fundamental na vida pessoal e profissional de cada sujeito. Em geral, todo ser humano possui algo que os motiva a realizar suas ações cotidianas, e, sabe-se que estar motivado é um aspecto determinante para o alcance de qualquer objetivo que uma pessoa venha ter na vida.

Estudar motivação é algo complexo, devido a subjetividade que o termo carrega e as diversas definições que existem para o mesmo. Nas palavras de Reis Neto (2018, p. 36) “o estudo da motivação humana não é tarefa simples, pois se trata de um conceito amplo e complexo o qual se relaciona com orientações internas e multideterminadas”.

De acordo com Torres (2022, p. 79) “motivação é um impulso interno que nos leva a uma ação, a palavra sugere exatamente isso: motivo + ação, força que me leva a agir. O vocábulo vem do latim *movere*, de mover, e está diretamente ligada aos nossos desejos, necessidades e vontades”. Para Shwartz (2014, p. 18) “motivação é a palavra que muitas vezes utilizamos na tentativa de explicar / compreender o porquê de uma ação”.

Para Huertas (2001, p. 48) “motivación se entiende como un proceso psicológico (no meramente cognitivo) la energía que proporciona la motivación tiene un alto componente afectivo, emocional que determina la planificación y la actuación del sujeto”.

Seguindo essa linha de pensamento, Silva (2022, p. 7) aponta que “a motivação é um estado psicológico onde o indivíduo desenvolve uma vontade de correr atrás ou realizar algo que se espera, ou seja, com disposição e força de vontade as pessoas perseguem seus objetivos”.

Wyse (2018 p. 2) por sua vez aponta que:

A motivação pode ser conceituada, inicialmente, como aquilo que impulsiona uma pessoa a realizar determinada tarefa, a agir de determinada forma ou ter certo comportamento. E este impulso pode vir de um estímulo interno (intrínseco) ou externo (extrínseco) do ambiente em que o indivíduo vive. E a motivação envolve alguns fenômenos, tais como: emocionais, biológicos e sociais, sendo assim um processo que direciona o comportamento humano para o cumprimento de determinados objetivos.

Assim sendo, entendemos que a motivação é aquilo que influencia diretamente no desempenho de uma pessoa, fazendo com que a mesma esteja inspirada a realizar com dedicação uma determinada atividade do dia a dia, por exemplo. Percebe-se também que a motivação humana está relacionada a aspectos de ordem emocional, social e biológicos.



Dentro dessa linha de raciocínio, Antunes (2016) destaca que a motivação está ligada ao crescimento do ser humano, logo, a mesma faz parte do desenvolvimento de cada sujeito ao longo da vida. Belén et al. (2020, p. 9) por sua vez destaca:

Por lo tanto, la motivación depende de las necesidades individuales, las metas organizacionales y el esfuerzo. El esfuerzo es un elemento clave en el alcance de las metas organizacionales. Cuando el individuo se encuentra motivado, éste se dedicará con mayor empeño a la meta que debe obtener. El hecho de cumplir la meta tiene relación con la recompensa que éste recibirá en un momento determinado y así satisfará algunas de sus necesidades.

Nesse sentido, sabemos que para uma pessoa obter bons resultados em algo que se proponha a fazer, necessita estar motivada, para que assim se dedique a fim de cumprir seus objetivos. Nessa mesma linha de raciocínio, Araújo (2022, p. 25) descreve:

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.

Sabendo disso, é de grande relevância que compreendamos os aspectos que motivam as pessoas em sua vida profissional. E, corroborando com essa ideia, Silva (2022, p. 6) aponta que “a compreensão da motivação humana é fundamental, para que os indivíduos colaborem de forma irrestrita para com o sucesso da organização”.

Entender os aspectos que motivam ou desmotivam as pessoas não é algo simples, pois, para Silva (2022, p. 15) “entender o modo como os indivíduos são motivados é complexo, pois cada indivíduo possui sua particularidade. Cada um desempenha de forma peculiar impulsos motivacionais em que irá determinar sua ação em decorrência ao trabalho em que exerce”.

Antunes (2016, p. 19) por sua vez destaca que:

Os processos motivacionais são constituídos como um sistema complexo que se estabelece a partir de diferentes elementos, tanto do próprio sujeito, intrínsecos, quanto de variáveis externas, extrínsecas. Ou seja, a motivação do ser humano, deve ser entendida na sua integralidade, mas percebida desde a sua singularidade.

