



**Instituto Superior de Ciências da Educação**

**ISCED-HUÍLA**

**GRAU DE MOTIVAÇÃO DOS PROFESSORES DE GEOGRAFIA  
DO MAGISTÉRIO PRIMÁRIO E SECUNDÁRIO DO LUBANGO**

Eduardo Mamingas Elias

**Lubango**

**2021**



**Instituto Superior de Ciências da Educação**

**ISCED-HUÍLA**

**Departamento de Ciências da Natureza**

**Secção de geografia**

**GRAU DE MOTIVAÇÃO DOS PROFESSORES DE GEOGRAFIA  
DO MAGISTÉRIO PRIMÁRIO E SECUNDÁRIO DO LUBANGO**

Trabalho apresentado para a  
obtenção do grau de licenciatura em  
Ensino da Geografia

**Autor:** Eduardo Mamingas Elias

**Orientadora:** Maria Isabel de Sá Galamba, Msc

**Lubango**

**2021**

## **DEDICATÓRIA**

Dedico este trabalho à Deus, pelo dom da vida e especialmente aos meus pais: Elias Chacamba e Maria Kafeca António, por terem a graça de me trazerem ao mundo e pelo amor, incentivo e apoio incondicional.

À toda gente envolvida nesse trabalho de fim do curso e especialmente aos professores que muitos contribuíram com as suas respostas no inquérito por questionários referente ao problema de pesquisa.

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, por ter me concedido a vida saúde, as bênçãos e em particularmente o cérebro para eu poder pensar, analisar, compreender e adaptar-se no universo.

A minha querida professora e tutora Maria Isabel de Sá Galamba, pelo empenho dedicado à elaboração do presente trabalho. E a todos professores especialmente os da secção de geografia, que a cada dia puderam partilhar conhecimentos e lições de vida durante o processo de formação.

Ao Instituto Superior de ciências da Educação da Huíla (ISCED-HUILA) pelo ambiente criativo e amigável que proporciona.

Aos meus familiares, amigos, colegas e a minha querida namorada Ester Malaquias Miúdo, por envidarem esforço tem contribuindo para o meu crescimento, desenvolvimento espiritual e intelectual.



**Instituto Superior de Ciências da Educação**  
**ISCED-HUÍLA**

**DECLARAÇÃO DE AUTORIA DO TRABALHO DE LICENCIATURA**

Tenho consciência que a cópia ou plágio, além de poderem gerar responsabilidade civil, criminal e disciplinar, bem como reprovação ou a retirada do grau, constituem uma grave violação da ética académica.

Nesta base, eu **Eduardo Mamingas Elias**, estudante finalista do Instituto Superior de Ciências da Educação da Huíla (ISCED-Huíla) do curso de Ensino da Geografia, Departamento de Ciências da Natureza, declaro, por minha honra, ter elaborado este trabalho, só e somente com o auxílio da bibliografia que tive acesso e dos conhecimentos adquiridos durante a minha carreira estudantil e profissional.

Lubango, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2021

**O Autor**

---

Eduardo Mamingas Elias

## RESUMO

O presente trabalho com o tema “Grau de motivação dos professores de Geografia do Magistério Primário e Secundário do Município do Lubango”, onde identificou-se como problema de pesquisa: Qual é o grau de motivação dos professores de Geografia dos Magistério Primário e Secundário do Município do Lubango. Definiu-se como objectivo geral avaliar o grau de motivação dos professores de Geografia do Magistério Primário e Secundário do Município do Lubango. Para dar resposta a este objectivo, elaborou-se os seguintes objectivos específicos: descrever a importância da motivação no desempenho da profissão de docência; identificar os factores que influenciam na motivação e desmotivação dos professores; Propor algumas medidas que visem dirimir alguns constangimentos que afectam a motivação no desempenho da actividade docente. Trata-se de um estudo descritivo com um enfoque misto (qualitativo e quantitativo). O instrumento de recolha de dados utilizado foi o inquérito por questionário. Os resultados mostraram que a maior parte dos professores inquiridos das duas escolas têm um grau de motivação elevado, ou seja, encontram-se positivamente motivados apesar de existir um número considerável de professores com um grau de motivação baixa. Verificou-se também que os factores que influenciam na motivação e desempenho da carreira profissional são: valorização da carreira docente, salário justo e oportunidade de formação e capacitação continua. Em contrapartida os factores que influenciam na desmotivação e desempenho da profissão são: desvalorização da carreira; liderança dos órgão de gestão da escola; salários baixos; número elevado de alunos por turma e a indisciplina dos alunos.

Palavras chaves: Motivação, Professores. Geografia. Magistério.

## **ABSTRACT**

The present work with the theme “Degree of motivation of Geography teachers of the Primary and Secondary Teaching of the Municipality of Lubango”, which identified as a research problem: What is the level of motivation of Geography teachers of the Primary and Secondary Teaching of the Municipality of Lubango. It was defined as a general objective to evaluate the level of motivation of Geography teachers in the Primary and Secondary Teaching of the Municipality of Lubango. To respond to this objective, the following specific objectives were elaborated: to describe the importance of motivation in the performance of the teaching profession; identify the factors that influence the motivation and demotivation of teachers; Propose some measures that aim to resolve some constraints that affect the motivation in the performance of the teaching activity. This is a descriptive study with a mixed approach (qualitative and quantitative). The data collection instrument used was the questionnaire survey. The results showed that most of the teachers surveyed in the two schools have a high level of motivation, that is, they are positively motivated despite the existence of a considerable number of teachers with a low level of motivation. It was also found that the factors influencing the motivation and performance of the professional career are: enhancement of the teaching career, fair salary and opportunity for training and continuous training. On the other hand, the factors that influence the lack of motivation and performance of the profession are: career devaluation; leadership of the school's management bodies; low salaries; high number of students per class and student indiscipline.

Key words: Motivation, Teachers. Geography. Magisterium.

## **ÍNDICE GERAL**

DEDICATÓRIA.....	i
AGRADECIMENTOS .....	ii
RESUMO.....	iv
ABSTRACT .....	v
ÍNDICE DE FIGURAS .....	viii
ÍNDICE DE TABELAS .....	ix
<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>1</b>
0.1. Justificativa de estudo .....	3
0.2. Problema de estudo .....	3
0.3. Objecto de estudo .....	3
0.4. Objectivos de estudo .....	3
0.5. Campo de acção .....	4
0.6. Metodologia e Métodos .....	4
0.7. Procedimentos de investigação.....	5
0.8. Organização do Trabalho .....	6
<b>CAPÍTULO I: FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....</b>	<b>7</b>
1.0. Introdução .....	8
1.1. O que é a motivação? .....	8
1.2. Tipos de motivação .....	9
1.3. Teoria Cognitiva e das Necessidades de Maslow .....	11
1.4. Motivação e aprendizagem .....	13

1.5. Os factores de desmotivação da prática docente.....	14
1.6. Ensino da Geografia no século XXI.....	15
Conclusões do capítulo I .....	17
<b>CAPÍTULO II: CARECTERIZAÇÃO DA ÁREA DE ESTUDO .....</b>	<b>18</b>
2.0. Introdução .....	19
2.1. Descrição e Localização da Área de Estudo .....	19
Conclusão do capítulo II .....	21
<b>CAPÍTULO III: ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS .....</b>	<b>22</b>
3.0. Introdução .....	23
3.1. Resultados dos inquéritos aplicados aos professores.....	23
3.1.1. Perfil soció-demográfico .....	23
3.1.2. Questões sobre o grau de motivação dos professores.....	24
3.2. Sugestões que visa mitigar alguns constrangimentos que afectam a motivação no desempenho da actividade docente.....	36
Conclusões do capítulo III .....	39
<b>CONCLUSÕES GERAIS E RECOMENDAÇÕES .....</b>	<b>41</b>
Conclusões gerais.....	42
Recomendações .....	43
<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>43</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>48</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS

- Figura 1: Pirâmide das necessidades de Maslow 12
- Figura 2: Resposta dos professores à questão " Por que escolheu ser professor?"  
25
- Figura 3: Resposta dos professores à questão " qual é o seu grau de motivação como professor?" 27
- Figura 4: Resposta dos professores a seguinte afirmação: "Na sua opinião, a motivação e desempenho dos professores é extremamente importante senão o factor determinante para o desempenho e rendimento escolar do aluno". 30
- Figura 5: Resposta dos professores à questão "Ja sentiu-se desmotivado a ponto de querer largar a carreira docente?" 32
- Figura 6: Resposta dos professores à questão " A desmotivação ou desvalorização da sua profissão condiciona a sua motivação e desempenho para um ensino de qualidade?". 32
- Figura 7: Factores que os professores do Magistério Primário consideram determinantes na desmotivação e mau desempenho do professor 33
- Figura 8: Factores que os professores do Magistério Secundário consideram determinantes na desmotivação e mau desempenho do professor 34
- Figura 9 Imagem da escola do Magistério secundário 52
- Figura 10: Localização da nova instalação do Magistério Secundário. Fonte: Google Earth 2021 52
- Figura 11: Imagem da Escola do Magistério Primário do Nambambi 53
- Figura 12: Localização do Magistério Primário do Nambambi. Fonte: Google Earth 2020 53

## ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1: Correntes do pensamento geográfico .....	15
Tabela 2: Idade dos professores inqueridos .....	23
Tabela 3: Género dos professores inqueridos.....	24
Tabela 4:Nível académico dos professores inqueridos .....	24
Tabela 5: Respostas dos professores a questão "Fale sobre a sua maior satisfação e insatisfação como docente durante os anos de experiência (enumere por ordem crescente)" .....	28

## **INTRODUÇÃO**

## **0. Introdução**

Acredita-se que a educação é uma das actividades mais nobres e tem grande relação com bem-estar social dos povos. Sem educação de qualidade não há desenvolvimento sustentável nem democrático. É por isso que a qualidade da educação é uma questão crucial nas sociedades contemporâneas. Num mundo globalizado, marcado pela inovação tecnológica permanente e rápida, não pode haver lugar para escolas ineficientes e professores mal preparados ou desmotivados (Marques, 2003).

A motivação no contexto escolar é um determinante na qualidade da aprendizagem e no desempenho, e o professor tem um grande impacto na motivação dos alunos. Essa motivação é ameaçada quando o professor apresenta motivos de insatisfação, frustração em não ter alcançado seu sucesso ao longo de sua carreira ou de experiências negativas, ou seja, apresentando-se desmotivado.

Diante de tantos aspectos que podem levar o professor a estar ou não satisfeito pode-se perguntar quais são os motivos mais importantes que levam o professor a um bom desempenho e a estar motivado? Talvez um bom salário, alunos conscientes dos estudos, boas escolas, condições estruturais e matérias e valorização de carreira?

Não basta um profissional dedicado, com um bom diploma e vontade de ensinar, se as condições para isso não suprem sua paixão ou vocação em ser professor. E como explicar que mesmo em condições não favoráveis para o ensino ainda se encontram professores que conseguem estar motivados em relação a outros?

Portanto, é com base nestas indagações que o presente trabalho vai centrar-se, especialmente no grau de motivação dos professores de Geografia do Magistério Primário e Secundário do Município do Lubango.

## **0.1. Justificativa de estudo**

É difícil, para quem olha de fora, compreender por que o professor fica tantas vezes doente, defende tanto seus direitos e reclama dos alunos. O prazer de leccionar tem sido deixado de lado diante das dificuldades da vida profissional, a desmotivação é clara quando se observa que o governo e a sociedade desvalorizam a profissão que é à base de uma pessoa depois da família.

