

Percepção dos docentes do ensino fundamental sobre seu desenvolvimento profissional

Viviane Ribeiro Viana¹

Luciana Mourão

Universidade Salgado de Oliveira, Niterói-RJ, Brasil

Resumo

O desenvolvimento profissional de professores vem recebendo maior atenção dos pesquisadores e da sociedade. Este trabalho objetiva investigar um modelo de predição da motivação da escolha profissional, participação em ações de qualificação profissional e da satisfação no trabalho sobre o desenvolvimento profissional de professores do primeiro segmento do ensino fundamental. Participaram da pesquisa 266 docentes, que responderam a questionários compostos por escalas com bons indicadores psicométricos. Os resultados mostram que as ações de qualificação autodidata e a satisfação no trabalho predizem positivamente o desenvolvimento profissional. O estudo contribui para a ampliação do modelo de antecedentes do desenvolvimento profissional docente, com foco para as séries iniciais do ensino fundamental. Recomendações práticas são apresentadas para formuladores de políticas públicas e para escolas.

Palavras-chave: desenvolvimento profissional, escolha profissional, qualificação profissional, satisfação no trabalho, trabalho docente

Abstract: The perception of elementary school teachers concerning their professional development

The professional development of teachers has received more attention from researchers and society. This study aims to investigate the influence of motivation for the career choice, participation in professional training activities and job satisfaction, on the professional development of teachers of the initial years of elementary school. The participants were 266 teachers who responded to questionnaires composed of scales with highly-rated psychometric indicators. The results show that self-taught qualification actions and job satisfaction positively predict professional development. The study contributes to an expanded model of antecedents for the professional development of teachers, focusing on the early years of elementary school. Practical recommendations are presented for policy makers and for schools.

Keywords: professional development, career choice, professional qualification, job satisfaction, teaching work

Resumen: Percepción de los profesores de la escuela primaria sobre su desarrollo profesional

El desarrollo profesional de los docentes está recibiendo más atención por parte de los investigadores y de la sociedad. Este estudio tiene como objetivo analizar un modelo de predicción de la motivación en la elección profesional, la participación en actividades de formación profesional y la satisfacción laboral con relación al desarrollo profesional de los docentes del primer ciclo o segmento en la enseñanza primaria. En la investigación, participaron 266 profesores que respondieron a cuestionarios compuestos por escalas con indicadores psicométricos. Los resultados muestran que las acciones de formación profesional de forma autodidacta y la satisfacción laboral, predicen positivamente el desarrollo profesional. El estudio contribuye a la ampliación del modelo de antecedentes del desarrollo profesional docente, centrándose en los primeros grados de la enseñanza primaria. Se presentan recomendaciones prácticas para decisores de políticas públicas y para las escuelas.

Palabras clave: desarrollo profesional, elección profesional, calificación profesional, satisfacción laboral, trabajo docente

¹ Endereço para correspondência: Universidade Salgado de Oliveira, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Rua Marechal Deodoro, 217, 2º andar, Niterói-RJ. E-mail: viviane_ribeiroviana@yahoo.com.br

Nas últimas décadas do século XX e início do século XXI, o desenvolvimento profissional dos docentes tem se tornado uma questão cada vez mais importante (Hill, Beisiegel, & Jacob, 2013). No Brasil, a nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB (Lei nº 12.796, de 04/04/2013) estabelece um aumento do período obrigatório de permanência na escola, que envolve o aluno dos quatro aos dezessete anos. Tal mudança legal aumenta a demanda por professores, uma vez que haverá mais turmas nas escolas. Além disso, como as crianças vão ingressar mais cedo no sistema escolar, são esperadas repercussões para o primeiro segmento do ensino fundamental, que receberá alunos que tiveram mais oportunidades de desenvolver as competências demandadas para a etapa da educação infantil.

As alterações nessa lei e a demanda por mais educadores para atuarem na educação básica reforçam alguns questionamentos – que já não são recentes, mas que permanecem atuais – acerca da desvalorização e desgaste da categoria profissional de professores. Autores como Pereira (1999), Louzano, Rocha, Moriconi e Oliveira (2010) e Alves e Pinto (2011) apontam a redução dos padrões salariais e do prestígio profissional da categoria. A questão do salário apresenta um conjunto de implicações, podendo representar um fator inibidor para a escolha da profissão (Gatti, 2012).

A questão da escolha e do desenvolvimento profissional de docentes é fundamental porque a capacitação dos professores produz reflexos no rendimento escolar dos alunos (Mourão & Esteves, 2013; Veiga, Leite, & Duarte, 2005). Além disso, o professor de ensino fundamental também desempenha importante papel no processo de estimulação e manutenção do interesse dos alunos pela escola (Oliveira & Alves, 2005), o que aumenta a importância de compreender melhor o fenômeno do desenvolvimento profissional docente.

Há também que se considerar a importância de focalizar o primeiro segmento do ensino fundamental. O pressuposto aqui é de que as séries iniciais têm influência não apenas na aprendizagem das competências básicas de leitura e matemática (Oliveira, Boruchovitch, & Santos, 2008), mas também na relação que o aluno vai estabelecer futuramente com a escola. Em pesquisa com alunos do segundo segmento do ensino fundamental, Costa e Koslinski (2006) encontraram visões de futuro e valor atribuído à escola diversificados, sobretudo em função da experiência escolar progressiva. Isso reforça a importância de focalizar o desenvolvimento profissional dos professores do primeiro segmento do ensino fundamental.

Numa revisão da literatura sobre desenvolvimento profissional docente nas últimas décadas, Hill et al.

(2013) apontam que ainda são muitos os desafios para a área, com demandas de pesquisas quantitativas que permitam indicar variáveis preditoras e/ou moderadoras, uma vez que na área predominam pesquisas qualitativas de natureza exploratória. Os autores recomendam, sobretudo, que as pesquisas estejam voltadas para as práticas cotidianas, avaliando o estágio atual de desenvolvimento profissional docente.