Entende-se, portanto, a motivação como um aspecto de grande relevância na vida profissional de uma pessoa, o qual contribui diretamente para o alcance ou não do sucesso daquilo que um sujeito se propõe a fazer. Logo, “Se asume que motivación laboral es el proceso del comportamiento que impulsa a la acción, actividad y persistencia del esfuerzo hasta conseguir la meta deseada” (BELÉN et al. 2020, p. 9).

Schwartz (2014) defende a ideia de que a motivação não é algo que uma pessoa tem ou não. Segundo a autora ela faz parte da natureza humana, logo, não há ausência de motivação no ser humano.



O que acontece é o direcionamento da motivação de uma pessoa que pode não estar voltada para algo em específico em um determinado momento, como por exemplo, um aluno que precise estudar, mas não está motivado pelos estudos, e sim por outros afazeres como assistir, jogar futebol, etc.

Conceituamos, portanto, a motivação como algo subjetivo do ser humano que permeia toda sua existência, influenciando diretamente em suas ações pessoais e profissionais.

## 2.1 MOTIVAÇÃO INTRÍNSECA E EXTRÍNSECA

Diversos são os fatores que motivam as ações de uma pessoa em seu cotidiano. Os motivos para a execução de uma ação podem estar relacionados aos aspectos pessoais e profissionais de cada sujeito e influenciam diretamente na forma com que uma ação será realizada.

Se a pessoa estiver motivada, naturalmente fará o seu melhor para que aquilo que está se propondo a fazer aconteça da melhor forma possível, enquanto que se estiver desmotivada poderá apenas cumprir sua obrigação sem muito empenho e dedicação.

Nas palavras de Marins (2007, p. 24) “uma pessoa motivada é uma pessoa que tem a capacidade de se doar mais, de se comprometer mais, de fazer melhor tudo o que faz, sem sentir-se “escrava” ou apenas “cumprindo tabela”. O autor destaca ainda que a motivação está ligada às razões que uma pessoa encontra para fazer o melhor que puder com aquilo que depende dela e/ou esperam que ela faça (MARINS, 2007).

No ambiente profissional, dada a complexidade dos elementos que motivam ou desmotivam cada sujeito, é possível que existam aspectos que motivem uma pessoa e não motivem outras. Nesse sentido, é válido destacar que a motivação está relacionada à fatores internos (intrínsecos) e externos (extrínsecos).

Deste modo, Reis Neto (2018, p. 36) destaca que “a motivação intrínseca é entendida como fazer algo por ser interessante ou agradável, e a motivação extrínseca está relacionada a fazer algo associado a um determinado resultado”.

Seguindo essa mesma linha de raciocínio, Huertas (2001, p. 48) aponta que “una acción puede surgir de intereses o necesidades personales de cada individuo o pode estar más o menos graduada por los dictados de la situación en la que nos encontramos.” Ou seja, os interesses pessoais são os motivadores intrínsecos, enquanto que os motivos extrínsecos estão relacionados à situação contextual de uma pessoa.

Nas palavras de Torres (2022, p. 81) “podemos afirmar que dependendo do tipo de motivação, se intrínseca ou extrínseca, é uma energia que direciona o indivíduo a perseguir objetivos definidos por si próprios e/ou por terceiros”.

Huertas (2001, p. 99 e 102), por sua vez aponta que:



Una acción está, por tanto, intrínsecamente motivada cuando lo que interesa es la propia actividad, que es un fin en si misma, no un medio para otras metas. El interés se centra entonces en lo novedoso o relevador de la tarea. Son actividades que se llevan a cabo en ausencia de contingencia externa aparente, sin ninguna recompensa que la regule claramente. [...] Cuando la finalidad de la acción, la meta, el propósito tiene que ver con una contingencia externa, con una promesa de un beneficio tangible y exterior, se suele hablar de motivación extrínseca.

Deste modo, entendemos que os aspectos internos de cada sujeito são fatores que influenciam diretamente em seus aspectos motivacionais. Cada pessoa a partir de suas vivências profissionais e pessoais possuem seus próprios motivos para realizarem suas ações cotidianas. Motivos estes que podem estar ligados aos seus objetivos, vivências, perspectivas de vida, formação profissional, entre outros.