Portanto, a escolha do tema não justifica-se somente pela realidade citada acima, mas acredita-se que é necessário acrescentar à literatura um estudo voltado para o professor e a sua motivação dentro do seu ambiente de trabalho, pois se entende que motivação ou desmotivação podem partir de diferentes aspectos e serem diferenciados para cada profissional, dependendo do contexto de cada um, a motivação influencia fortemente no desempenho e rendimento escolar dos alunos e de forma geral no compromisso da nova geração com a sociedade.

## **0.2. Problema de estudo**

Qual é o grau de motivação dos professores de Geografia dos Magistério Primário e Secundário do Município do Lubango?

## **0.3. Objecto de estudo**

O objecto desta investigação é o grau de motivação dos professores de Geografia do Magistério Primário e Secundário do Município do Lubango.

## **0.4. Objectivos de estudo**

### **1.4.1. Objectivo geral**

- Avaliar o grau de motivação dos professores de Geografia do Magistério Primário e Secundário do Município do Lubango.

### **1.4.2. Objectivos específicos**

- Descrever a importância da motivação no desempenho da profissão docente;

- Identificar os factores que influenciam na motivação e desmotivação dos professores;
- Propor algumas medidas que visem dirimir alguns constangimentos que afectam a motivação no desempenho da actividade docente.

## **0.5. Campo de acção**

O presente estudo tem como campo de acção o grau de motivação dos professores de Geografia do Magistério Primário e Secundário do Lubango.

## **0.6. Metodologia e Métodos**

Segundo Marconi e Lakatos (2003, p 44), metodologia é o estudo sobre a descrição e natureza dos vários métodos existentes, numa determinada área da ciência. O método é o caminho pelo qual se chega a determinado resultado ou é a forma de proceder ao longo de um caminho.

### **1.6.1. Enfoque de estudo**

Tratou-se de um estudo descritivo com uma abordagem mista (quantitativa e qualitativa), e nele reflectiu-se sobre a importância da motivação dos professores no processo de ensino e aprendizagem. De acordo com Lira et al (2006) a abordagem quantitativa permite uma análise estatística das opiniões e atitudes, já a qualitativa busca maior profundidade na subjectividade dos fenómenos ou sujeitos observados.

### **1.6.2. Métodos teóricos**

Para a elaboração da pesquisa foram utilizados os seguintes métodos teóricos:

- ✓ **Pesquisa Bibliográfica:** este método foi utilizado na busca de informações já escritas a respeito do tema em investigação.
- ✓ **Análise-síntese:** este método foi utilizado na busca bibliográfica acerca da temática, e análise crítico-reflexiva dos principais debates e conceitos que constituem a investigação;

- ✓ **Modelação:** este método foi utilizado na construção de figuras que reflectem os dados da investigação e explicam a realidade constatada durante o estudo empírico;
- ✓ **Estatístico:** este método foi utilizado no processamento e interpretação da informação obtida através das questões dos inquéritos.

### **0.6.3. Métodos empíricos**

Para a recolha de dados, análise e tratamento foram utilizados os seguintes métodos empíricos:

- ✓ **Inquérito/questionário:** que constitui uma série ordenada de perguntas, que podem ser respondidas sem a presença do pesquisador. Pode-se destacar como vantagem do questionário o facto de ele permitir alcançar um maior número de pessoas, é mais económico, a padronização das questões possibilita uma interpretação mais uniforme dos respondentes, o que facilita a compilação e comparação das respostas escolhidas, além de assegurar o anonimato.

### **0.6.4. População e amostra**

De acordo com Marconi e Lakatos (2003) população é o conjunto de seres animados ou inanimados que apresentam pelo menos uma característica em comum. Assim sendo, a população de investigação foi constituída por 20 professores de Geografia do Magistério Primário e Secundário do Município do Lubango. A amostra é não probabilística do tipo intencional e abrangeu a totalidade dos intervenientes, tendo em conta os objectivos propostos.

## **0.7. Procedimentos de investigação**

Terminadas as tarefas relativas as fases facto-perceptível, o enquadramento teórico, definição dos conceitos-chaves, problema de investigação, objectivos, objecto de investigação, campo de acção e passou-se à fase de preparação e realização da pesquisa empírica que obedeceu as seguintes fases:

- ✓ Com base nos objectivos da investigação, construiu-se os instrumentos de recolha de dados que foram os inqueritos por questionários;

- ✓ Contactou-se as direcções das escolas (Magistério Primário e Secundário do Lubango), a que formulou-se um pedido de autorização para investigação e selecção da população;
- ✓ Concluído a fase preliminar da investigação, passou-se a fase da aplicação dos instrumentos de recolha de dados e posteriormente análise e interpretação dos resultados com ajuda do programa da Microsoft o Excel, onde construí-se as tabelas de distribuição de frequência e figuras.

## **0.8. Organização do Trabalho**

O trabalho está organizado da seguinte forma:

- Introdução: onde apresenta-se uma panorâmica sobre o tema, antecedentes ao tema, justificativa do tema, objecto de estudo, objectivos, campo de acção, a metodologia adoptada no estudo, tipo de estudo, população e amostra, bem como a organização do trabalho;
- Desenvolvimento: apresenta-se três capítulos (Capítulo I: Fundamentação teórica, capítulo II: Caracterização da área de estudo e Capítulo III: Análise e discussão dos resultados). No primeiro capítulo, faz-se referência aos fundamentos teóricos relacionados com o tema, como a definição dos conceitos-chave inerentes à compreensão do trabalho. No segundo capítulo é apresentado a caracterização da área de estudo. E no terceiro é apresentado todos resultados dos inquéritos aplicados e sua respectiva análise e discussão e uma proposta de acções para motivar os professores de Geografia;
- E no final apresenta-se as conclusões, as recomendações, bibliografia e os anexos.

## **CAPÍTULO I: FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

## **1.0. Introdução**

Neste capítulo é abordado todos os aspectos teóricos que serviram de sustentabilidade à pesquisa, especialmente os conceitos de motivação, tipos de motivação, Teoria Cognitiva e das Necessidades de Maslow, Motivação e aprendizagem, Os factores de desmotivação da prática docente e o ensino da Geografia no século XXI.

### **1.1. O que é a motivação?**

A palavra motivação vem do latim “motivus”, que significa movimento, ou seja, coisa que move. Nota-se que a sua origem refere-se a movimento. Quem motiva uma pessoa, isto é, quem lhe causa motivação, provoca nela um ânimo, e começa a agir em busca de novos horizontes, de novas conquistas (Nakamura, 2005).

Pode-se entender que a motivação é um impulso que vem de dentro, isto é, que tem suas fontes de energia no interior de cada pessoa, é uma força que direcciona a pessoa para alguma coisa, ou seja, um objectivo. Ela pode ser impulsionada de forma intrínseca ou extrínseca onde encontra suas fontes de energia, quer nas necessidades e acções humana.

Nesta perspectiva, Nakamura (2005) define a motivação como um conjunto de factores que determinam a conduta de um individuo. De acordo ao mesmo autor, a motivação tem sido alvo de muitas pesquisas e discussões:

“No campo clínico, quando se estudam algumas doenças, na educação voltada para o processo de aprendizagem. Na vida religiosa, quando se tenta compreender o que motiva uma pessoa a ter fé numa determinada crença. E nas organizações, busca obter um maior rendimento dos profissionais que formam o quadro de uma corporação. Contudo, entende-se que a motivação está ligada a uma ação, causa ou motivo que se mantém em movimento, ou seja, existe uma razão específica para sentir-se motivado ou não, o que remete a pensar que faz parte de uma composição psicológica” (Nakamura, 2005, p. 20).

## **1.2. Tipos de motivação**

Existem vários factores que estão na base da motivação das pessoas, ou seja, motivos interiores e exteriores que os leva agir ou comportar-se, como explicam Wiseman e Hunt (2014) que os indivíduos motivados intrínsecamente agem com interesse próprio na tarefa, porque é realmente prazeroso e importante, sem esperar por incentivos ou recompensas. Por outro lado, os sujeitos extrínsecamente motivados agem por motivos externos e por recompensas.

### **1.2.1 Motivação Intrínseca**

De acordo com Lemos (2005, p. 67) a “motivação intrínseca aplica-se ao sistema motivacional que sustenta determinada actividade, que é executada a partir de uma orientação de valorização e interesse inerente ao indivíduo”. O objectivo passa por realizar a actividade apenas pela auto-realização e não por factores exteriores à actividade. A autora refere ainda que para o caso concreto dos professores existem três aspectos centrais sobre a sua motivação intrínseca, o primeiro diz respeito à experiência de competência, o segundo aspecto é designado como experiência de autodeterminação, o terceiro aspecto é a activação gratificante.

Assim, pressupõe-se que a sensação de produzir, é um efeito desejado pessoalmente, constituindo, para além da experiência de competência, um dos alicerces motivacionais da aprendizagem e do desenvolvimento, ou seja, a sensação de realização pessoal e de criação são fundamentais na motivação intrínseca, conforme Ryan e Deci (1985, p. 70), afirmam que “as pessoas autêntica e internamente motivadas “revelam tipicamente, interesse, confiança, entusiasmo, o que leva a um desenvolvimento da performance, persistência e da criatividade, possuindo um bem estar geral, autoestima e vitalidade elevadas”.

No entanto, para manter a motivação intrínseca, é necessário que existam condições de suporte, pois a mesma pode ser interrompida por várias condições não favoráveis, e este tipo de motivação só existe quando a actividade obtém um interesse intrínseco para o indivíduo.

A teoria da avaliação cognitiva apresentada por Deci e Ryan (1985) demonstra que a motivação intrínseca pode ser facilitada por factores ambientais, na qual, os estímulos sociais exteriores podem levar um indivíduo a sentir-se competente e podem aumentar a motivação intrínseca durante a acção. Mais tarde, estudos sobre a teoria de avaliação cognitiva mostraram que a sensação de competência não aumenta a motivação intrínseca, a menos que seja acompanhada pelo sentido de autonomia do indivíduo.

Enquanto que a escolha, o reconhecimento de sentimentos e oportunidades de encaminhamento, são factores que permitem ao indivíduo sentir autonomia e assim desenvolver a motivação extrínseca (Deci & Rayn, 1985).

### **1.2.2. Motivação extrínseca**

Segundo Guimarães e Sueli (2010, p. 64) a “motivação extrínseca é condicionada por factores externos, compreendidos como recompensas, que por sua vez proporcionam satisfação ou prazer pela tarefa que em si não proporciona”.

Para Lemos (2005) a motivação extrínseca impulsiona a realização de uma actividade não como um fim em si mesma, mas vista como um mecanismo ou instrumento para a obtenção de algo externo à da actividade, como um resultado ou consequência, conforme a autora refere abaixo:

“A acção instrumental é, pois, um exemplo claro da actividade motivada por razões extrínsecas à actividade em si mesma e simultaneamente intencional. Nesta perspectiva, a motivação extrínseca representa actividade intencional finalizada. Assim, quer o comportamento motivado intrinsecamente quer o comportamento motivado extrinsecamente representam envolvimento em comportamento intencional, dirigido para objectivos, por contraste com os estados amotivacionais, que se caracterizam pela ausência de intencionalidade” (Lemos 2005, p.72)

Contudo, nem todas as acções extrinsecamente motivadas são necessariamente reguladas externamente. É possível desenvolver actividades extrinsecamente motivadas e simultaneamente reguladas internamente, desde que o fim para o qual se dirige seja valorizado pessoalmente.

### **1.3. Teoria Cognitiva e das Necessidades de Maslow**

Existem vários estudos sobre a motivação humana, mas neste estudo faz-se referência apenas a duas consideradas pertinentes para explicação da temática em questão e os objectivos traçados: a Teoria Cognitiva e a Teoria das necessidades de Maslow.