Considerando as reflexões apresentadas, foi definido como problema de pesquisa: em que medida a motivação da escolha profissional (por fatores internos ou externos), a participação em ações de qualificação profissional e a satisfação como trabalho influenciam a percepção de desenvolvimento profissional de professores do primeiro segmento do ensino fundamental? Diante desse problema de pesquisa, foi definido o seguinte objetivo para o presente estudo: investigar um modelo de predição da motivação da escolha profissional, da participação em ações de qualificação profissional e da satisfação no trabalho sobre a percepção de desenvolvimento profissional de professores do primeiro segmento do ensino fundamental (do 1º ao 5º ano). Considerando tal objetivo, é apresentada a seguir uma breve revisão dos conceitos abordados nesta pesquisa.

Satisfação no trabalho, qualificação, escolha e desenvolvimento profissional

A satisfação no trabalho é uma das temáticas mais estudadas no comportamento organizacional. Para Locke (1976, p. 1.300), satisfação no trabalho “é um estado emocional positivo ou de prazer, resultante de um trabalho ou de experiências de trabalho”. Uma definição específica para satisfação profissional de professores é apresentada por Cordeiro-Alves (1994). Para o autor, satisfação no trabalho docente corresponde a “um sentimento e forma de estar positivos dos professores perante a profissão, originados por factores contextuais e/ou pessoais e exteriorizados pela dedicação, defesa e mesmo felicidade perante à mesma” (p.16). Assim, Cordeiro-Alves(1994) pondera que quando tal sentimento e forma de estar dos professores perante a profissão não se verificam dessa forma, surgem manifestações no sentido contrário, caracterizando a insatisfação.

A qualificação profissional, por sua vez, compreende uma construção social complexa, contraditória e multideterminada, caracterizada por ações de educação corporativa e pelas experiências profissionais das pessoas (Mourão, 2009). Já o desenvolvimento profissional corresponde ao crescimento e amadurecimento dos conhecimentos, habilidades e atitudes adquiridos ao longo

da vida dos trabalhadores, como resultado de ações formais e informais de aprendizagem no trabalho (Mourão, Porto, & Puente-Palacios, 2014). Obviamente há uma relação entre esses conceitos, uma vez que o desenvolvimento profissional pressupõe maior nível de qualificação. Porém, enquanto a definição de qualificação diz respeito ao grau de preparo para o exercício de tarefas laborais, o conceito de desenvolvimento está mais associado ao ganho de conhecimento e preparo que a pessoa adquiriu ao longo do tempo.

Portanto, embora seja esperada uma relação positiva e direta entre esses conceitos, eles não são necessariamente semelhantes. Por exemplo, considerando um intervalo de avaliação focado nos últimos cinco anos, uma pessoa pode apresentar um expressivo desenvolvimento profissional nesse período e ainda assim ter baixa qualificação para o exercício de determinadas funções. Da mesma forma, é possível que alguém, com alta qualificação para uma tarefa específica, apresente um desenvolvimento profissional baixo no último quinquênio, pois a pessoa pode ter adquirido tal qualificação anteriormente e sem evoluções expressivas num período recente.

Por fim, cabe falar da escolha profissional, que é parte da definição da identidade ocupacional e uma opção que implica, simultaneamente, a decisão por uma profissão e a abdicação de outras (Santos, 2005) e que pode levar em conta tanto motivações internas (interesses, habilidades, vocação pessoal), quanto motivações externas (realidade do mercado de trabalho em termos de oportunidades de trabalho, status/valor social da profissão ou área de atuação e remuneração obtida pelos profissionais da área) (Gondim, Magalhães, & Bastos, 2010). Tal escolha normalmente é feita no início da vida adulta, seja a partir do ingresso em uma faculdade ou na escolha de que carreira a pessoa irá seguir ao término da educação básica, ou mesmo durante os anos finais dessa formação. Em qualquer desses momentos, a escolha profissional é uma das decisões mais relevantes que os indivíduos tomam em sua vida adulta.

Não raras vezes as pessoas atrelam suas escolhas de carreira a modismos da época, influências familiares e de amigos ou interesse no *status* de determinado ofício ou na suposição de remuneração a ser recebida (Gondim et al., 2010). Apesar dos resultados de pesquisa apontando maior realização quando a escolha profissional decorre da vontade do indivíduo de estar naquela profissão (interesse interno), muitas vezes as influências e demandas sociais é que conduzem o processo de escolha profissional (Sales & Chamon, 2011). Contudo, há teorias, como a de Holland (1997), que preveem que as pessoas acabam se aproximando de espaços de trabalho que tenham mais a ver com a sua personalidade;

assim, o ambiente completaria o profissional, assim como o profissional completaria o ambiente.

A escolha profissional é um fenômeno complexo (Feijoo & Magnan, 2012) e a relação que a pessoa estabelece com a sua carreira pode ir se alterando durante a atuação profissional. No caso dos professores, Huberman (1989) apresenta cinco etapas consecutivas, que variam de pessoa para pessoa, mas que configuram algumas fases da carreira, a saber: (a) entrada na carreira – o profissional passa a explorar suas opções de trabalho, e percebe que pode sobreviver na carreira; (b) estabilização – o profissional começa a sentir que faz parte de um grupo, sente-se competente no exercício da sua função; (c) diversificação ou questionamento – o profissional inicia uma fase de busca e de conseqüente experimentação de seus achados, passando a refletir sobre a sua prática/carreira; (d) serenidade e distanciamento afetivo e/ou conservadorismo – o profissional pode passar a se conformar com a situação apresentada em sua profissão ou enveredar pelo ativismo; e (e) desinvestimento, recuo e interiorização – o profissional passa por momentos de serenidade e paz ou pode ser marcada por momentos de amargura e possível arrependimento das escolhas realizadas.

A respeito dessas fases da carreira dos professores, Gonçalves (1992) realizou um estudo em Portugal, tendo encontrado resultados semelhantes aos de Huberman (1989). Cavaco (1995), por sua vez, também considera a questão da experiência docente ao longo dos anos, na medida em que aponta mudanças de acordo com as fases da carreira e considera que os saberes profissionais dos docentes são adquiridos em experiências centradas no espaço escolar e que tais experiências permitem a socialização e moldam a identidade profissional docente. Considerando-se o objetivo de pesquisa e a literatura revisada, apresentam-se na próxima seção as hipóteses de pesquisa.