Evidencia-se também que os fatores externos do ambiente em que um sujeito esteja inserido possuem grande relevância nos aspectos que contribuem para a motivação de cada pessoa. Entende-se assim, que as organizações precisam estar atentas para propiciarem mecanismos de motivações extrínsecas no ambiente de trabalho, como organização e harmonia no espaço de trabalho, recursos adequados às execuções de afazeres, valorização salarial, clareza nas informações, objetivos e metas possíveis, reconhecimento profissional etc.

É válido destacar, que ainda que haja diversos fatores externos que possam influenciar positiva ou negativamente na motivação de uma pessoa, o principal aspecto motivacional vem da vontade do próprio sujeito. Evidencia-se isto no que traz Torres (2022, p. 80) onde o mesmo aponta que “a única pessoa que tem domínio sobre a motivação é somente o próprio indivíduo, ou seja, ninguém motiva ninguém se esse alguém não se dispuser a colaborar”.

### **3 MOTIVAÇÃO NA CARREIRA DOCENTE**

Devido a relevância dos aspectos relacionados à motivação humana, a mesma vem sendo objeto de estudos e pesquisas há bastante tempo. Os pesquisadores tem buscado mostrar diferentes teorias que justifiquem as ações das pessoas, principalmente nas práticas cotidianas da Educação Escolar (ANTUNES, 2016).

Em relação à motivação e os processos de ensino e aprendizagens, a autora enfatiza que:

A motivação, a aprendizagem e o ensino estão interligados e não podem ser entendidos separadamente; um interfere no outro. Por isso, o tema motivação exige muita atenção nos meios educativos, ficando o alerta que não deve ser abordado isolado das teorias que fundamentam os processos de ensino e de aprendizagens. Portanto, considera-se que os processos motivacionais estão intrinsecamente relacionados aos processos de ensinar e aprender (ANTUNES, 2016, p. 57).

Com isso, percebe-se a importância de os aspectos motivacionais serem levados em consideração nos espaços escolares, visto que, sem motivação é possível que não se alcance resultados significativos frente aos processos de ensinamentos e de aprendizagens.



Sabemos que há docentes desmotivados nos ambientes escolares, pois, Antunes (2016) aponta que atualmente um dos temas que tem sido abordado com frequência é a falta de motivação de professores e estudantes. A autora destaca ainda que essa situação tem mostrado a grande dificuldade que os docentes encontram em suas ações cotidianas.

Tal situação é preocupante, pois, geralmente um sujeito desmotivado pode não dispor de “energia” suficiente para realizar as atividades cotidianas com dedicação, uma vez que uma pessoa nessa condição possivelmente não encontra “motivos” para realizar determinadas ações que lhe cabem.

Um professor que esteja motivado, que no dia a dia de seus afazeres tenha atitudes positivas, comprometimento com o que se propõe a fazer, certamente contribui para que a organização escolar funcione de maneira eficiente (BELÉN et al. 2020).

Portanto, manter os profissionais motivados é um desafio necessário. Os processos de ensino e aprendizagem são complexos e requerem professores preparados para desenvolver um trabalho significativo, para tanto, precisam de motivação, pois, professores e alunos quando estão motivados aprendem mais e melhor (SILVA FILHO, 2021).

Entendemos que a motivação e a desmotivação estão relacionadas a diversos aspectos, e, conforme Araújo (2022, p.26):

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 alcançará 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.

Deste modo, entende-se, que vários são os aspectos que podem motivar ou desmotivar uma pessoa, visto que, um aspecto que motiva uma pessoa, pode não motivar outro sujeito. Entende-se que quando um sujeito está desmotivado para executar uma ação, ainda que a execute, poderá não se dedicar totalmente no cumprimento da mesma, podendo, não alcançar resultados esperados para determinada ação.

Acredita-se que o ambiente educacional pode contribuir para a motivação dos profissionais docente, na medida em que propiciem espaço para que os professores possam planejar coletivamente as ações que envolvam seus afazeres profissionais cotidianos.

Mas, é válido destacar, que a motivação dos professores está ligada a fatores intrínsecos e extrínsecos. Conforme apontado por Korman, Santos e Wiebusch (2020, p.2) “a motivação docente está relacionada ao sujeito, ao sentido e ao significado atribuídos à profissão, mas também ao ambiente de trabalho e à gestão escolar, que interferem no nível de motivação”.