A primeira teoria citada busca entender o que se passa na mente do indivíduo. De acordo com Pisani et al (1985) na teoria cognitiva, o comportamento humano não são respostas automáticas, mas sim condutas organizadas previamente com base em suas próprias experiências, ou seja, escolhe-se, por meio da percepção, pensamento e raciocínio, os valores, as crenças, as opiniões e as expectativas que regularam a conduta para uma meta almejada.

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

Por esta razão, importa destacar também a segunda teoria citada acima: Teoria da Hierarquia das Necessidades, de Maslow desenvolvida por Abraham Maslow em 1962, considerada como a chave para entender o processo da motivação humana de forma minuciosa.

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

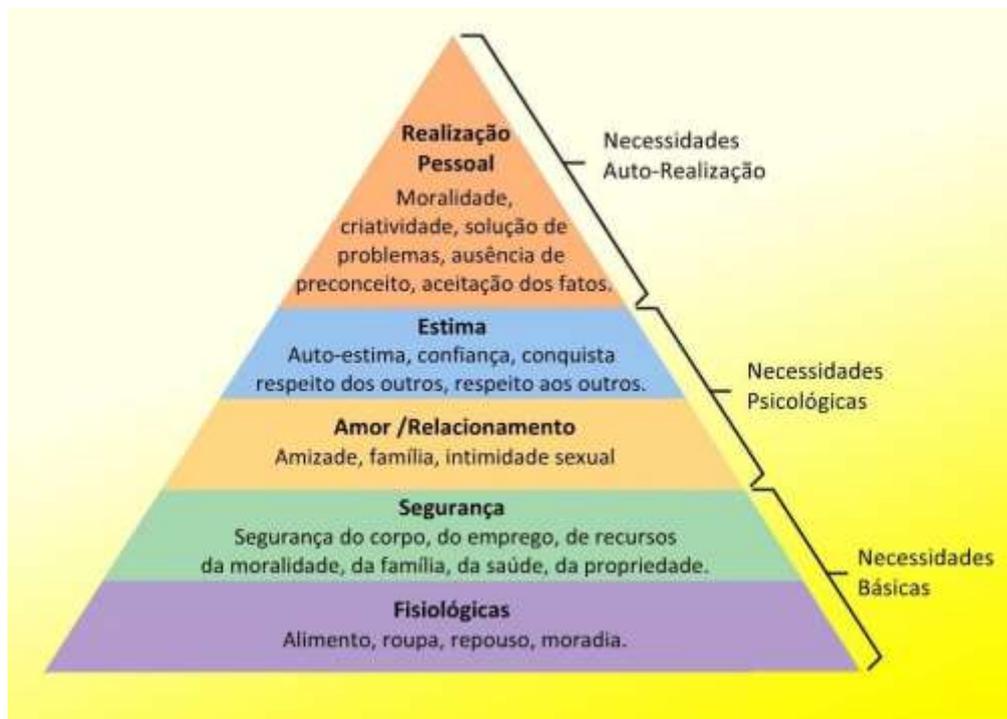


Figura 1: Pirâmide das necessidades de Maslow

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

Tabela 1: Resumo sobre as necessidades de Maslow

NÍVEIS DE NECESSIDADES	CARACTERÍSTICAS
Fisiológicas	Estão na base da pirâmide e referem-se as necessidades físicas dos indivíduos como alimentação, repouso, vestuário e habitação;
Segurança	Estão associados ao ambiente no qual o trabalho é realizado. Sendo assim, neste espaço deve existir segurança física e mental, estabilidade e entendimento;
Amor ou relacionamento	Referem-se às ações de partilha, afeto com pessoas em um círculo de amizade, família e intimidade sexual;
Estima	abrangem a imagem que a pessoa tem de si, incluindo noções de autoestima ou autorespeito, e o desejo de obter a estima dos outros;
Realização pessoal	compreendem a ação de atingir o máximo de seu potencial, o qual se desejou ou propôs, configurando-se assim no nível mais alto da hierarquia.

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

Com base na figura e tabela acima, nota-se que a teoria em questão contempla rigidamente um modelo hierárquico em que, só se evoluiu de um nível para outro, após as necessidades daquele estágio estarem completamente saciadas. Logo, o modelo teórico de Maslow supõe que tais necessidades são agentes propulsores da motivação.

Partindo dessa premissa, pode-se dizer que a teoria em foco é aplicada a realidade que se propõe estudar, os docentes, por serem uma categoria-chave no âmbito da educação. Por isso, importa associar estes aspectos à motivação destes, ou seja, a teoria das necessidades de Maslow é um modelo real da motivação humana.

#### **1.4. Motivação e aprendizagem**

É incontestável a influência da motivação no processo de ensino e aprendizagem especialmente no desempenho do professor e dos alunos. A motivação não se restringi somente na vida académica, mas estende-se nas diferentes habilidades e situações da vida quotidiana. Segundo Barreira (2010, p. 98) “a motivação é condição necessária não apenas para que a aprendizagem ocorra, mas também para que sejam colocados em acção os comportamentos e habilidades aprendidos”.

Corroborando com Knüppe (2006, p. 67) “a motivação é uma condição prévia para que a aprendizagem ocorra. Pois, qualquer que seja a acção dos indivíduos que envolvam a actividade cognitiva, necessitam de motivação para sua concretização”.

Na missão do processo de ensino e a aprendizagem é esperado dos alunos um envolvimento activo em relação às actividades lectivas, o cumprimento das regras escolares, o desenvolvimento das relações com colegas e professores e atingir as expectativas intelectuais propostas pelo Ministério da educação e esclarecidas nos programas curriculares. E a motivação é a condição necessária e central para que esta missão aconteça de forma eficiente e eficaz.

## 1.5. Os factores de desmotivação da prática docente

Na aceção mais simples do termo, a palavra desmotivação significa ausência de motivo, de fundamentação ou ausência de motivação.

“Hoje, uma das questões que mais chama a atenção no sistema educativo, principalmente nas escolas públicas e privadas, é a constatação de uma classe de professores que não se sentem motivados muito menos realizados. As palavras desmotivação, desmoralização e desilusão surgem sempre que alguém conversa com um grupo de professores” (Santomé, 2006, p.35).

É bem verdade, que um professor desmotivado pode influenciar no mau desempenho escolar e aprendizagem dos alunos, ou seja, a sua acção pedagógica desestimulante pode provocar a evasão escolar. Entretanto, esses factores nunca acontecem isoladamente. Por traz desse professor desmotivado, pode estar a sua má relação com os colegas ou corpo directivo da escola, ou má remuneração, condições de trabalho, relação com os alunos, falta de oportunidade de formação e capacitação, o que provoca a tripla jornada de trabalho, deteriora também as condições de vida pessoal desse professor, além de condições desfavoráveis de transporte; fadiga; saúde fragilizada, causando estresse e outros problemas (Santos, 2008).

Assim, percebe-se que não há necessidade de se fazer cálculos profundos para se chegar à conclusão de que um professor bem motivado, e adequadamente remunerado, produz melhor e traz mais ganhos sociais para a sociedade. Portanto, Miranda (2016) no seu estudo, apresenta em forma de síntese os que factores podem influenciar na desmotivação do exercício da profissão docente e consequentemente no desempenho e rendimento do aluno como a exigência feita aos professores, relação professor-aluno, relação entre professor-professor, relação com os órgãos de gestão da escola, mudanças de paradigmas educativos, imagem do professor, sistemas burocráticos e formação continua e realização profissional.

## 1.6. Ensino da Geografia no século XXI

A sistematização da ciência geográfica surgiu através das manifestações de Alexander Von Humboldt e Carl Ritter. O primeiro define a geografia como uma síntese de conhecimentos relativo à Terra com suporte a observação (empirismo), o outro define a geografia como estudo dos sistemas naturais individuais e faz uma comparação na perspectiva de estudo dos lugares. Estes teóricos foram os percursores das primeiras correntes do pensamento geográfico sistematizado (Lacoste, 1988).

Tabela 2: Correntes do pensamento geográfico

Paradigmas	Correntes	Época Local	Pensador	Características
<b>Geografia Tradicional</b>	Determinismo	Final do Século XXI - Alemanha	Frederic Ratzel	As condições naturais determinam o comportamento do homem (Espaço vital).
	Possibilismo	Final do Século XXI - França	Vidal de La Blache	A natureza fornece possibilidades para que o homem a modificasse (O homem é o principal agente geográfico).
	Regionalismo	Década de 1940 (séc. XX) EUA.	Hartshorne	Diferenciação dos fenómenos mediante a descrição dos lugares e divisões territoriais.
<b>Geografia Moderna</b>	Pragmática	Década de 1950 (séc.XX) Inglaterra, Suécia e EUA.	Christaller Dematteis	Geografia teórica ou quantitativa, sistêmica e comportamental ou de percepção.
	Crítica	Década de 1970 (séc.XX) EUA	Yves Lacoste e Milton Santos	Geografia é uma prática social em relação à superfície terrestre.

Fonte: Adaptado de Vesentini (1994). Org. Pedro, 2019

De acordo com Oliveira (1998), o primeiro paradigma do pensamento geográfico é caracterizado por uma geografia tradicional com base no positivismo descritivo, pautado por uma prática educativa com foco no professor como detentor e

transmissor de conhecimentos, transformando o processo de ensino aprendizagem em operações mecânicas, voltada para memorização e enumeração de rios, vegetação, países, cidades, regiões, entre outras informações descontextualizadas, com carácter enciclopédico, sem desenvolver análise crítica sobre os conhecimentos, perpetuando a ordem ideológica.

Ao contrário do paradigma tradicional, a geografia moderna não se concebe mais em uma educação pautada em uma aprendizagem mecânica e de conhecimentos descontextualizados. Ao contrário, ela tem seu foco no aluno e na construção autónoma de seu próprio conhecimento, na mediação pedagógica, utilização de múltiplas linguagens e internalização significativa de experiências de aprendizagem, sendo o aluno conduzido a analisar a realidade social que o cerca na condição de agente transformador das dinâmicas históricas que perpassam a espacialidade (Vesentini, 1994).

Esta mudança de paradigma contribuiu fortemente na sistematização da geografia e o seu ensino. Hoje o desafio do ensino de geografia consiste em desenvolver as noções espaciais nos alunos, suas capacidades para compreender de forma crítica, saber como as relações humanas com a natureza se manifestam e transformam o espaço geográfico.

Actualmente os conhecimentos geográficos são considerados como estratégicos, não apenas instrumentos de poder com foco central na geografia marxista, mas principalmente como meio de compreender as inter-relações do homem e a natureza, numa perspectiva também humana, não só física. Numa ligação com as ciências sociais, o conhecimento geográfico deve considerar os factores de ordem económicos, social, culturais e políticos (Santos, 1994).

Contudo, o aluno passa a ter uma percepção do espaço vivido e concebido concretamente e desenvolve a sua capacidade intelectual e realiza abstracções, da maneira reflexiva, torna-se possível a alfabetização espacial, que se efectiva com a tomada de consciência do espaço geográfico de maneira crítica.