Hipóteses de pesquisa

Nesta pesquisa investigou-se a percepção do desenvolvimento profissional como variável dependente, tendo como variáveis independentes a motivação da escolha profissional (se por fatores internos ou externos), a participação em ações de qualificação e a satisfação com o trabalho. Na revisão da literatura nacional e internacional sobre a temática, não foi encontrado nenhum estudo relacionando essas três variáveis. Assim, foram estabelecidas três hipóteses de pesquisa que são apresentadas e brevemente justificadas a seguir.

Hipótese 1: A motivação da escolha profissional é preditora da percepção do desenvolvimento profissional, sendo

que pessoas com motivos internos para a escolha da profissão tendem a apresentar maior percepção de desenvolvimento profissional.

O momento da escolha profissional ocorre quando o adolescente se encontra em um período de transição, dúvidas e insegurança quanto à carreira que irá escolher (Dias & Soares, 2012), e muitas vezes é feita uma escolha que não é avaliada futuramente pelo próprio indivíduo como sendo a mais adequada. Quando os motivos para a escolha são externos, há uma chance maior de que a pessoa venha a ter menor identificação com a profissão (Gondim et al., 2010). Diante do exposto, seria de se imaginar que com uma escolha profissional motivada por fatores externos a pessoa também viesse a apresentar menor desenvolvimento profissional.

Hipótese 2: Participação em ações de qualificação profissional prediz a percepção do desenvolvimento profissional, sendo que pessoas que participaram de mais ações de qualificação nos últimos cinco anos percebem também maior desenvolvimento profissional.

O mercado de trabalho espera cada vez mais que os profissionais se capacitem continuamente, sendo crescente o aumento das exigências de qualificação profissional no mercado de trabalho (Dias & Soares, 2012). O próprio conceito de desenvolvimento profissional traz embutido em seu significado o processo de aprendizagem e de crescimento que tanto pode decorrer de ações formais quanto informais de aprendizagem voltada para o trabalho (Mourão, Monteiro, & Viana, 2014). E é fato que pessoas com menos investimento em qualificação costumam apresentar maior dificuldade para conseguir uma colocação no mercado de trabalho (Gonçalves & Coimbra, 2007). Portanto, seria de se esperar que aqueles que participam demais ações – sistematizadas ou autodidatas – de qualificação profissional percebessem, em si mesmos, maior grau de desenvolvimento profissional.

Hipótese 3: Satisfação no trabalho é preditora da percepção do desenvolvimento profissional, sendo que pessoas com mais percepção de satisfação também percebem maior desenvolvimento profissional.

Estudos têm mostrado a existência de uma relação entre ações de qualificação/treinamento e a satisfação no trabalho (Campos & Malik, 2008). Considerando que as ações de desenvolvimento profissional são normalmente de iniciativa do próprio docente ou de adesão do mesmo às propostas feitas pela escola ou pela Secretaria de Educação, seria de se esperar que professores mais satisfeitos com o trabalho apresentassem maior percepção de desenvolvimento profissional.

Método

Participantes

O segmento escolhido para a presente pesquisa foi de professores que atuam nas séries iniciais do Ensino Fundamental de instituições educacionais, públicas e privadas de quatro cidades fluminenses, nomeadamente: Rio de Janeiro, Niterói, Nova Iguaçu e Duque de Caxias. A amostra da pesquisa foi de conveniência, levando-se em conta a disponibilidade de participação dos pesquisados. A condição de entrada da presente pesquisa era ter no mínimo dois anos de profissão – já que uma das variáveis do estudo era a percepção de desenvolvimento profissional – e a concordância em assinar o termo de consentimento livre e esclarecido. A condição de saída era a falta de preenchimento de 15% ou mais dos itens do questionário.

Considerando esses critérios, a amostra abrangeu 266 docentes, sendo 121 da rede pública e 134 da rede privada e 11 professores que atuam simultaneamente nas duas. O tamanho da amostra respeitou o requisito mínimo de dez sujeitos por item, considerando-se cada um dos instrumentos pesquisados (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2009). A amostra foi predominantemente de mulheres (96,2%), o que era esperando tendo em vista o perfil feminino que caracteriza o corpo docente no primeiro segmento do ensino fundamental. A idade dos respondentes variou de 20 a 67 anos, com média de 38,7 anos (desvio-padrão de 10,2 e moda de 34 anos). A escolaridade concluída pelos professores foi diversificada – com predomínio do nível superior, embora tivessem participantes desde o ensino médio/curso normal (22,3%) até a pós-graduação lato sensu (30,7%), ou stricto sensu (2,3%).

O tempo de trabalho na carreira docente distribuiu-se entre 2 a 20 anos (74,8%), com média de 15 anos (desvio-padrão de 9,6 e moda de 10 anos) e cerca de um terço dos professores (32,3%) trabalha em mais de uma escola. Vale observar que o tempo de trabalho na escola atual foi muito menor com média de 7,6 anos (desvio-padrão de 7,1 e moda de apenas 2 anos). A carga horária semanal média foi de 30,6 horas (desvio-padrão de 13,9 horas), sendo que 20,5% trabalham 20 horas por semana e 28,7% trabalham 40 horas (que corresponde ao valor modal das respostas).

Em relação ao vínculo, o número de contratos temporários foi baixo, pois 96,6% dos participantes tinham contrato de trabalho efetivo. Um de cada cinco professores ocupava algum cargo de coordenação, enquanto a maioria estava exclusivamente em sala de aula (79,1%). A amostra contemplou professores de escolas de tamanhos distintos,

sendo a maior parte de escolas com até 50 funcionários (65,8%), embora alguns participantes fossem provenientes de escolas com mais de 100 funcionários (14,7%).