Com isso, entende-se que muitos são os fatores que interferem na motivação dos professores, logo, manter esses profissionais motivados não é uma tarefa fácil. Destaca-se que a falta de motivação



pode afetar o desempenho docente em seus afazeres diários, limitando sua dedicação, a vontade de inovar, de aprender, de fazer o seu melhor nos processos de ensinos e de aprendizagens.

Posto isso, é válido levar em consideração o que nos traz Antunes (2016, p. 25), onde destaca que “um programa de trabalho que vislumbre a cooperação entre docentes pode auxiliar professores no autoconhecimento e, possivelmente, promover a elevação da motivação pessoal, refletindo, conseqüentemente, no ato pedagógico”.

Cabem às instituições de ensino propiciar caminhos para que o ambiente escolar seja cooperativo e motivador. Sobre isso, Belén et al. (2020, p. 5) destaca que “para que una institución pueda alcanzar los objetivos planteados se hace necesario que sus docentes estén y se sientan motivados. Es decir, que se sientan a gusto e incentivados al realizar sus actividades rutinarias.”

Seguindo essa linha de pensamento, a autora destaca ainda que investir na motivação dos professores é uma tendência necessária para as instituições escolares (BELÉN, 2020).

Docentes motivados certamente alcançam grandes êxitos em seu próprio crescimento profissional, pois, de acordo com Silva Filho (2016, p 39), “um professor motivado é alguém que sabe onde está indo”, ou seja, é alguém que tem objetivos claros e possivelmente seguirá os caminhos necessários para alcançar seus objetivos.

### 3.1 DESMOTIVAÇÃO NA CARREIRA DOCENTE

Sabe-se que atualmente as circunstâncias e a realidade do trabalho do professor têm feito com que muitos docentes se desmotivem com a profissão, visto que, quando se está na formação inicial é normal que se crie expectativas em relação ao trabalho docente e quando se chega à sala de aula a realidade pode ser outra.

Muitas vezes, ao chegar às salas de aulas além de lidar com o excessivo aumento de afazeres cotidianos, o professor precisa “guiar” os estudantes no processo de construção de conhecimentos, mas se depara com programas e aspectos que muitos não foram preparados para enfrentar, e, com isso percebem que estão vivenciando uma realidade distinta daquela que foram preparados em sua formação (GOMES, 2020).

Sendo assim, a realidade encontrada nas salas de aulas pelos profissionais docentes pode desmotiva-los. E, acredita-se, que a falta de motivação pode ter um impacto profundo na qualidade do ensino, no bem-estar dos professores e, conseqüentemente, no desempenho dos estudantes.

De acordo com Antunes (2016, p. 57) “um professor que não se percebe motivado, não compreende quais seus motivos para o ato de ensinar e aprender, não consegue motivar seus educandos e não promove a construção de um processo motivacional positivo ao aprender”. Deste modo a desmotivação docente é preocupante, pois pode interferir diretamente nos processos de ensino e por consequência afetar os processos de aprendizagens dos estudantes.



Sobre os fatores que pode desmotivar uma pessoa, Belén et al. (2020, p. 4) aponta que:

Se puede señalar que la desmotivación depende de muchos factores que van desde los impulsos más elementales, como el hambre, el sueño, la necesidad de trabajo, la falta de incentivos, insatisfacción, conflictos individuales, grupales y organizacionales, resistencia al cambio, estrés laboral, ansiedad, depresión, estados de agotamiento, disminución de la autoestima, sentimientos de desesperanza y; en el peor de los casos, la pérdida de la confianza en sí mismo.

Deste modo, evidencia-se o quão complexo é manter um sujeito motivado, uma vez que há diversos fatores que podem desmotivá-lo em seu cotidiano profissional e pessoal.

Referindo-se ao professor, Antunes (2016, p.40) aponta que “muitas vezes a motivação docente desaparece ou fica adormecida, pois os profissionais não possuem espaço para a reflexão, para a participação, para a construção coletiva de conceitos e saberes”.

Silva Filho (2021) destaca que a indisciplina, alunos com baixo rendimento, pouca participação da família na vida escolar dos alunos, baixos salários, gestão escolar rígida, condições de trabalho inadequadas, também estão entre as causas que desmotivam docentes em sua vida profissional. O autor conclui e enfatiza que a desmotivação dos professores, em boa medida, vem da própria escola.