## Conclusões do capítulo I

Com base na literatura consultada, conclui-se o seguinte:

- ✓ A motivação é um impulso que leva à acção, ou seja, é a razão segundo a qual leva os indivíduos a ter um determinado comportamento afectando as suas decisões, estes impulsos podem ser internos ou externos, dando suporte às suas perspectivas de vida;
- ✓ Relativamente ao contexto educativo, pode se afirmar que sem motivação não há aprendizagem. A motivação é condição necessária para o exercício de qualquer actividade especialmente o processo de ensino e aprendizagem, na qual, exige-se que o docente esteja motivado para ter a capacidade de motivar os alunos para aprendizagem;
- ✓ De acordo com a literatura, existem vários factores que podem estar na origem da desmotivação dos professores, salientando-se a intensificação do trabalho, a indisciplina dos alunos, o pouco reconhecimento pela profissão, associada à imagem negativa do “ser professor” e ainda as exigências dos pais perante a escola e os professores, descartando-se das suas responsabilidades como educadores. Perante este quadro, os professores desempenham as suas funções com todas estas limitações, com algum desânimo e mal-estar. Apesar disso, continuam a cumprir o seu papel de profissionais exemplares enfrentando todos os desafios, lutando pelo bem-estar e pelo sucesso dos seus alunos;
- ✓ No trabalho docente, além das ideias e práticas merecerem uma revisão contínua, aperfeiçoadas e renovadas para melhorar os conhecimentos, destrezas e capacidades de aprendizagem dos alunos, de igual modo, é importante manter e desenvolver a preocupação, a atenção e o empenho, o entusiasmo e a autonomia, assim como a necessidade de estimular a motivação para melhorar as capacidades profissionais dos professores enquanto “agentes” de aprendizagem e mudança social. Assim a função dos líderes seria o de incentivar os professores a manter a sua paixão pelo ensino à medida que as necessidades dos alunos e da sociedade vão mudando.

## **CAPÍTULO II: CARECTERIZAÇÃO DA ÁREA DE ESTUDO**

## **2.0. Introdução**

No presente capítulo será apresentado uma descrição sintese da área de estudo como: o local de estudo e a sua localização geográfica, estrutura, o ano de fundação e seu objectivo.

### **2.1. Descrição e Localização da Área de Estudo**

A pesquisa foi realizada nas Escolas do Magistério Primário e Secundário do Lubango. Esta última conhecida como INE e Escola de Formação de Professores “Comandante Liberdade”, hoje fica situada na Centralidade da Kilemba, Comuna da Kilemba, município do Lubango. Já o Magistério Primário fica situada no bairro do Nambambi na Comuna do Lubango, município do Lubango.

Por intermédio de uma entrevista ao Subdirector Pedagógico da Escola Magistério Secundário, foi possível obter os seguintes dados:

O Magistério Secundário foi fundado em 02 de Outubro de 1978, com o objectivo estratégico de dar início a um progresso educativo e de formação dos seus alunos, visando o seu desenvolvimento integral, proporcionando uma aprendizagem de qualidade que lhes permita serem progressivamente mais autónomos nas aquisições e desenvolvimento de saberes e competências, valores e atitudes fundamentais para a sua inserção na sociedade da qual são membros. A instituição conta 49 professores e com aproximadamente 1090 alunos distribuídos em quatro classes (10<sup>a</sup>, 11<sup>a</sup>, 12<sup>a</sup> e 13<sup>a</sup> classe) e 7 (sete) cursos: Biologia e Química; Geografia e História; Matemática e Física; Português e E.M.C; Inglês e E.M.C; Francês e E.M.C e Educação Física. A nova instalação conta com as seguintes estruturas:

- ✓ Gabinete do Director geral;
- ✓ Gabinete do Subdirector Pedagógico;
- ✓ Gabinete do Subdirector Administrativo;
- ✓ Secretaria-geral;
- ✓ Sala de Professores;
- ✓ 8 Casas de banho dos alunos;
- ✓ 4 Casas de banho dos professores.

- ✓ 20 Salas de aulas;
- ✓ 4 Sala de Informática.

O perímetro delimitado com a cor vermelha representa a localização no mapa da nova instalação da Escola do Magistério Secundário, na Comuna da Quilemba do Município do Lubango. Conforme se pode observar na figura (10) ver em anexo (2).

Em entrevista ao Subdirector Pedagógico da Escola Magistério Primário, foi possível obter os seguintes dados:

O Magistério Primário foi fundado no ano de 2012, com objectivo de formação de professores para o ensino primário atendo os objectivos da monodocência implementada na altura, imprimindo assim uma melhor qualidade na formação dos profissionais. A Escola conta com 56 professores e aproximadamente 1098 alunos distribuídos desde a 10<sup>a</sup> até 13<sup>a</sup> classe nas duas especialidades (Magistério primário e prê-escolar). A instituição tem as seguintes estruturas:

- ✓ Gabinete do Director geral;
- ✓ Gabinete do Subdirector Pedagógico;
- ✓ Gabinete do Subdirector Administrativo;
- ✓ Secretaria-geral;
- ✓ Sala dos Professores;
- ✓ 12 Casas de banho para os alunos;
- ✓ 6 Casas de banho para os professores.
- ✓ 40 Salas de aula;
- ✓ 5 Salas de Informática.

O perímetro delimitado com a cor vermelha, representa a localização no mapa a escola do Magistério Primário Bairro Nambambi no Município do Lubango. Como se pode observar na figura (12) ver em anexo (2).

## **Conclusão do capítulo II**

A pesquisa foi realizada nas Escolas do Magistério Primário e Secundário do Lubango, com os professores de Geografia, num total de 20 seleccionados por uma amostra não probabilística do tipo intencional. Com objectivo de avaliar o grau de motivação dos professores de Geografia do Magistério Primário e Secundário do Município do Lubango.

## **CAPÍTULO III: ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

### 3.0. Introdução

Neste capítulo é apresentado e analisado todos os resultados dos inquéritos aplicados aos professores, isto é, o perfil socio demográfico dos professores, as respostas relativamente as questões sobre objecto da investigação, a proposta de acções para motivar os professores de Geografia e no final as conclusões do capítulo.

### 3.1. Resultados dos inquéritos aplicados aos professores

#### 3.1.1. Perfil soció-demográfico

Quanto a idade dos professores inqueridos (Tabela 2), no Magistério Primário constatou-se, 4 (36%) estão na faixa etária entre 38 – 43 anos, 3 (27%) entre 26 – 31 anos, 2 (18%) entre 32 – 37 anos e 2 (18%) entre 44 - 49 anos. Já no Secundário, 4 (44%) estão na faixa entre 44 - 49 anos de idade, 2 (22%) entre 38 – 43 anos, e igual valor entre 32 – 37 anos. Caracteriza-se como uma amostra jovem e muito experiente do ponto de vista pedagógico, daí as razões de leccionarem neste ciclo formando outros docentes.

Tabela 3: Idade dos professores inqueridos

Idade	Magistério primário		Magistério secundário	
	N	%	N	%
20 - 25 anos	0	0	0	0
26 - 31 anos	3	27	0	0
32 - 37 anos	2	18	2	22
38 - 43 anos	4	36	2	22
44 - 49 anos	2	18	4	44
+ de 49 anos	0	0	1	11
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100</b>	<b>9</b>	<b>100</b>

Fonte: Autor (2021)

Relativamente ao género (Tabela 3) no Magistério Primário maior parte é do género masculino (64%), já no Magistério Secundário a maior parte é do género feminino (67%).

Tabela 4: Género dos professores inqueridos

Género	Magistério primário		Magistério secundário	
	N	%	N	%
Feminino	4	36	6	67
Masculino	7	64	3	33
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100</b>	<b>9</b>	<b>100</b>

Fonte: Autor (2021)

No que diz respeito ao nível académico (Tabela 4), constatou-se que 8 (73%) dos professores de Geografia do Magistério Primário são licenciados e 3 (27%) são mestres. Já no Magistério Secundário 5 (56%) são licenciados e 3 (44%) são mestres. Do ponto de vista de formação, nota-se que os inqueridos possuem um perfil académico que o mistério da educação recomenda para leccionar nos magistérios, facto que contribui na melhor qualidade de ensino.

Tabela 5: Nível académico dos professores inqueridos

Nível académico	Magistério primário		Magistério secundário	
	N	%	N	%
Doutor	0	0	0	0
Mestre	3	27	4	44
Licenciado	8	73	5	56
Bacharel	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100</b>	<b>9</b>	<b>100</b>

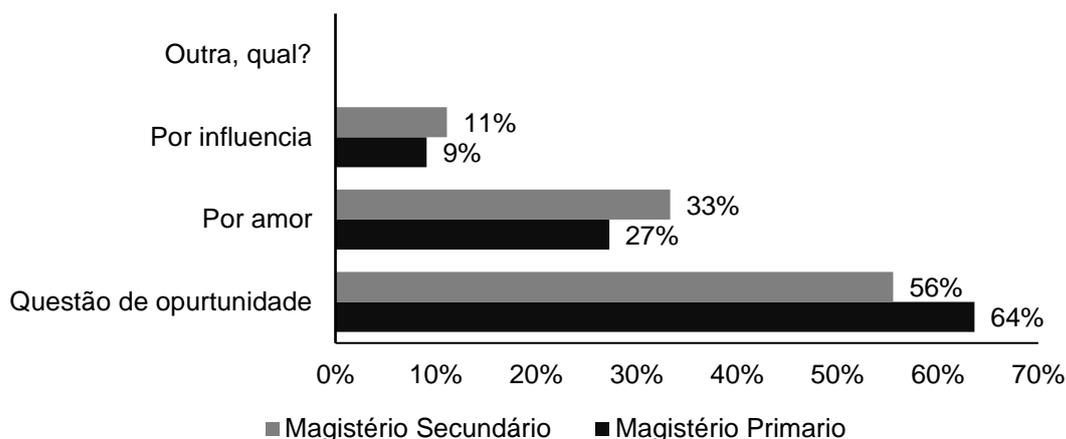
Fonte: Autor (2021)

### 3.1.2. Questões sobre o grau de motivação dos professores

A segunda secção do inquérito foi constituída por perguntas fechadas e abertas ligadas com os objectivos específicos da investigação e que foram tabuladas e

representadas na sua maioria em gráficos. Assim sendo, apresenta-se a seguir de forma ordenadas as perguntas e as suas respostas:

Pergunta nº 1: *Porque escolheu ser professor (a)?* Nesta questão procurou-se saber as razões que motivaram os professores de Geografia a escolherem a docência como profissão (Figura 2), constatou-se que 64% dos professores do Magistério Primário afirmaram que tratou-se de uma “Questão de oportunidade”, 27% afirmaram que foi por “Amor a profissão”, e 9% por “Influência de bons professores que tiveram ao longo da formação, pais e amigos”. Já no Magistério Secundário 56% afirmaram que foi por uma “Questão de oportunidade”, 33% afirmaram que foi por “amor a profissão” e 11% afirmaram que foi por “Influência de bons professores que tiveram ao longo da formação, pais e amigo. Nota-se que apesar da aderência à profissão da docência ser na sua maioria por questão de oportunidade, muitos dos professores afirmaram que hoje desempenham o seu papel com muito amor e profissionalismo.



**Figura 2: Resposta dos professores à questão " Por que escolheu ser professor?"**

Pergunta nº 1.1. *Algumas considerações sobre a sua escolha.* Esta questão, teve como objectivo perceber com maior profundidade as motivações que levaram os professores a escolherem a docência como profissão. Apresenta-se abaixo algumas considerações dos professores das duas escolas:

“Na altura trabalhava na administração Municipal como chefe de gabinete para os assuntos sociais, em função da carência de professores fui transferido para a educação. E hoje o faço com muito

amor, razão pela qual especializei-me em educação na Universidade de Lisboa em Portugal” (Professor anónimo, 2020).

“Na altura que ingressei na educação havia um grande défice, bastava terminare o ensino médio na escola de formação de professores eras chamado e não tinhas outra opção, por isso foi uma questão de oportunidade. E hoje eu amo ser professora!” (Professora anónima, 2020).