Instrumentos

A presente pesquisa adotou um instrumento no qual foram incluídas escalas relativas às quatro variáveis pesquisadas: percepção do desenvolvimento profissional, motivação para a escolha profissional, satisfação com o trabalho e participação em ações de qualificação profissional. Também foi incluída uma parte de dados sociodemográficos para caracterização da amostra.

O instrumento de mensuração da motivação para a escolha profissional foi criado por Gondim et al. (2010) para um estudo com psicólogos, tendo sido adaptado para esta pesquisa, considerando-se o contexto escolar/docente. O questionário incluiu questões relativas tanto à escolha profissional quanto à percepção atual que o docente tem de sua profissão. O instrumento continha 6 itens mensurados a partir de escalas do tipo *Likert* de cinco pontos, que variava de 1 “não influenciou nada” a 5 “influenciou totalmente”. A proposta da medida era identificar aspectos que influenciaram tal escolha (interesses, habilidades, vocação pessoal, realidade do mercado de trabalho (oportunidades de trabalho), status/valor social da profissão ou área de atuação e remuneração obtida pelos profissionais da área).

A análise da matriz de correlações e as cargas fatoriais provenientes da análise fatorial exploratória desta escala indicaram a exclusão de três itens relativos aos motivadores intrínsecos, restando outros três que compuseram a versão final do instrumento sobre possíveis motivações extrínsecas da escolha profissional docente (realidade do mercado de trabalho, *status*/valor social da profissão e remuneração recebida pelos profissionais da área). Com a retenção dos três itens, a escala conseguiu explicar 50,1% da variância da escolha profissional, com grau de fidedignidade aceitável (Alpha de Cronbach = 0,72) e cargas fatoriais elevadas (entre 0,77 e 0,85).

Em relação ao desenvolvimento profissional, optou-se por utilizar a escala de percepção evolutiva do desenvolvimento profissional, resultante da comparação entre o momento atual e o momento de ingresso na carreira docente. A Escala de Percepção Evolutiva do Desenvolvimento Profissional – EPEDP (Mourão, Porto, & Puente-Palacios, 2014) contém 13 itens, associados a uma escala de respostas de cinco pontos, na qual 1 significa “nenhum preparo” e 5 revela que o profissional se considera totalmente preparado. Nessa escala, o respondente foi solicitado a oferecer duas respostas a cada item:

uma para a sua percepção de preparo quando começou a trabalhar e outra para o grau de preparo atual. Assim, o escore de cada item foi calculado a partir da subtração dos valores das respostas relativas ao desenvolvimento profissional no momento de início da carreira daqueles valores apontados como de desenvolvimento atual, ou seja, valores atuais menos valores iniciais.

A estrutura da escala no estudo original foi de um único fator capaz de explicar 58% da variância da percepção evolutiva do desenvolvimento profissional. As cargas fatoriais dos 13 itens variaram de 0,62 a 0,84 e o grau de precisão foi de 0,94 (Alpha de Cronbach). Os resultados encontrados no presente estudo diferiram um pouco dos apresentados por Mourão, Porto e Puente-Palacios (2014), uma vez que a escala apresentou-se como bifatorial. Os fatores encontrados e seus principais indicadores foram: Fator 1 – Desenvolvimento Técnico (quatro itens), com cargas entre 0,63 a 0,93 e Alpha de Cronbach de 0,84; e Fator 2 – Desenvolvimento Relacional (três itens), com cargas entre 0,58 e 0,81 e Alpha de Cronbach de 0,83.

O instrumento de mensuração da participação em ações de qualificação profissional subdividia-se em duas partes. Na primeira os professores respondiam sobre as oportunidades de qualificação sistematizadas que tiveram nos últimos cinco anos, a partir de cursos de extensão, de graduação, participações em seminários e congressos e também ações de capacitação na escola. A segunda parte diz respeito às estratégias de qualificação autodidatas (como leitura de periódicos, livros, conversas com profissionais da área) que realizaram no mesmo período e um campo aberto para outras estratégias de qualificação, que poderiam ser apontadas pelos respondentes.

A Escala de Satisfação no Trabalho (Silva, 2008) deveria ser respondida em escala tipo *Likert*, variando de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente). A escala tem estrutura unifatorial. A consistência interna deste fator, calculada por meio do coeficiente Alfa de Cronbach, foi igual a 0,89 no estudo original e 0,91 na presente pesquisa, indicando bom índice de precisão. Nesta pesquisa o fator único explicou 73% da variância total do instrumento e todos os itens apresentaram cargas fatoriais superiores a 0,80. A medida é composta por cinco itens (e.g., “Meu emprego atual atende àquilo que sempre desejei” e “Se eu tivesse que escolher um emprego, eu escolheria o meu”).

Procedimentos de coleta de dados

Os dados foram coletados em escolas públicas e privadas do Estado do Rio de Janeiro, que autorizaram formalmente a realização da pesquisa. A aplicação foi feita

individualmente, utilizando-se questionários impressos. O tempo de aplicação foi livre, com tempo médio de preenchimento de 15 minutos.

Foi garantido o sigilo das respostas individuais, as quais foram analisadas de forma agrupada. Os docentes pesquisados assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, como condição para participação e o projeto de pesquisa foi cadastrado na Plataforma Brasil e aprovado por um Comitê de Ética (CAAE: 18678913.0.0000.5289).

Procedimentos de análise de dados

A análise de dados contemplou estatísticas descritivas e inferenciais, realizadas por meio do software *Statistical Package for the Social Sciences* – SPSS, versão 21.0. Antes da realização das análises foi feita a limpeza do banco de dados com o objetivo de identificar possíveis valores incorretos na digitação dos dados, bem como a presença de dados omissos (*missing values*). Foram examinadas as distribuições univariadas por meio de métodos gráficos (*boxplot*) e numéricos (medidas de simetria) com o objetivo de avaliar normalidade, homogeneidade de variância e a presença de dados extremos (*outliers*), desvios-padrões acima ou abaixo da média ou que apresentassem valores acima dos valores máximos permitidos nos parâmetros da Distância Mahalanobis (para uma pesquisa com cinco variáveis e com $p \leq 0,05$).