Se referindo às questões relacionadas ao ambiente escolar Arroyo (2013) também aponta que más condições de trabalho, salários baixos, a falta de estabilidade, condição de aulista, o fraco ambiente cultural das escolas, a duplicidade de turnos de docência, contribui para a limitação da qualidade do trabalho docente e da autoformação dos mesmos.

Referindo-se à fatores que podem desmotivar os docentes no exercício de sua profissão, Gomes (2020, p.8) aponta que “o professor exige muito de si, o que pode levar ao desgaste e esgotamento. Por outro lado, a valorização profissional, o plano de carreira, e o desdobrar-se em várias escolas – ou outras atividades – também contribui no desgaste físico e psíquico.”

Seguindo a linha de raciocínio dos autores acima citados, acreditamos que a falta de oportunidades de desenvolvimento profissional adequadas também pode contribuir para a desmotivação. Quando os professores não têm acesso a programas de formação continuada relevantes, atualizados e alinhados com suas necessidades e interesses, podem sentir-se estagnados e desmotivados.

Abordando aspectos relacionados ao trabalho docente, Antunes (2016, p.23) aponta que:

O professor em seu dia a dia escolar, na maioria das vezes, não possui espaço adequado, tampouco tempo disponível para a troca com seus pares. Com muitas exigências e necessidades diferenciadas de cada contexto educativo, além da diversidade de alunos que se apresentam em cada meio sociocultural de uma escola, seria muito mais adequado e proveitoso se o professor pudesse partilhar suas dúvidas, problemas e mesmo alegrias com o coletivo dos educadores. Nesse sentido, uma possibilidade de autoformação pode apontar novos caminhos ao educador.



Nesse sentido, percebe-se que o docente precisa de apoio para que possa no coletivo vencer suas angústias, assim como possa partilhar suas conquistas mantendo-se motivado frente ao trabalho pedagógico. Sendo assim, é válido destacar que a falta de apoio e de incentivos por parte das autoridades educacionais também contribui para a desmotivação, tornando difícil para os professores manterem-se engajados e entusiasmados em sua prática.

A falta de reconhecimento e valorização dos professores certamente contribui para a desmotivação dos mesmos. Assim sendo, acreditando na importância da valorização do docente como aspecto motivador, Tápia e Fita (1999) apontam que é essencial que os governantes, as escolas e os próprios docentes busquem a valorização da classe docente.

Os autores destacam ainda que se isso não acontecer teremos cada vez mais professores desmotivados em nossas escolas. E nas palavras dos autores “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” (TÁPIA, FITA, 1999, p. 88).

### 3.2 MOTIVAÇÃO E FORMAÇÃO CONTINUADA

Sabemos que os professores necessitam estar em constante formação ao longo da carreira docente, pois de acordo com Tápia e Fita (1999, p. 91) “o saber dos professores ficam facilmente fossilizados. Nesse sentido é necessária uma formação permanente, já que é importante que os professores falem de temas da atualidade com seus alunos”.

Deste modo, é necessário que a formação docente seja um processo contínuo, pois o amadurecimento profissional do educador ocorre ao longo da vida profissional, logo, se faz necessário que no espaço escolar sejam desenvolvidos novos e contextualizados referenciais aos professores (ANTUNES, 2016).

Para tanto, não basta apenas participar de formação, é necessário que estejam motivados para que assim possam obter aprendizagens, satisfação, crescimento profissional e pessoal a partir da formação continuada. Antunes (2016, p. 57) “alerta-se que sem aprendizagem não há motivação, e sem motivação não há aprendizagem”.

Dessa maneira, entendemos que a motivação desempenha um papel fundamental no processo de formação continuada dos docentes. Ela é o impulso interno que leva os professores a buscar aprimoramento, desenvolver novas habilidades e adquirir conhecimentos relevantes para sua prática pedagógica. Acredita-se, que se os professores estiverem motivados, os resultados obtidos através da formação continuada, certamente serão positivos.