“Ápós a paz, todos que tinham o médio não tinham outra opção a não ser ingressar na educação ou na saúde apesar da falta de experiência, eu fui uma dessas jovens!” (Professora anónima, 2020).

“Eu tive influência dos meus pais, pois, todos eles eram professores inclusive a minha mãe já foi minha professora na primária. Eu era sempre chamado de filho da professora Elizeth e respeitado. Percebi que a docência é uma profissão de prestígio, amor e respeito” (Professor anónimo, 2020).

“Tive bons professores na minha carreira estudantil especialmente no ensino primário, apesar das palmatorias e chicotadas. Existia professores que trabalhavam com amor, carinho e patriotismo acima de tudo!” (Professor anónimo, 2020).

“Ser professor/a é uma das primeiras paixões que as crianças se fascinam, e se voltarmos a infância vamos lembrar que já sonhamos ser professor e muitos por vocação seguimos estes instintos até a vida adulta! (Professora anónima, 2020).

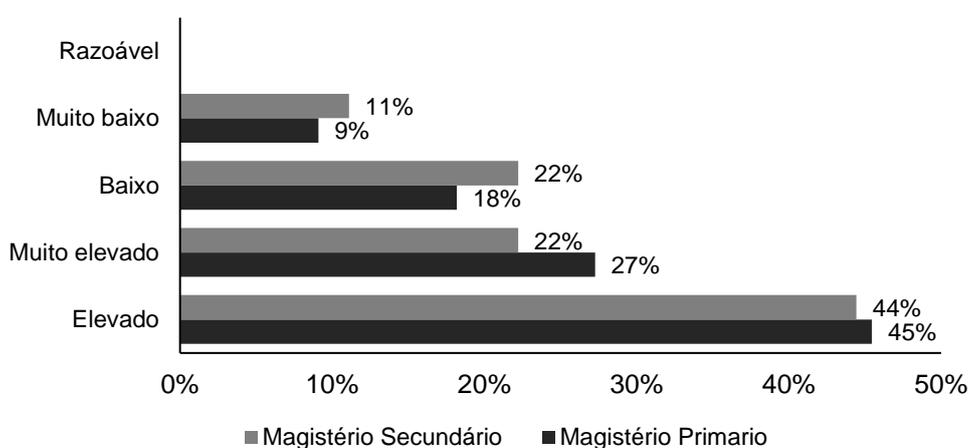
“Meu sonho nunca foi ser professor, mas devido a falta de oportunidade para o emprego dos sonhos decidi ingressar na educação. Hoje eu gosto do que faço” (Professor anónimo, 2020).

“Muitos de nós estamos na educação por uma questão de oportunidade porque é o sector que mais emprega, muitos não foram formados em educação, temos médicos, engenheiros, juristas, economistas etc.” (Professor anónimo, 2020).

“Eu me formei em Contabilidade e finanças, mas por uma questão de oportunidade decidi ingressar na educação. Hoje faço o meu trabalho com muito profissionalismo e amor” (Professor anónimo, 2020).

Com base nos comentários dos professores sobre as razões da escolha da docência como profissão, nota-se claramente que apesar de não ser uma profissão dos sonhos, mas exercem com profissionalismo e muito amor, outros foram muito profundos nas suas justificações como ser um dos sonhos de todas as crianças na infância e por ser uma profissão de prestígio, respeito e vocação.

Pergunta nº 2. *Qual é o seu grau de motivação como professor (a) na actualidade?* Nesta questão procurou-se saber o grau de motivação destes profissionais na actualidade (Figura 3), constatou-se que 45% dos professores do Magistério Primário afirmaram que o seu grau de motivação é “Elevado”, 27% afirmaram “Muito elevado”, 18% afirmaram ser “Baixo”, 9% “Muito baixo”. No Magistério Secundário 44% dos professores afirmaram que o seu grau de motivação é “Elevado”, 22% afirmaram “Muito elevado”, 22% afirmaram “Baixo” e 11% afirmaram que a sua motivação é “Muito baixa”. Nota-se que a maior parte dos professores inquirido estão motivados com a sua profissão, mas também o número de professores não motivado é preocupante.



**Figura 3: Resposta dos professores à questão " qual é o seu grau de motivação como professor?"**

Pergunta nº 3. *Fale sobre a sua maior satisfação e insatisfação como docente durante os anos de experiência* (enumere por ordem crescente). Esta questão foi aberta, e constatou-se que quase 60% dos inqueridos não responderam, e 40% responderam, mas de forma incompleta. Na tabela (5) abaixo apresenta-se todas as respostas completas dos professores das duas escolas. E constatou-se que a maior parte dos professores afirmaram que a sua maior satisfação

durante os anos de trabalho é o sucesso dos alunos, ou seja, é ver no final do ano lectivo a aprovação dos alunos, a seguir é a valorização e reconhecimento do desempenho dos professores bem como o relacionamento com os alunos e colegas. E quanto a insatisfação, constatou-se que a maioria afirmou ser a reprovação dos alunos, a desvalorização da carreira docente e a falta de trabalho por equipa entre os professores.

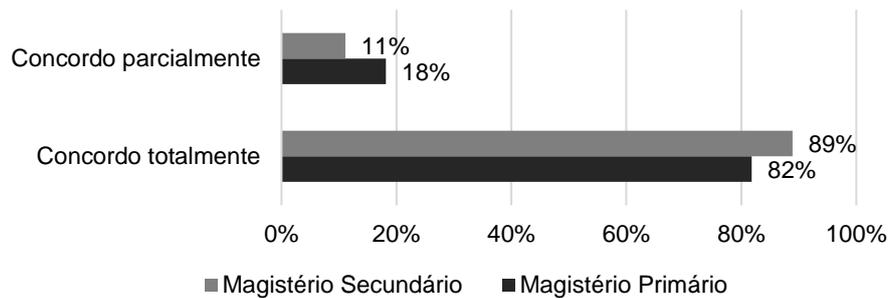
Tabela 6: Respostas dos professores a questão "Fale sobre a sua maior satisfação e insatisfação como docente durante os anos de experiência (enumere por ordem crescente)".

Professor	Magistério Primário		Magistério Secundário	
	Satisfação	Insatisfação	Satisfação	Insatisfação
Prof.1	NÃO RESPONDEU!		Ver o aluno transformado	Insucesso do aluno
			Harmonia no trabalho	Falta de cooperação
			Valorização da profissão	Desvalorização da profissão
Prof.2	Formar os futuros líderes do país	Fraco empenho dos alunos	Sentir que faço parte da equipa que lida com mentes e o progresso social	É ver os melhores estudantes sem oportunidade de emprego
	Sucesso escolar dos alunos	Baixo rendimento dos alunos	A participação activa e reflexiva no progresso social dos melhores alunos que já formei	Falta de cooperação entre os colegas de trabalho e os órgãos de gestão da escola
	Valorização da carreira	Desvalorização da carreira	Ser valorizado e respeito pelo meu trabalho	Burocracia e conflito com os órgãos de gestão da escola
Prof.3	Ver no final de cada ciclo lectivo a transformação do alunos nas dimensões do saber, fazer e ser.	A desvalorização do nosso trabalho	Aproveitamento dos alunos e sua aprovação	Reprovação dos alunos e sua indisciplina
	Sucesso dos alunos	A desresponsabilização dos pais/encarregados de educação	Boa relação com os alunos e colegas	Falta de trabalho por equipa
	Mérito pelo trabalho	Não há respeito pelos professores como antigamente	Realização pessoal do ponto de vista de formação	Desvalorização da carreira docente
Prof.4	NÃO RESPONDEU		NÃO RESPONDEU	
Prof.5	NÃO RESPONDEU		NÃO RESPONDEU	
Prof.6	Valorização da minha carreira	Muito trabalho e pouco reconhecimento	NÃO RESPONDEU	
	Ver os meus alunos a terem sucesso na vida	Sálário baixo		
	Ser visto como os construtores de mentes brilhantes da sociedade	Não valorização dos professores		
Prof.7	NÃO RESPONDEU		Aprovação dos alunos	Reprovação dos alunos
			Boa relação com os alunos e colegas	Não valorização da carreira docente

<b>Prof.8</b>	NÃO RESPONDEU		Fazer parte do crescimento intelectual dos alunos e ser chamada muitas vezes de mãe pelos mesmos	Desvalorização da carreira docente
			Rendimento e desempenho escolar dos alunos	Dificuldade no relacionamento entre profissionais
			Relação com os alunos	Falta de envolvimento dos pais/encarregados de educação na vida escolar dos educando
<b>Prof.9</b>	Ver cumprido os objectivos de educação e instrução traçados durante o ano lectivo	Reprovação dos alunos apesar do meu esforço e empenho	NÃO RESPONDEU	
	Bom relacionamento com os alunos e colegas	Ausencia de trabalho de equipa entre os professores		
	Recolhecimento e valorização do meu trabalho	Não reconhecimento do trabalho dos professores pelos pais/encarregados de educação		
<b>Prof.10</b>	NÃO RESPONDEU		Sucesso escolar dos alunos	Desempenho negativo dos professores
			Reconhecimento do desempenho dos professores	Formação deficitária dos professores
			Realização de formações contínuas e oportunidade de melhorar a arte de ensinar	Falta de incentivo dos órgão de gestão das escolas na adesão aos cursos de formação e capacitação, bem como conflito entre os professores e os gestores das escolas

Fonte: Autor (2020)

Pergunata nº 4. *Na sua opinião, a motivação e desempenho do professor é extremamente importante senão mesmo o factor determinante para o desempenho e rendimento escolar do aluno?* O objectivo desta questão consistiu em saber o ponto de vista do professor sobre a influência da motivação no processo de ensino e aprendizagem dos alunos. Conforme pode se observar na (Figura 4) abaixo, 82% dos professores do Magistério Primário afirmaram “Concordo totalmente”, e 18% afirmaram “Concordo parcialmente”. Já no Magistério Secundário, 89% dos professores afirmaram que “Concordo totalmente”, e apenas 11% afirmaram “Concordo parcialmente”. Inequivocamente, a maior parte dos professores são de opinião que a motivação é sim o elemento inquestionável para o bom desempenho do professor e posteriormente o desempenho e rendimento escolar do aluno.



**Figura 4: Resposta dos professores a seguinte afirmação: "Na sua opinião, a motivação e desempenho dos professores é extremamente importante senão o factor determinante para o desempenho e rendimento escolar do aluno".**

Na pergunta nº 4.1. No intuito de saber com maior profundidade sobre as respostas dos professores na pergunta anterior, solicitou-se para que justifiquem as suas respostas. porém, apenas 9 professores justificaram as suas respostas dos 20 professores solicitados conforme observa-se abaixo:

“Não há aprendizagem sem motivação” (Professor anónimo, 2020).

“Há uma grande relação entre a motivação e aprendizagem, uma é condicionante da outra, por exemplo para que haja aprendizagem é necessário que haja motivação quer ao professor quer ao aluno que aprende” (Professor anónimo, 2020).

“Dizia Claudino Piletti na sua obra Didáctica Geral «Não é possível ensinar um aluno que não está motivado para aprender», por isso o professor deve motivar os seus alunos a aprender” (Professor anónimo, 2020).

“A motivação é a energia que nos impulsiona para prática de qualquer actividade, e no processo de ensino e aprendizagem não é diferente. Portanto, é preciso que os professores estejam motivados para alcançar os objectivos desejados no ensino” (Professor anónimo, 2020).

“Sem motivação não há aprendizagem. Por isso o professor antes de tudo deve estar motivado e ter a capacidade de motivar constantemente os seus alunos para aprendizagem” (Professor anónimo, 2020).