Antes de realizar a regressão foram também avaliadas, além da normalidade (já mencionada), a homogeneidade de variância, a multicolinearidade e a análise de resíduos. No que diz respeito ao efeito preditivo da motivação da escolha profissional, e da participação em ações de qualificação profissional e satisfação no trabalho sobre a percepção de desenvolvimento profissional, foram criadas as hipóteses de que a escolha por motivos internos, a participação em ações de qualificação profissional e a satisfação no trabalho influenciariam positivamente o desenvolvimento profissional. A seguir serão apresentados os resultados dos testes de cada uma dessas hipóteses. Para a análise das correlações, considerou-se a classificação de Miles e Shevlin (2001) que consideram correlações baixas as de valores abaixo de 0,30; moderadas entre os valores de 0,31 a 0,50 e altas aquelas acima de 0,50.

Resultados

Na análise preliminar do banco de dados foram identificados 1,5% de valores faltosos. Como não foi identificado nenhum padrão na distribuição dos mesmos, optou-se pela substituição pela média. Não foram encontrados

outliers univariados muito influentes, e em relação aos *outliers* multivariados, foram identificados um total de três casos (1,1% da amostra total), os quais foram excluídos das análises.

Duas variáveis (desenvolvimento profissional e oportunidades de qualificação profissional) apresentaram ligeira assimetria no que diz respeito à normalidade, sendo considerado o escore z para simetria (simetria/erro padrão de medida da simetria) maior que 1,96 (Hair et al., 2009). Foram tentadas transformações nessas variáveis: reflexão, raiz quadrada e logaritmo, esta última com alguma melhoria dos indicadores de simetria. Considerando que os problemas de simetria e de curtose eram pouco relevantes e que a transformação das variáveis produziu resultados modestos, optou-se por manter as variáveis originais na análise de dados.

A análise de resíduos mostrou que a distribuição dos mesmos é regular, sem identificação de variância constante (homocedasticidade) ou de correlação entre os erros. Em relação à multicolinearidade, não foi encontrada correlação alta entre as variáveis independentes. O teste de colinearidade não apresentou valores de VIF acima de cinco e nem valores de tolerância abaixo de 0,1, e o *condition index* indicou que as variáveis do modelo não apresentariam problemas de colinearidade se fossem juntas como variáveis independentes no mesmo modelo. Assim, finalizada a parte de análises preliminares, passou-se para o teste das hipóteses de pesquisa.

A Hipótese 1 previa que a escolha profissional seria uma variável preditora da percepção de desenvolvimento profissional, pressupondo-se que quanto mais a escolha tivesse sido feita com base em motivos internos, maior seria a percepção de desenvolvimento profissional. Já a Hipótese 2 considerava que quanto mais oportunidades de qualificação o professor tivesse, maior seria a sua percepção de desenvolvimento profissional. Por fim, a Hipótese 3 considerava que professores mais satisfeitos com o seu trabalho tenderiam a perceber maior desenvolvimento ao longo da carreira.

As análises das correlações bivariadas mostraram que a motivação interna para a escolha profissional não teve correlação significativa com a percepção de desenvolvimento profissional ($r = 0,02$; $p = 0,78$). Já a qualificação autodidata (leitura de periódicos, livros, conversas com profissionais da área etc.) teve correlação positiva e moderada com o desenvolvimento profissional ($r = 0,49$; $p < 0,01$), enquanto a qualificação sistematizada não teve correlação significativa ($r = 0,06$; $p = 0,35$). Por fim, a satisfação com o trabalho apresentou correlação positiva e baixa com a percepção de desenvolvimento profissional ($r = 0,28$; $p < 0,01$),

Para a testagem de o quanto a motivação interna para a escolha, a participação em ações de qualificação e a satisfação com o trabalho conjuntamente contribuíam para explicar a percepção de desenvolvimento profissional foi feita uma análise de regressão *stepwise*, incluindo as três variáveis independentes e a percepção de desenvolvimento profissional como variável dependente. Os resultados da regressão confirmam aqueles que foram obtidos na correlação, pois somente a satisfação com o trabalho e a qualificação profissional autodidata relacionaram-se ao desenvolvimento profissional, explicando 28% de sua variância (Tabela 1).

Tabela 1
Regressão stepwise relativa à percepção de desenvolvimento profissional

Variáveis	B	sr ²	β	p
Constante	2,77	0,15		0,01
Satisfação	0,15	0,04	0,24	0,01
Qualificação autodidata	0,27	0,03	0,47	0,01
Média = 4,06	DP = 0,62		F = 45,10	
R = 0,54	R ² = 0,29		R ² ajust. = 0,28	

Discussão

A Hipótese 1 afirmava que a motivação para a escolha profissional é preditora da percepção do desenvolvimento profissional, sendo que pessoas com motivos internos para a escolha da profissão tenderiam a apresentar maior percepção de desenvolvimento profissional. Essa hipótese foi refutada. Embora a escolha profissional voltada para motivos externos reduza as chances de identificação futura com a profissão (Gondim et al., 2010), a motivação intrínseca para a escolha profissional não atuou como preditora do desenvolvimento profissional.

De acordo com a teoria de Holland (1997), as pessoas tendem a aproximar-se de espaços de trabalho que tenham mais a ver com a sua personalidade e o ambiente completa o profissional, assim como o profissional completa o ambiente. Nesse sentido, é possível que mesmo realizando uma escolha profissional voltada para motivos externos, o profissional venha a modificar a sua visão sobre a profissão ao longo dos anos, pois estando nela a pessoa pode ir adquirindo comportamento de engajamento. Isso reforça a ideia de que a escolha profissional é um fenômeno complexo (Feijoo & Magnan, 2012) e que as pessoas, assim como o trabalho, estão em constante mudança. Portanto, nem sempre uma escolha feita em um dado momento da

vida permanecerá como adequada em outro momento e contexto de atuação profissional. Isso pode contribuir para a explicação de porque os motivos da escolha profissional não influenciaram o desenvolvimento futuro dos docentes.