Nas palavras de Camargo, Camargo F. e Souza (2019, p. 2), “no seu cerne, a motivação na educação é uma expressão inata de curiosidade; um desejo de aprender; uma manifestação de propósito



e paixão que cada pessoa carrega dentro de si.” Ou seja, um professor que esteja motivado, possivelmente estará disposto a investir tempo, esforço e energia em seu desenvolvimento profissional. Para Antunes (2016, p. 57) “a motivação para aprender e para ensinar dá direção e intensidade à condução humana dentro do contexto educativo”.

De acordo com Silva Filho (2021, p.69) “quando entramos em um estado de motivação os processos cerebrais atuam em todas as dimensões, até mesmo o corpo entra em estado de alerta e se coloca em posição de aprender.” Seguindo essa linha de raciocínio Araújo (2022, p. 24) destaca “que o educador proativo, predisposto e motivado abre um leque imenso de possibilidades favoráveis à aprendizagem.”

Posto isto, entende-se que um docente que esteja motivado, certamente aproveitará de forma significativa em suas práticas de sala de aula, as novas aprendizagens que obtenha através de formação continuada.

Acredita-se que as formações precisam fazer sentido para o trabalho docente para que estes se motivem participar dos cursos. Sobre isso, Legazpe (2005, p.48) aponta que “si no tiene claro para qué sirve lo que se le propone puede quedar eliminado su interés y su motivación por aprender, al tiempo que se incrementa la sensación de obligación.”

Deste modo, se tratando de aprendizagens, Silva Filho (2021, p. 13) aponta que “todo conteúdo deve ter necessariamente sentido, se não faz sentido, não faz sentido ser ensinado nem aprendido.” Logo, entendemos que a compreensão clara dos benefícios e impactos positivos dos conhecimentos aprendidos através de formação continuada é um importante motivador para os docentes.

E, ao estar motivado, é possível que os docentes se engajem de forma significativa em seus processos formativos. É a partir da motivação que aquilo que é ensinado em uma formação passa a fazer sentido para os sujeitos envolvidos (SILVA FILHO, 2021).

Nas palavras de Silva Filho (2021, p. 72) “um pré-requisito básico para motivar é conhecer a realidade do outro e acreditar nele.” Nesse sentido, é importante que os professores sejam envolvidos no processo de planejamento das formações, permitindo que tenham voz e contribuam com suas perspectivas e experiências profissionais.

Levando em consideração que a motivação está relacionada a fatores intrínsecos (motivos internos da própria pessoa) e extrínsecos (motivos externos), cabe aos órgãos que fazem a gestão dos processos formativos permanentes de professores, propiciar mecanismos que possam motivar extrinsecamente a participação dos docentes nos cursos de formação continuada.

A instituição de ensino precisa assegurar momentos de formação contínua a todos os docentes de forma igualitária, propor o entendimento e o desenvolvimento das três dimensões humanas: fisiológica, psicológica e sociológica, além de construir renovados motivos pessoais à docência (ANTUNES, 2016, p. 11).



Deste modo, partindo do princípio que a formação continuada precisa estar alinhada ao contexto educacional dos docentes, os organizadores dos cursos de formação permanente, podem inclusive propiciar momentos motivacionais aos docentes, através de atividades dinâmicas que ajudam no crescimento pessoal e profissional dos professores.

A formação continuada poderá ser um dos momentos para promover e potencializar a motivação docente, reconhecendo e elogiando o trabalho que desenvolvem, mostrando apoio às dificuldades vivenciadas no dia a dia da profissão e sendo suporte nos desafios que são enfrentados (KORMAN SANTOS E WIEBUSC 2020, p. 11).

Nessa mesma linha de pensamento Antunes (2016, p. 31) aponta que “proporcionar novos conhecimentos através de momentos motivacionais agradáveis e saudáveis contribuiu para a liberação das emoções e de novas relações sociais, compartilhadas e transformadoras”.

A autora destaca ainda que a formação continuada é “um caminho de autoconhecimento, em que as motivações construídas desde as primeiras internalizações familiares e/ou acadêmicas possam ser reconhecidas, retomadas ou renovadas (ANTUNES, 2016, p. 25)”.

Com isso, nota-se que a formação continuada de professores precisa caminhar junto com aspectos motivacionais, para que desta forma os docentes se motivem a participar das formações, e que as mesmas possam contribuir no desenvolvimento profissional de cada docente que participe de processos formativos permanentes.