“É impossível um professor desmotivado motivar os alunos para aprendizagem. Sem sombras de dúvidas, a motivação quer do aluno

ou do professor é determinante no processo de ensino e aprendizagem” (Professor anónimo, 2020).

“A motivação do professor tem reflexo no seu desempenho e orientação em sala de aula. Facto que influência na aprendizagem dos seus alunos, por isso a motivação do professor é determinante” (Professor anónimo, 2020).

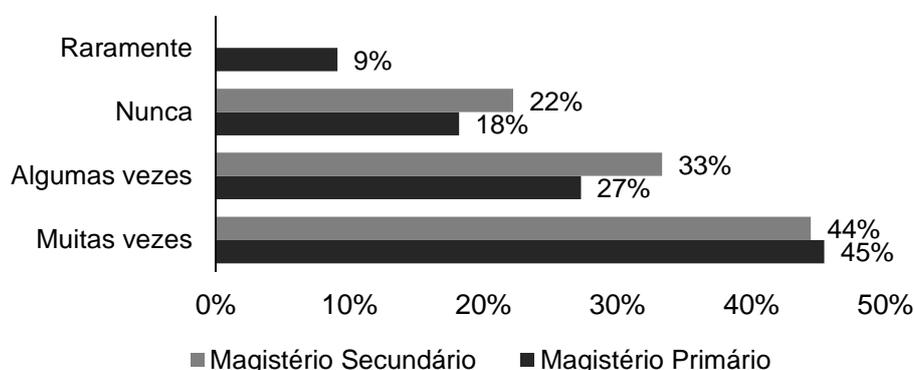
“Eu penso que o desempenho e rendimento do aluno não depende somente da motivação e desempenho do professor, pois, existem vários factores envolvidos como os intrínsecos do próprio aluno, do ambiente escolar e suas condições, bem com os factores ligados a família” (Professor anónimo, 2020).

“A motivação e desempenho do professor é importante, mas não é a determinante para o desempenho e rendimento dos alunos. Portanto, o desempenho e rendimento do aluno é determinado por vários factores que vão desde as políticas e reformas educativas, práticas pedagógicas, estruturas e as aspirações do próprio aluno” (Professor anónimo, 2020).

Percebe-se que os professores estão consciétes da sua responsabilidade, missão e papel no processo educativo. Pois, constatou-se que os que justificaram as suas respostas concordam totalmente que a motivação e desempenho do professor é o factor determinante para o desempenho e rendimento do aluno. Não obstante, os dois últimos comentários apresentados desperta uma discussão, na qual, a motivação e desempenho do professor é considerada como importante, mas não determinante para o desempenho e rendimento do aluno, mas Piletti (2004), Libâneo (2006) e Bianche (2008) afirmam que contexto sala de aula verso aprendizagem do aluno, o professor é a espinha dorsal que independentemente do factor matéria, currículo, meio de ensino e contexto social do aluno, deve procurar estratégias que visam motivar e levar o aluno ao conhecimento.

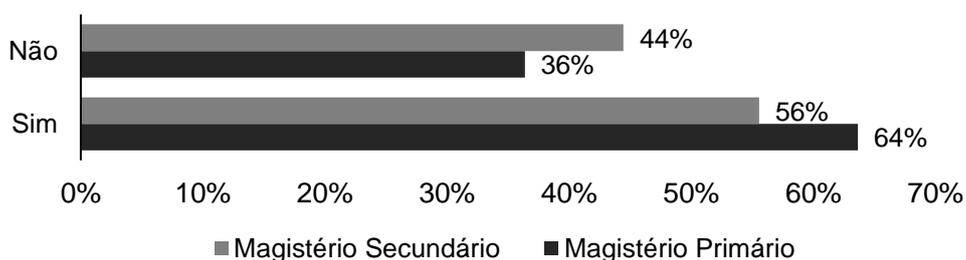
Perguna nº 5. *Já alguma vez sentiu-se desmotivado a ponto de querer largar à carreira?* Esta questão teve como objectivo entender se a desmotivação dos professores pode levá-los a abandonar a carreira docente. 45% dos professores do Magistério Primário afirmaram “Muitas vezes”, 27% “Algumas vezes”, 18% afirmaram “Nunca” e 9% afirmaram “Raramente”. Já no Magistério Secundário

44% dos professores inqueridos afirmaram “Muitas vezes” sentiram-se desmotivados a ponto de abandonar a carreira docente, 33% “Algumas vezes” e 22% afirmaram que “Nunca” se sentiram desmotivados ao ponto de pensar em abandonar a profissão. Conforme a figura (5) abaixo apresenta.



**Figura 5: Resposta dos professores à questão "Ja sentiu-se desmotivado a ponto de querer largar a carreira docente?"**

Pergunta nº. 6. *A desvalorização ou valorização da sua profissão condiciona a sua motivação e desempenho para um ensino de qualidade?* Esta pergunta teve como objectivo saber a opinião do professor se a desvalorização da carreira docente pode ter impacto negativo na motivação e desempenho do professor, conseqüentemente na qualidade de ensino (Figura 6). 64% dos professores do Magistério primário afirmaram que “Sim” e 36% afirmaram que “Não”. No Magistério Secundario 54% dos professores afirmaram que “Sim” e 46% afirmaram que “Não”.

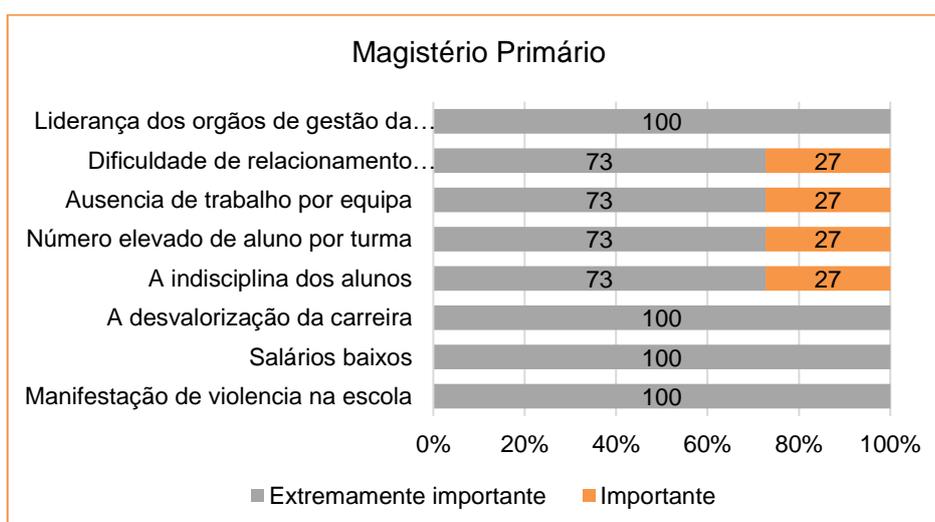


**Figura 6: Resposta dos professores à questão " A desmotivação ou desvalorização da sua profissão condiciona a sua motivação e desempenho para um ensino de qualidade?".**

Presume-se que os professores que afirmaram que “Não” amam a profissão incondicionamente e que primam pela qualidade apesar da desvalorização da profissão. Mas esta dedução pode estar incorrecta, pois, faltou solicitar aos mesmos para justificar as suas respostas para se ter um maior entendimento.

Pergunta nº 7. *Na sua opinião, quais são os factores que contribuem na desmotivação e mau desempenho dos professores* (Assinale com X as opções tendo em conta o seu grau de importância). Os resultados desta questão foram agrupados em dois gráficos (Magistério Primário e Magistério Secundário) tendo em conta a frequência de resposta. E cada um apresenta somente os factores que os professores consideram que influenciam extremamente na desmotivação e desempenho da actividade docente. No Magistério Primário (Figura 7) os professores elegeram os seguintes factores:

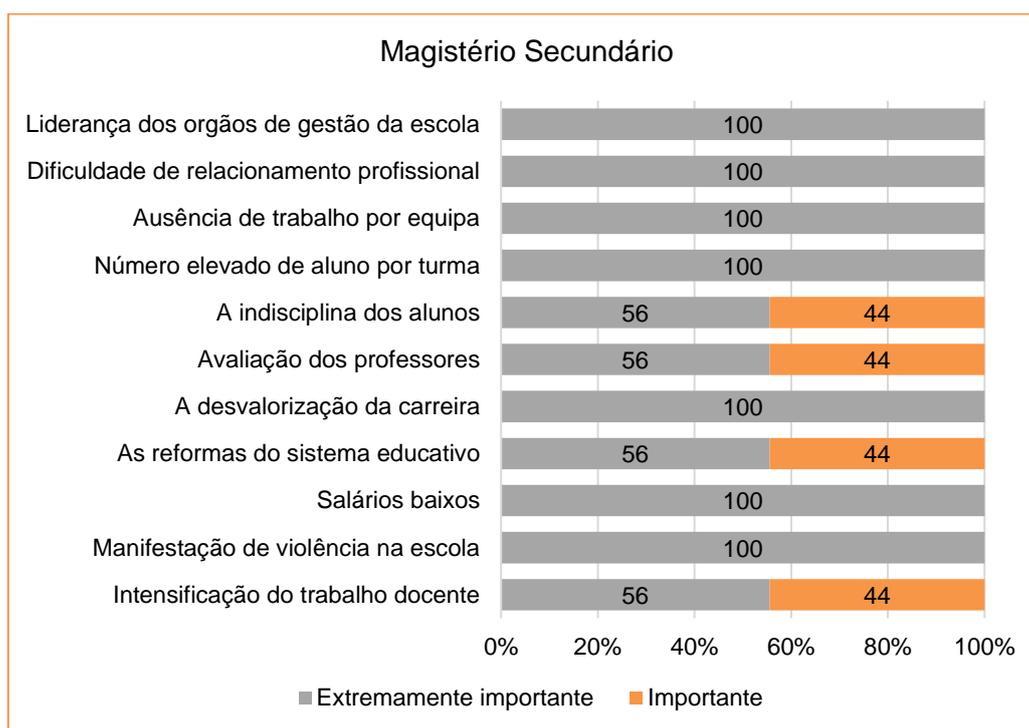
- Liderança dos órgãos de gestão da escola (100%);
- Manifestão de violência na escola (100%);
- Desvalorização da carreira (100%);
- Salários baixos (100%);
- Número elevado de alunos por turma (73%);
- A indisciplina dos alunos (73%);
- Ausência de trabalho por equipa (73%);
- Dificuldade no relacionamento profissional (73%).



**Figura 7: Factores que os professores do Magistério Primário consideram determinantes na desmotivação e mau desempenho do professor**

Já no Magistério Secundário (Figura 8) os professores elegeram os seguintes factores:

- Liderança dos orgão de gestão da escola (100%);
- Dificuldade no relacionamento profissional (100%);
- Número elevado de alunos por turma (100%);
- Manifestão de violência na escola (100%);
- Ausência de trabalho por equipa (100%);
- Desvalorização da carreira (100%);
- Salários baixos (100%);
- A indisciplina dos alunos (56%);
- Avaliação dos professores (54%);
- As reformas do sistema educativo (56%);
- Intensificação do trabalho docente (56%).



**Figura 8: Factores que os professores do Magistério Secundário consideram determinantes na desmotivação e mau desempenho do professor**

Pergunta nº. 8. *Se tivesse que eleger alguns elementos como fator-chave para maior motivação e desempenho dos docentes, quais seriam?* Dos 20

professores inquiridos apenas 13 elegeram alguns elementos conforme observa-se abaixo:

“Valorização da carreira docente, boa remuneração, ou seja, aumento salarial e a oportunidade de formação e capacitação profissional” (Professor anónimo, 2020).