A Hipótese 2 afirmava que a participação em ações de qualificação profissional era variável preditora da percepção do desenvolvimento profissional, sendo que pessoas com mais participação em ações de qualificação profissional perceberiam também maior desenvolvimento profissional. Essa hipótese foi parcialmente confirmada, uma vez que apenas as oportunidades de qualificação autodidatas contribuíram para explicar a percepção de desenvolvimento profissional.

O conceito de desenvolvimento profissional traz embutido em seu significado o processo de aprendizagem e de crescimento que pode decorrer tanto de ações formais quanto informais de aprendizagem voltada para o trabalho (Mourão, Porto, & Puente-Palacios, 2014). Contudo, os resultados deste estudo mostram que as ações sistematizadas de qualificação (cursos de extensão, de treinamento e formação ofertados na escola, seminários e congressos e grupos de estudos presenciais e on-line) não contribuíram para explicar a percepção que os docentes têm de seu desenvolvimento profissional.

Por um lado, fica o questionamento se essas atividades sistematizadas de qualificação, eram adequadas para o desenvolvimento deste público-alvo. Por outro lado, é importante considerar que as ações de qualificação autodidata contribuíram para explicar a percepção de desenvolvimento profissional. Tal resultado vai ao encontro dos resultados obtidos por Forte e Flores (2012), que mostram que o desenvolvimento profissional tende a ser maior quando os docentes realizam formações que aliam a partilha de ideias e a troca de experiências. As iniciativas de qualificação autodidata também preveem algum nível de interação, quando, por exemplo, a pessoa decide conversar com outros profissionais acerca dos desafios da atuação na área.

A pesquisa confirma também os achados de Evers, Van der Heijden, Kreijns e Gerrichhauzen (2010), que apontaram que as atividades de aprendizagem no local de trabalho têm um impacto maior na experiência profissional do que atividades tradicionais de treinamento. O estudo dos autores estava voltado para a aprendizagem em redes sociais, que também pode ser uma estratégia de aprendizagem autodidata.

Ainda é preciso considerar os achados de Murtaza (2010) de que mudanças no desenvolvimento profissional configuram um processo lento, mas que o fortalecimento da aprendizagem contínua nas escolas, com espaço de reflexão sobre as práticas, pode ser um poderoso

instrumento de desenvolvimento profissional. Essa conclusão sugere que as ações de qualificação podem demorar mais tempo para serem percebidas como desenvolvimento profissional.

Vale também atentar para a ponderação feita por Akkari e Silva (2009) de que a formação e o desenvolvimento profissional são cobrados pelas esferas públicas e privadas, mas que a busca por qualificação de maneira autodidata fica a cargo do professor. Nesse sentido, os docentes desempenham papel ativo na busca da qualificação autodidata, o que pode influenciar a percepção dos mesmos acerca de seu desenvolvimento profissional. Assim, esses resultados sugerem que a percepção de desenvolvimento profissional é maior quando há uma motivação intrínseca para a qualificação, revelada na seleção de temas para aprendizado pessoalmente significativos.

Além disso, a própria atuação no mercado de trabalho e o tempo de experiência contribuem para o desenvolvimento profissional (Mourão, Monteiro, & Viana, 2014) e pessoas com menos investimento na área costumam apresentar maior dificuldade para conseguir uma colocação no mercado de trabalho (Gonçalves & Coimbra, 2007). Portanto, seria de se esperar que aqueles que adotam uma atitude de protagonismo na sua qualificação profissional percebam maior grau de desenvolvimento.

O resultado obtido no teste desta hipótese também pode ser explicado pelo fato de as formações para os professores serem muito pontuais, pois de acordo com Jacobbe e Horton (2012) as oportunidades de qualificação oferecidas esporadicamente aos professores pouco contribuem para o seu desenvolvimento profissional. Ao contrário de atividades pontuais de formação, os docentes necessitam de atividades contínuas de desenvolvimento profissional, prática reflexiva e autoavaliação (Patra, Gogoi, & Lenka, 2013).

Por fim, vale lembrar que, quando a pessoa aprende por si mesma, o processo de aprendizagem costuma demandar maior tempo (Camillis & Antonello, 2010). Nesse sentido, é possível que o maior tempo, envolvimento, dedicação e apropriação investidos nessas estratégias autodidatas aumente a percepção que os docentes têm de seu desenvolvimento profissional, o que não ocorreria da mesma forma quando os professores participam das ações de capacitação que lhes são oferecidas na escola.

A terceira hipótese deste estudo previa que a satisfação no trabalho atuaria como preditora da percepção do desenvolvimento profissional, sendo que pessoas com mais percepção de satisfação também perceberiam maior desenvolvimento profissional. Essa hipótese foi

confirmada. Esse resultado já era esperado porque existe uma relação entre ações de qualificação/treinamento e a satisfação no trabalho (Campos & Malik, 2008).

A relação entre satisfação no trabalho e desenvolvimento profissional também é confirmada no estudo de Pedro e Peixoto (2006), que apresentam um conjunto de sete diferentes momentos ou etapas da carreira docente com correlações entre tais etapas e a satisfação profissional dos professores. Na mesma linha, Lopes (2001) confirma que a satisfação com o trabalho tende a ser mais elevada nos professores mais velhos e mais experientes.

Considerações Finais

Tem sido crescente a preocupação com o desenvolvimento profissional de professores e com a satisfação dos mesmos com o seu trabalho, por se considerar nefastas as consequências de um desenvolvimento baixo ou da insatisfação dos docentes com seu ofício, o que pode impactar a qualidade do processo de ensino-aprendizagem. O presente trabalho teve por objetivo investigar um modelo de predição da escolha profissional, da qualificação profissional e da satisfação no trabalho sobre a percepção de desenvolvimento profissional de professores do primeiro segmento do ensino fundamental.

Três foram as principais conclusões resultantes deste estudo, a saber: 1. a escolha profissional não prediz a percepção do desenvolvimento profissional, pois os motivos internos ou externos para a escolha da profissão não afetam a percepção de desenvolvimento; 2. a qualificação profissional a partir de ações formais e planejadas não prediz a percepção do desenvolvimento profissional, mas as oportunidades de qualificação profissional autodidata são preditoras positivas do desenvolvimento profissional; e 3. a satisfação no trabalho é preditora da percepção do desenvolvimento profissional, sendo que pessoas com mais percepção de satisfação também percebem maior desenvolvimento profissional.