É importante que o teor dos conteúdos e temas a serem estudados sejam instigadores e despertem nos indivíduos uma atração que os motive a participar, se aprofundar e manter firmeza frente aos desafios que surjam ao longo do processo de aprendizagens (Tápia, Fita, 1999).

Se tratando de motivação para aprender, Tápia e Fita (1999) apontam que os êxitos e fracassos que uma pessoa obtém contribuem para a formação da concepção de aprendizagem de cada um. Destacam que quando um sujeito tenta aprender e aprende, passa a formar uma imagem positiva de si mesmo, e isso motiva a pessoa a seguir a diante para alcançar novas aprendizagens.

Portanto, entendemos que é de grande relevância que as formações continuadas sejam momentos agradáveis que possibilitem aprendizagens significativas aos docentes, para que desta forma, estes se mantenham motivados a estarem sempre buscando novos conhecimentos para seu próprio crescimento profissional.

Ao valorizar a motivação como um elemento central no processo de formação continuada, podemos impulsionar o desenvolvimento profissional dos professores, melhorar a qualidade da educação e garantir um ambiente de aprendizagem enriquecedor para os estudantes.



#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste artigo, foram discutidos os aspectos fundamentais da motivação, conceituando-a e diferenciando suas dimensões intrínseca e extrínseca, bem como relacionando-a com a carreira docente e formação continuada. Notou-se, que diversos fatores podem influenciar a motivação de um sujeito, sejam eles pessoais ou profissionais, impactando significativamente na forma como este desenvolve seu trabalho de sua carreira profissional.

Assim sendo, referindo-se ao campo educacional, conclui-se que a motivação é um fator essencial na vida profissional dos docentes, influenciando diretamente sua atuação e o sucesso das práticas pedagógicas. Como aspecto subjetivo e inerente ao ser humano, ela permeia toda a existência do professor, refletindo-se em suas ações diárias e no seu compromisso com o ensino e a aprendizagem.

Portanto, ressalta-se, que no contexto educacional, a motivação possui grande relevância, visto que sua ausência pode comprometer a qualidade dos processos de ensino e aprendizagem. Professores motivados estão mais propensos a inovar, buscar novos conhecimentos e se dedicar ao aprimoramento contínuo de sua prática. Dessa forma, compreender os fatores que influenciam a motivação dos docentes é essencial para a construção de um ambiente educacional mais estimulante e produtivo.

Por outro lado, a desmotivação pode limitar o desempenho docente, restringindo sua criatividade e comprometendo sua atuação pedagógica. Diante disso, a formação continuada surge como uma estratégia fundamental para o desenvolvimento profissional, mas, para que seja eficaz, é indispensável que o professor esteja motivado a participar ativamente desse processo.

Além disso, foi possível observar que a desmotivação na carreira docente é um desafio que requer atenção das instituições educacionais e dos formuladores de políticas públicas. Estratégias voltadas para a valorização dos professores, melhores condições de trabalho e programas de formação mais alinhados às suas necessidades são fundamentais para garantir a permanência e a paixão na profissão.

Assim, a motivação não apenas impulsiona os professores a buscarem novas aprendizagens, mas também contribui para sua satisfação e crescimento pessoal e profissional. Valorizar a motivação como elemento central na formação continuada é essencial para fortalecer a prática docente, melhorar a qualidade da educação e proporcionar um ambiente de aprendizagem mais enriquecedor para os estudantes.

Por fim, espera-se que este estudo contribua para reflexões e futuras pesquisas sobre o tema, incentivando a implementação de práticas que fortaleçam a motivação e o compromisso dos professores com a educação de qualidade, visto que evidenciamos através desse estudo, que a motivação é um fator essencial para a permanência e o desenvolvimento profissional dos docentes, impactando diretamente a qualidade do ensino e na satisfação profissional ao longo da carreira no magistério.



## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Denize Dalpiaz. Oficinas Pedagógicas Cooperativas. Motivação docente na formação continuada. 1ª Ed. Curitiba, CRV, 2016.

ARAÚJO, Charline Ferreira Lopes de. Estudo sobre a desmotivação dos professores do Ensino Fundamental do Instituto de Educação de Guaratinga: fatores e causas. Dissertação de Mestrado. Repositorio de Tesis y Trabajos Finales UAA, Asunción, Paraguay, 2022. Disponível em: <<http://revistacientifica.uaa.edu.py/index.php/repositorio/article/view/1302/1137>> Acesso em 07 de dezembro de 2022.

ARAÚJO, Charline Ferreira Lopes de. Estudo sobre a desmotivação dos professores do Ensino Fundamental do Instituto de Educação de Guaratinga: fatores e causas. Dissertação de Mestrado. Repositorio de Tesis y Trabajos Finales UAA, Asunción, Paraguay, 2022. Disponível em: <<http://revistacientifica.uaa.edu.py/index.php/repositorio/article/view/1302/1137>> Acesso em 07 de dezembro de 2022.

Arroyo, Miguel Gonzales. Ofício de Mestre – Imagens e Autoimagens. 15ª Edição. Petrópolis, RJ: Vozes, 2013.

BELÉN VELIZ, Yelise Lizbel et al. Estilos de liderazgo y motivación laboral de los docentes. EduTicInnova. Revista de Educação Virtual, [S.l.], n. 8, p. 88-107, abril. 2020. ISSN 2307-082X. Disponível em: <<https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/eduticinnova/article/view/1913>>. Acesso em 28 março de 2023.

CAMARGO, Carmen Aparecida Cardoso Maia. CAMARGO, Marcio Antonio Ferreira Camargo. SOUZA, Virginia de Oliveira. A importância da motivação no processo ensino-aprendizagem. Revista Thema, V.16, n. 3, 2019, ISSN: 2177-2894. Disponível em:<<https://periodicos.ifsul.edu.br/index.php/thema/article/view/1284>> Acesso em 26 de novembro de 2022.

GOMES, Rhayanna Bernardes. Fatores que geram (des)motivação para professores no exercício profissional. Disponível em: <<https://repositorio.ifgoiano.edu.br/bitstream/prefix/1424/1/-TCC-%20Rhayanna%20.pdf>>. Acesso em 14 de maio de 2023.

HUERTAS, Juan Antonio. Motivación. Querer Aprender. 2º Edição. Argentina:Aique, 2001.

LEGAZPE, Félix García. Motivar para el aprendizaje desde la actividad orientadora. Universidad Autónoma de Madrid, 2005. Motivación en educación - Tesis doctorales. Disponível em: <<https://repositorio.uam.es/handle/10486/13190>>. Acesso em 09 de abril de 2023.

MARINS, Luiz. MUSSAK, Eugênio. Motivação. Do querer ao fazer. 1ª. Edição. Campinas -SP: Papirus, 2010.

NETO, Mário Teixeira Reis. Motivação. Teoria e pesquisa aplicada à gestão de pessoas.1ª. Edição, Rio de Janeiro: Qualitymark, 2018.

SCHWARTZ, Suzana. Motivação para Ensinar e Aprender. Teoria e Prática. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014.

SILVA FILHO, Luiz Gomes da. Pedagogia da motivação. Para quem vive de ensinar é preciso saber viver. 1ª. Edição. Curitiba: CRV, 2021.



SILVA, Emilia Queiroz De Sousa e. A importância da motivação no ambiente de trabalho e a sua influência. Base Institucional Acadêmica do Instituto Federal do Piauí. Piauí, 2022. Disponível em: <<http://bia.ifpi.edu.br:8080/jspui/handle/123456789/1085>>. Acesso em 05 de dezembro de 2022.

TAPIA, Jesús Alonso. FITA, Enrique Caturla. A motivação em sala de aula. O que é, como se faz. São Paulo: Loyola, 1999.

TORRES, Ary da Rosa. Motivação em sala de aula. A energia do aprender. 1ª. Edição. Curitiba: Appris, 2022.

WIEBUSCH, Andressa. KORMAN, Rafael Faermann. SANTOS, Bettina Steren dos. Motivação docente: permanência ou desistência na profissão?. Revista Educação em Perspectiva, Viçosa, MG|v. 11|p.1-16|e020026| 2020| eISSN2178-8359. Disponível em: <<https://periodicos.ufv.br/educacaoemperspectiva/article/view/9086>>. Acesso em 26 de novembro de 2022.

WYSE, Robert de Moraes. Motivação: Teorias Motivacionais do Comportamento Humano. Revista de Ciências Gerenciais., v. 22, n. 36, p. 134-141, 2018. Disponível em: <<https://revista.pgsskroton.com/index.php/rcger/article/view/6227>>. Acesso em 26 de novembro de 2022.