“Aumento salarial, relação saudável entre professor – aluno, professor-professor e com o corpo directivo da escola” (Professor anónimo, 2020).

“Valorização da profissão, salário justo, bom relacionamento com toda equipa profissional, participação dos pais/encarregados de educação, promoção de bolsas de estudos para capacitação dos professores” (Professor anónimo, 2020).

“Aumento do salário e valorização da carreira docente” (Professor anónimo, 2020).

“Eu penso que o reconhecimento e valorização do trabalho docente e as oportunidades de formação contínua são factores-chaves para a motivação e desempenho dos professores” (Professor anónimo, 2020).

“Valorização da carreira docente, relacionamento positivo com todos os colegas, trabalho por equipa e remuneração justa” (Professor anónimo, 2020).

“Motivação dos alunos, acompanhamento dos pais/encarregados de educação, oportunidade de capacitação contínua dos professores, boa remuneração e valorização da carreira docente” (Professor anónimo, 2020).

“Valorização social, respeito pelo papel social do professor e aumento salarial” (Professor anónimo, 2020).

“Reconhecimento profissional e boa remuneração” (Professor anónimo, 2020).

“Aumento salarial e valorização da carreira docente” (Professor anónimo, 2020).

“Salário justo e valorização dos professores” (Professor anónimo, 2020).

“Valorização dos professores, boa remuneração e número reduzido de aluno por turma” (Professor anónimo, 2020).

“Bolsa de estudo para formação e capacitação contínua dos professores, salário justo e bom relacionamento com os colegas e alunos” (Professor anónimo, 2020).

Nos comentários acima, percebe-se claramente que a valorização da carreira docente e a remuneração, bem como a oportunidade de formação e capacitação dos professores são os factores mais referenciados e chaves na motivação e desempenho dos profissionais. Acredita-se que estes são os que afectam os docentes no contexto angolano especialmente os dois primeiros factores e trata-se de um longo caminho a percorrer para solucionar estas questões que podem ser consideradas como um problema.

### **3.2. Sugestões que visa mitigar alguns constrangimentos que afectam a motivação no desempenho da actividade docente.**

Apois análise dos dados identificou-se os seguintes factores que motivam os professores de geografia: oportunidade de formação e capacitação contínua, valorização da carreira docente e salário justo.

Factores que desmotivam os professores de geografia são: desvalorização da carreira, liderança dos órgãos de gestão da escola, salários baixos e a indisciplina dos alunos. Em contrapartida aos factores supracitados elaborou-se algumas acções para motivar os professores:

#### **a) Auscultar ou manter diálogo com o corpo docente**

O primeiro passo para estabelecer um ambiente motivador para os docentes é ouvi-los. Isso porque cada escola, turma, especialidade ou departamento representa um desafio diferente para o educador e somente através da escuta a gestão pode traçar planos para desenvolver essas acções e, na verdade, é um ponto crucial: não basta apenas ouvi-los, é preciso que a gestão realmente pense em levar melhorias para a rotina no professor e, para isso, é preciso traçar um plano conjunto.

Esse processo de auscultação precisa ser periódico, podendo ser semanal, quinzenal ou mensal. Tudo vai depender da necessidade do corpo docente ou departamentos. Além disso, é importante que o propósito dessa reunião esteja bem claro para todos. Isso evita que assuntos fora da pauta sejam iniciados e permitir que os educadores se sintam à vontade nesse espaço que a escola está proporcionando. O importante é que o professor entenda essas reuniões como um espaço de acolhimento.

### **b) Investir na formação continuada dos professores**

A formação é importante quando pensamos nos avanços tecnológicos e em como as demandas dos alunos por novos métodos de ensino cresceu. Desse modo, os professores precisam estar constantemente atualizados para garantir o sucesso de ensino-aprendizagem. Contudo, com uma rotina tão atarefada muitos professores encontram dificuldade em realizar esses cursos e cabe a escola oferecer e facilitar esses processos.

Desse modo, oferecer periodicamente formações dentro e fora da escola é uma maneira eficaz de motivar os professores. Isso pode ser feito por meio de dinâmicas com especialistas pedagógicos, aquisição de cursos de atualização on-line ou custear as palestras, workshops, cursos de extensão e especialização ou até pós-graduações, a depender da quantidade de recursos que a escola tiver disponível para esse investimento. Com essas ações, os professores tendem a se sentir renovados e isso pode ser visto em aulas mais dinâmicas e baseadas em práticas e metodologias ativas e significativas. Com isso, a eficiência do ensino é melhorada, dando mais ferramentas para que os docentes consigam diagnosticar e solucionar os problemas de aprendizagem.

### **c) Reconhecer a importância de cada professor**

Acredita-se que o primeiro passo a ser tomado para melhorar a motivação no trabalho é ter em mente que, independentemente da hierarquia existente, todos são seres humanos e merecem ser tratados de forma igualitária.

Um professor não deve se sentir inferior em comparação a outros de forma alguma, pois cada um tem a sua devida importância para o bom funcionamento

de uma instituição. O respeito deve ser a base de qualquer convívio, seja ele em um ambiente corporativo ou não. Não se deve deixar de cumprimentar, ou ter um mínimo contacto para ter uma relação agradável. A igualdade deve prevalecer em todos os aspectos, pois assim, os professores, irão se dedicar juntos para obter melhores resultados.

#### **d) Criar e estabelecer metas**

Criar metas alcançáveis de acordo com os programas para manter a motivação dos professores no trabalho. Muitas vezes alguns líderes colocam metas irreais para que os funcionários não consigam alcançar. Pois isso é, completamente errado! Deve-se traçar metas reais, que incentivem o crescimento individual e quando alcançadas recebam as devidas gratificações que fizeram por merecer. Usar as oportunidades adequadas para elogiá-los sobre grandes resultados. Homenagear o trabalho do professor, e em particular irá motivar os outros a também alcançarem suas metas.

#### **e) Promover um Ambiente saudável entre aluno e professor**

Para um bom desempenho de ambos no ambiente escolar é fundamental investir no diálogo: é importante que o professor sempre se mostre aberto para conversar e ajudar os alunos; demonstrar respeito: é preciso que alunos e professores se respeitem, o professor pode deixar claro a sua forma de tratar os alunos e como ele espera que eles se comportem. E evitar a cultura do medo: o clima de medo e de represália prejudica a relação entre o aluno e o professor.

### **Conclusões do capítulo III**

Com base na análise e discussão dos resultados, chegou-se as seguintes conclusões:

- Quanto a idade dos professores inquiridos, constatou-se que a maior parte quer no Magistério Primário e Secundário estão na faixa etária compreendida entre 32 – 37 anos, a seguir entre 38 – 43 anos e 44 – 49 anos de idade. Caracteriza-se como uma população jovem e muito experiente do ponto de vista pedagógico;
- No que diz respeito ao nível académico, constatou-se nas duas escolas que a maior parte são Licenciados, e Mestres. Do ponto de vista de formação, percebe-se que os inqueridos possuem um perfil académico que o ministério da educação recomenda para leccionar nos magistérios;
- Quanto as questões ligadas ao grau de motivação dos professores relativamente as motivações da escolha da carreira docente, constatou-se que a maior parte dos professores nas duas escolas afirmaram que tratou-se de uma questão de oportunidade, a seguir afirmaram que foi por amor e um número considerável afirmaram que foi por influência de bons professores que tiveram durante o período de formação, pais e amigos;
- Sobre o grau de motivação dos professores, constatou-se que a maior parte afirmou que a sua motivação como docente é elevada, e muito elevada, também constatou-se a existência de um número considerável de professores que afirmaram que a sua motivação é baixa;
- No que diz respeito a maior satisfação e insatisfação dos poressores durante os anos de profissão, constatou-se que a maior parte afirmou que a sua maior satisfação durante os anos de trabalho é o sucesso dos alunos, ou seja, é ver no final do ano lectivo a aprovação do aluno, a seguir é a valorização e reconhecimento do desempenho dos professores bem como o relacionamente com os alunos e colegas. E quanto a insatisfação, constatou-se que a maioria afirmou ser a reprovação dos alunos, a desvalorização da carreira docente e a falta de trabalho por equipa na instituição;

- Constatou-se de igual modo a existência de um grande número de professores que já se sentiram muitas vezes desmotivados ao ponto de pensar em abandonar a carreira docente. E a maioria afirmou que apesar da desmotivação nunca pensaram em abandonar a carreira docente;
- Também constatou-se que para os professores os factores determinantes na desmotivação e desempenho da profissão são: desvalorização da carreira; liderança dos órgãos de gestão da escola; salários baixos; número elevado de alunos por turma; a indisciplina dos alunos; manifestação de violência na escola; ausência de trabalho por equipa; intensificação do trabalho docente; dificuldade no relacionamento profissional. E os factores que elegem como factor-chave para motivação e desempenho da profissão são: a valorização da carreira docente; remuneração justa e oportunidade de formação e capacitação continua.

## **CONCLUSÕES GERAIS E RECOMENDAÇÕES**

## **Conclusões gerais**

Com base nos objectivos traçados na pesquisa, chegou-se as seguintes conclusões:

- A motivação é fundamental no processo de ensino e aprendizagem devendo o professor ser perspicaz para captar nos alunos as suas necessidades, adoptar metodologias adequadas e modernas, recursos dicácticos que activem a curiosidade dos alunos. Sem motivação não há aprendizagem, pois, o êxito e desempenho dos alunos é justificada ou reforçado pela motivação impulsionada pelos professores. De igual modo, o sucesso do processo de ensino e aprendizagem é catalizado por professores motivados e comprometidos com a causa;
- Constatou-se que a maior parte dos professores inquiridos das duas escolas têm um grau de motivação elevado, ou seja, encontram-se positivamente motivados, em contrapartida, também existe um número considerável de professores com motivação baixa, não satisfeitos com algumas situações como a valorização da carreira e remunerações;
- Verificou-se que a maior parte dos professores das duas escolas afirmaram que os factores que influenciam na sua motivação e desempenho da carreira profissional são: valorização da carreira docente, salário justo e oportunidade de formação e capacitação continua. E quantos aos factores que influenciam na desmotivação e desempenho da profissão são: desvalorização da carreira; liderança dos órgão de gestão da escola; salários baixos; número elevado de alunos por turma e a indisciplina dos alunos.

## Recomendações

Com base nos resultados da pesquisa, achou-se conveniente e pertinente apresentar as seguintes recomendações:

- Compreende-se que os problemas de valorização da carreira docente e remunerações não dependem da gestão da instituição, mas sim do Ministério da educação e Finanças. Apesar da dura e ardua realidade, a comunidade social particularmente os órgãos de gestão das escolas devem procurar mecanismos de motivar o corpo docente, evitar excessos de burocracia, proporcionar um ambiente harmonioso, relacionamento profissional positivos e trabalho por equipa, facto que pode influenciar no bom desempenho dos professores de Geografia;
- A qualidade do ensino é determinada pelos profissionais formados e competentes. Não obstante, essa formação deve ser contínua, por isso recomenda-se aos órgãos de gestão das escolas criarem cursos ou bolsas de formação e capacitação contínua aos professores de Geografia;
- A desvalorização, ou seja, a diminuição do prestígio da profissão docente, reconhecimento profissional e ausência de estima social são factores que biliscam a motivação e bom desempenho dos professores de Geografia. Por isso, recomenda-se que o governo potencialize as políticas de educação, contratação e formação dos professores, bem como o devido reconhecimento através de remunerações justas;

## BIBLIOGRAFIA

- Afonso, Antero, et al. (2017). Sentido da escolaridade, indisciplina e stress nos professores. Disponível em: <http://psicologiaeeduca/Other/Artigos.pdf>. Acesso 10/10/2020.