As contribuições que esse trabalho tem a oferecer podem ser divididas em duas partes: a teórica e a prática. Como contribuição teórica, o modelo testado aponta que as estratégias autodidatas explicam a percepção de desenvolvimento profissional de professores do primeiro segmento do ensino fundamental, o que não acontece com oportunidades de qualificação formais (cursos de extensão, formação no ambiente de trabalho, participações de grupos de estudo em programas de formação continuada). Além disso, foi identificado que o fato de o processo de escolha da profissão ter sido motivado por motivos internos ou externos também não influencia a

percepção futura de desenvolvimento profissional. Como não tinha sido identificado na literatura revisada nenhum estudo com tais variáveis, esta pode ser uma contribuição para ampliar o conhecimento que se tem sobre desenvolvimento profissional docente.

Como contribuição para os profissionais que atuam na área, os resultados da presente pesquisa permitem fazer algumas recomendações, a saber: 1. reflexão e avaliação sistemática das atividades de qualificação oferecidas pelas secretarias de educação e pelas escolas, uma vez que os professores não as associam com o seu desenvolvimento profissional; 2. incentivo às estratégias autodidatas de aprendizagem, como complemento ao processo de qualificação profissional, com suporte formal e incentivo das instituições para esse tipo de estratégia, como por exemplo, a destinação de carga horária para estudo e a organização de grupos de compartilhamento das aprendizagens resultantes das estratégias autodidatas; e 3. identificação de formas de aumentar a satisfação no trabalho dos professores do primeiro segmento do ensino fundamental, uma vez que tal satisfação é uma das preditoras da percepção de desenvolvimento profissional.

Apesar das contribuições deste estudo, o mesmo também apresenta algumas limitações que não podem ser desconsideradas. As principais limitações desta pesquisa seriam: o fato de a pesquisa ter sido realizada somente

dentro do Estado do Rio de Janeiro e o uso exclusivo de variáveis perceptuais, aumentando o risco de viés por ter somente medidas baseadas em autorrelato. Por um lado, há uma relevância em conhecer a percepção que os docentes têm de seu desenvolvimento profissional, tanto pela reflexão que este processo enseja, quanto pela valorização da subjetividade do processo de autoavaliação. Por outro lado, é preciso considerar que a percepção dos docentes pode ser distinta do que seria resultado de uma avaliação externa. Nesse sentido, o docente pode considerar que se desenvolveu mais do que o que de fato ocorreu ou pode ser justamente o contrário, ele pode ter uma percepção aquém do desenvolvimento efetivamente obtido. Assim, seria interessante que outras pesquisas incluíssem múltiplas fontes de avaliação do desenvolvimento profissional dos docentes, com uma análise de resultados a partir da triangulação das fontes.

Com base nos resultados e nas limitações encontradas, sugere-se uma agenda de pesquisa que inclua: a identificação profissional como possível antecedente do desenvolvimento profissional; a ampliação da amostra da pesquisa com professores do primeiro segmento do ensino fundamental com cobertura nacional; e a utilização de indicadores de qualificação e de desenvolvimento profissional que não sejam baseados em medidas perceptuais.

Referências

- Akkari, A., & Silva, C. P. (2009). A educação básica no Brasil: vozes de professores da rede pública e privada. *Revista Diálogo Educacional*, 9(27), 379-392.
- Alves, T., & Pinto, J. M. R. (2011). Remuneração e características do trabalho docente no Brasil: um aporte. *Cadernos de Pesquisa*, 41(143), 606-639. doi: 10.1590/S0100-15742011000200014
- Camillis, P. K., & Antonello, C. S. (2010). Um estudo sobre os processos de aprendizagem dos trabalhadores que não exercem função gerencial. *Revista de Administração Mackenzie*, 11(2), 4-42. doi: 10.1590/S1678-69712010000200002
- Campos, C. V. A., & Malik, A. M. (2008). Satisfação no Trabalho e Rotatividade dos Médicos do PSF. *Revista de Administração Pública*, 42(2), 347-368. doi: 10.1590/S0034-76122008000200007
- Cavaco, M. H. (1995). Ofício do professor: o tempo e as mudanças. Em A. Nóvoa. (Org.) *Profissão professor* (pp. 155-191). Porto: Porto Editora.
- Cordeiro-Alves, F. (1994). A (in)satisfação docente. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 27, 29-60.
- Costa, M., & Koslinski, M. C. (2006). Entre o mérito e a sorte: escola, presente e futuro na visão de estudantes do ensino fundamental do Rio de Janeiro. *Revista Brasileira de Educação*, 11(31), 133-154.
- Dias, M. S. L., & Soares, D. H. P. (2012). A Escolha Profissional no Direcionamento da Carreira dos Universitários. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 32(2), 272-28. doi: 10.1590/S1414-98932012000200002
- Evers, A. T., Van der Heijden, B. I. J. M., Kreijns, K., & Gerrichhauzen, J. T. G. (2010). Organisational factors and teachers' professional development in Dutch secondary schools. *Journal of European Industrial Training*, 35(1), 24- 44. doi: 10.1108/03090591111095727
- Feijoo, A. M. L. C., & Magnan, V. C. (2012). Análise da escolha profissional: uma proposta fenomenológico-existencial. *Psicologia, Ciência e Profissão*. 32(2), 356-373. doi: 10.1590/S1414-98932012000200007
- Forte, A. M., & Flores, M. A. (2012). Potenciar o desenvolvimento profissional e a colaboração docente na escola. *Cadernos de Pesquisa*, 42(147), 901-919. doi: 900-919.10.1590/S0100-15742012000300014