- Alencar, E. R (2016). Novas contribuições da Psicologia no processo de aprendizagem. (2ªed.) Disponível em: <https://doi.org/10.24879/2017001100200161>. Acesso 09/10/2020.
- Barrera, S. D. (2010). Teorias cognitivas da motivação e sua relação com o desempenho escolar. *Póiesis Pedagógica*, 8(2), 159-175. Disponível em: <https://doi.org/10.5216/rpp.v8i2.14065>. Acesso 11/10/2020.
- Baptista, I. (2005). Dar rosto ao futuro: a educação como compromisso ético. Profedições. Disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/11637>. Acesso 17/10/2020.
- Bianchi, S.R (2011). Importancia da motivação na aprendizagem no ensino fundamental. Disponível em: <http://dspace.nead.ufsj.edu.br/pdf>. Acesso 10/10/2020.
- Barreiros, J. L. (2008). Fatores que influenciam na motivação de professores. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/123456789/2581>. Acesso 6/09/2020..
- Carvalho, M. F. N.; Pereira, V.C.; Ferreira, S.P.A. (2007). A (des) motivação da aprendizagem em escola pública do ensino fundamental. Disponível em: [http://www.ufpe.br/ce/images/graduacao\\_pedagogia/pdf](http://www.ufpe.br/ce/images/graduacao_pedagogia/pdf). Acesso 10/10/2020.
- Day, C (2001). *Desenvolvimento Profissional de Professores. Os desafios da aprendizagem permanente. Coleção Currículo, Políticas e Práticas.* Porto Editora.
- Day, C (2004). *A Paixão pelo Ensino. Coleção Currículo, Políticas e Práticas.* Porto Editora.
- Fadiman, J., & Frager, R. (2009). *Personalidade e crescimento pessoal.* Artmed Editora.
- Fialho, L. M. F., dos Santos Machado, C. J., & de Sales, J. Á. M. (2014). As correntes do pensamento geográfico. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.24934/eef.v17i23.432>. Acesso 28/10/2018.
- Fontaine, A. M. (1990). Motivação e Realização escolar. In B. P. Campos, *Psicologia do Desenvolvimento e da Educação de Jovens.* Universidade Aberta.

- Guimarães, S. E Sueli, B. D (2010, p. 64). Motivação intrínseca e extrínseca e o uso de recompensas em sala de aula. (3º ed.) Vozes. Petrópolis.
- Hage, M. S. C. (2007). Formação de professores: reflexões sobre seu saber/fazer. Disponível em: [http://fundetec.com.br/img/revista\\_academica](http://fundetec.com.br/img/revista_academica). Acesso em: 15/10/ 2020.
- Knüppe, L. (2006). Motivação e desmotivação: desafio para as professoras do ensino fundamental. Educar.
- Lacoste, Y. (1988). A Geografia, isso serve em primeiro lugar para fazer guerra. Campinas: Ed. Papirus.
- Lemos, M. G. S. (2005). A motivação no processo de ensino/aprendizagem, em situação de aula. Disponível em: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=6865207>. Acesso 10/10/2020.
- Lemos, M. S. (1999). Motivação, aprendizagem e desenvolvimento. *Pensar a escola sob olhares da psicologia*. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/96295>. Acesso 13/10/2020
- Lopes, A (2001). Mal-estar na docência? Visões, razões e soluções. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/99734>. Acesso 11/11/2020.
- Marconi M. A; Lakato E. M (2003). Fundamentos de Metodologia de Investigação Científica. (5ª Ed.). Editora Atlas.
- Marques, R (2003). Motivar os professores. Lisboa: Editorial Presença.
- Miranda, M. R. A. C (2016). Desmotivação dos professores. Porto editora. (3º ed.).
- Moreira, H. (2005). A motivação e o comprometimento do professor na perspectiva do trabalhador docente. *Série-Estudos-Periódico do Programa de Pós-Graduação em Educação da UCDB*. Disponível em: <https://www.serie-estudos.ucdb.br/serie-estudos/article/view/458>. Acesso 7/092020.
- Nóvoa et al (2017). Profissão Professor. (5ª ed.). Porto Editora.
- Nóvoa, A; Gaspar. S. P; Santos. A.A; Lopes. J. A; Braulio. S.P (2017). Vidas de professores. (2ª ed). Porto Editora.

- Nakamura, C.C. (2005). Motivação no Trabalho. Maringa Management: Revista de Ciências Empresariais, v. 2, n.1, p. 20-25. Disponível em: <https://www.doccity.com/pt/motivacao-no-trabalho/4758521/>. Acesso em : 6/10/2020
- Oliari, F. A. S.; Tenroller, R. M.; Roquette, R. F.; Nez, E. (2012). Refletindo sobre a identidade e a formação do professor da educação superior. Disponível em: [http://unifia/revistas/educacao\\_foco/artigos/](http://unifia/revistas/educacao_foco/artigos/). Acesso em: 15/10/2020.
- Oliveira, C. B. E & Alves, P. B (2005). Ensino fundamental: papel do professor, motivação e estimulação no contexto escolar. Paidéia; n.15, v.31.
- Oliveira, D. (1998). Geografia e Escola do campo: saberes, práticas e resultados. Fortaleza-Brasil. Mercator-Revista de Geografia.
- Oliveira, j. E. B. M (2008). A motivação ética no processo de ensino/aprendizagem na formação de professores do ensino fundamental. Revista de educação. Rio de Janeiro. (1ª ed). Foco e Desenvolvimento.
- Pisani, E. M.; Bisi, G. P.; Rizzon, L. A.; Nicoletto, U. (1985). Psicologia geral. (5ª ed). vozes.
- Piletti, C. (2004) Didáctica Geral. Brasil. 23ª edição.
- Ribeiro, M. R. R.; Ciampone, M. H. T. (2011). O debate acerca da complexidade dos objectos do trabalho docente na área de saúde. Educação em revista, Marília; v.9, n.2.
- Ryan R. M & Deci, E.L (1985) Intrinsic motivation and self-determination in humor behaviour. New York: Plenum Press.
- Santomé, J (2006). A desmotivação dos professores. Mangualde: Edições Pedagogo.
- Santos, I. A. (2008). Educação para diversidade: uma prática a ser construída na educação básica. Caderno temático. cornélio procópio.
- Santos, M. (1994). Por uma Política Econômica da Cidade: O caso de São Paulo. São Paulo: Hucitec.

- Seco, G (2002). A satisfação dos professores – Teorias, modelos e evidências. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-23112012000200001>. Acesso 11/11/2020
- Smith, A. (1998). Accelerated learning in practice: brain-based methods for accelerating motivation and achievement. London: Network Educational Press Ltd.
- Straforini, R. (2004). Ensinar Geografia nas séries iniciais: o desafio da totalidade mundo. (2ª ed). Ennablume Editora.
- Tapia, J. A & Fita, E. C (2003). A motivação em sala de aula: O que é e como faz? (3ª ed). Loyola.
- Vesentini, J. W. (1994). Geografia e ensino: textos críticos. Papyrus Editora.
- Vesentini, J. W. (2010). Repensando a Geografia Política. Um breve histórico crítico e a revisão de uma polêmica atual. São Paulo. Revista do Departamento de Geografia.
- Wiseman, D. & Hunt, G. (2014). Best practice in motivation and management in the classroom. (3ª ed). Springfield, Illinois.

## **ANEXOS**

## Anexos nº 1: Modelo do inquérito aplicado aos professores

**CARO (A) PROFESSOR (A)**

O presente questionário tem como objectivo recolher informações referentes a temática “**GRAU DE MOTIVAÇÃO DOS PROFESSORES DE GEOGRAFIA DO MAGITÉRIO PRIMÁRIO E SECUNDÁRIO DO LUBANGO**” para o trabalho de fim do curso no Instituto Superior de Ciências da Educação ISCED-HUILA, e tem um carácter anónimo. No entanto, conto com a sua colaboração e solicito a gentileza de responder às questões de forma clara e objectiva. Ao responder estará a autorizar o uso das suas respostas no âmbito dessa pesquisa.

### DADOS SOCIO-DEMOGRÁFICOS

**Idade:**

- |                                     |                                     |                                       |
|-------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 20-25 anos | <input type="checkbox"/> 26-31 anos | <input type="checkbox"/> 32-37 anos   |
| <input type="checkbox"/> 38-43 anos | <input type="checkbox"/> 44-49 anos | <input type="checkbox"/> + de 49 anos |

**Nível académico:**

- Doutor
- Mestre
- Licenciado
- Bacharel
- Técnico médio

**Género:**

- Masculino
- Feminino

**ÁRIA DE FORMAÇÃO:** \_\_\_\_\_

### QUESTÕES

**1. Porque escolheu ser professor (a)?**

- Questão de oportunidade
- Por amor a profissão
- Por influência (professor, pais, amigos)
- Outra, qual? \_\_\_\_\_

**1.1. Algumas considerações sobre a sua escolha**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

---

---

**2. Qual é o seu grau de motivação como professor (a)?**

- Elavado  
 Muito elevada  
 Baixa  
 Muito baixa  
 Razoável

**3. Fale sobre a sua maior satisfação e insatisfação como docente durante os anos de experiência (enumere em ordem crescente).**

**1º Satisfação:** \_\_\_\_\_

**2º Satisfação:** \_\_\_\_\_

**3ª Satisfação:** \_\_\_\_\_

**1ª Insatisfação:** \_\_\_\_\_

**2ª Insatisfação:** \_\_\_\_\_

**3ª Insatisfação:** \_\_\_\_\_

**4. Na sua opinião, a motivação e desempenho do professor é extremamente importante senão mesmo o factor determinante para o desempenho e rendimento escolar do aluno?**

- Concordo totalmente  
 Concordo parcialmente  
 Não concordo nem discordo  
 Discordo totalmente  
 Discordo parcialmente

**4.1. Justifique a sua resposta**

---

---

---

---

---

**5. Já sentiu-se desmotivado a ponto de querer largar à carreira?**

- Sempre  
 Muitas vezes  
 Algumas vezes

- Raramente  
 Nunca

**6. A desvalorização ou valorização da sua profissão condiciona a sua motivação e desempenho para um ensino de qualidade?**

- Sim  
 Não

**7. Na sua opinião, quais são os factores que contribuem na desmotivação e mau desempenho dos professores** (Assinale com **X** as opções tendo em conta o seu grau de importância).

- 1= Extremamente importante    2= Muito importante  
 3= Moderadamente importante    4= Pouco importante

Opções	1	2	3	4
Intensificação do trabalho docente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Manifestações de violência na escola	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Salários baixos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
As reformas do sistema educativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A desvalorização da carreira	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A avaliação dos professores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A indisciplina dos alunos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nº elevado de aluno por turma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausência de trabalho por equipa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dificuldade de relacionamento profissional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A liderança dos órgãos de gestão da escola	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outros, quais? \_\_\_\_\_

**8. Se tivesse que eleger alguns elementos como fator-chave para maior motivação e desempenho dos docentes, quais seriam?**

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**Muito obrigada pela atenção e tempo dispensado**

**Autor:** Eduardo Mamingas Elias

**Orientadora:** Maria Isabel de Sá Galamba

## Anexo nº 2: Imagens das escolas e mapas de localização



Figura 9 Imagem da nova instalação do Magistério secundário



Figura 10: Localização da nova instalação do Magistério Secundário. Fonte: Google Earth 2021



Figura 11: Imagem da Escola do Magistério Primário do Nambambi



Figura 12: Localização do Magistério Primário do Nambambi. Fonte: Google Earth 2020