- Gatti, B. A. (2012). Reconhecimento social e as políticas de carreira docente na educação básica. *Cadernos de Pesquisa*, 42(145), 88-111.
- Gonçalves, J. A. M. (1992). A carreira das professoras do ensino primário. Em A. Nóvoa. (Org.) *Vidas de Professores*. Porto: Porto Editor.
- Gonçalves, M. C., & Coimbra, J. L. (2007). O papel dos pais na construção de trajetórias vocacionais dos seus filhos. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 8(1), 1-17.
- Gondim, S. M. G., Magalhães, M. O., & Bastos, A. V. B. (2010). Escolha da profissão: as explicações construídas pelos psicólogos brasileiros. Em A. V. B. Bastos & S. M. G. Gondim. *O trabalho do psicólogo no Brasil* (pp.66-84). Porto Alegre: Artmed.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados* (6th. ed.). Bookman: Porto Alegre.
- Hill, H. C., Beisiegel, M., & Jacob, R. (2013). Professional Development Research: Consensus, Crossroads, and Challenges. *Educational Researcher*, 42(9), 476-487. doi: 10.3102/0013189X13512674
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed). Psychological Assessment Resources.
- Huberman, M. (1989). The professional life cycle of teachers. *Teacher College Records*, 91(1), 31-57.
- Jacobbe T., & Horton, B. (2012). The importance of sustained professional development for teaching statistics – an example involving the mode and range. *International Journal of Statistics and Probability*, 1(1), 138-147. doi: 10.5539/ijsp.v1n1p138
- Lei n. 12.796, de 04 de abril de 2013 (2013). Altera a Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para dispor sobre a formação dos profissionais da educação e dar outras providências. Diário Oficial da União. Brasília, DF: Presidência da República.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Em M. D. Dunnette. (Ed.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: RandMcNally.
- Lopes, A. (2001). *Mal-estar na docência? Visões, razões e soluções*. Porto: ASA Editores.
- Louzano, P., Rocha, V., Moriconi, G. M., & Oliveira, R. P. (2010). Quem quer ser professor? Atratividade, seleção e formação docente no Brasil. *Estudos em Avaliação Educacional*, 21(47), 543-568.
- Miles, J., & Shevlin, M. (2001). *Applying Regression and Correlation: a guide for students and researchers*. London: Sage Publications.
- Mourão, L. (2009). Oportunidades de Qualificação Profissional no Brasil: Reflexões a partir de um Panorama Quantitativo. *Revista de Administração Contemporânea*, 13(1), 137-153. doi: 10.1590/S1415-65552009000100009
- Mourão, L., & Esteves, V. V. (2013). Ensino fundamental: das competências para ensinar às competências para aprender. *Ensaio: Avaliação de Políticas Públicas Educacionais*, 21(80), 497-512. doi: 10.1590/S0104-40362013000300006
- Mourão, L., Monteiro, A.C.F., & Viana, V. R. (2014). A influência do desenvolvimento profissional e da identificação profissional na satisfação no trabalho. *Revista Psico*, 45(2), 198-208. doi: 10.15448/1980-8623.2014.2.13470
- Mourão, L., Porto, J. B., & Puente-Palacios, K. E. (2014). Construção e evidências de validade de duas escalas de percepção de desenvolvimento profissional. *Psico-USF*, 19, 73-85. doi: 10.1590/S1413-82712014000100008
- Murtaza, K. F. (2010). Teachers' professional development through whole school improvement program (WSIP). *International Journal of Business and Social Science*, 1(2), 213-211. doi:10.1080/19415257.2013.828238
- Oliveira, C. B. E., & Alves, P. B. (2005). Ensino fundamental: papel do professor, motivação e estimulação no contexto escolar. *Paidéia*, 15(31), 227-238.
- Oliveira, K. L., Boruchovitch, E., & Santos, A. A. A. (2008). Leitura e desempenho escolar em português e matemática no ensino fundamental. *Paidéia*, 18(41), 531-540. doi: 10.1590/S0103-863X2008000300009
- Patra, G., Gogoi, M., & Lenka, S. (2013). Self evaluation and targeted professional development: an approach to enhance quality in professional education. *Srusti Management Review*, 6(1), 141-146. doi: 10.2478/s11600-014-0244-3
- Pedro, N., & Peixoto, P. (2006). Satisfação profissional e auto-estima em professores dos 2º e 3º ciclos do ensino básico. *Análise Psicológica*, 2(24), 247-262.
- Pereira, J. E. D. (1999). As licenciaturas e as novas políticas educacionais para a formação docente. *Educação & Sociedade*, 20(68), 109- 125.
- Sales, A. C. M., & Chamon, E. M. Q. O. (2011). Escolha da carreira e processo de construção da identidade profissional docente. *Educação em Revista*, 27(3), 183-210. doi: 10.1590/S0102-46982011000300010

- Santos, L. M. M. (2005). O papel da família e dos pares na escolha profissional. *Psicologia em Estudo*, 10, 57-66.
- Silva, A.P.C. (2008). *Estressores ambientais, natureza do contrato de trabalho e reações psicológicas ao estresse*. Dissertação de Mestrado. Universidade Salgado de Oliveira, Niterói - RJ.
- Veiga, L., Leite, M. R. S. D. T., & Duarte, V. C. (2005). Qualificação, competência técnica e inovação no ofício docente para a melhoria da qualidade do ensino fundamental. *Revista de Administração Contemporânea*, 9(3), 143-167. doi: 10.1590/S1415-65552005000300008

Recebido 26/01/2015
1ª Revisão 15/05/2015
Aceite Final 25/08/2016

Sobre as autoras

Viviane Ribeiro Viana é Mestre em Psicologia Social pela Universidade Salgado de Oliveira. Especialista em Orientação Educacional e Pedagógica – IAVM e graduada em Pedagogia pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Atualmente é professora do ensino fundamental das Prefeituras das cidades de Nova Iguaçu e Rio de Janeiro.

Luciana Mourão é Doutora em Psicologia pela Universidade de Brasília. Estágio pós-doutoral em Desenvolvimento Profissional no Instituto de Lisboa – ISCTE. Professora do mestrado e doutorado em Psicologia da Universidade Salgado de Oliveira. Pesquisadora do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPq.