



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



# Programa de Indução de Professores

## Módulo 3: IDENTIFICAR A MOTIVAÇÃO E A AUTORREFLEXÃO

<https://empowering-teachers.eu/>

### WP 2 – Projeto participativo de instrumentos políticos

© Copyright 2021 LOOP Consortium

Este documento não pode ser copiado, reproduzido ou modificado, na íntegra ou em parte, para qualquer finalidade, sem permissão por escrito do Consórcio LOOP. Além disso, deve ser referenciado o reconhecimento dos autores do documento, e de todas as partes aplicáveis do aviso de direitos autorais.

Todos os direitos são reservados.

Este documento poderá ser alterado sem aviso prévio.

Este documento foi compilado pelos membros do consórcio internacional.

This work is licensed under [CC BY-NC-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)





## ● Conteúdo

3. IDENTIFICAR A MOTIVAÇÃO E A AUTORREFLEXÃO.....	5
3.1 DEPOIMENTOS .....	8
3.2 GUIÃO PARA O DEBATE COM O MENTOR.....	9
3.3 REVISÃO DA LITERATURA SOBRE OS PRINCIPAIS MOTIVOS PARA SE SER PROFESSOR.....	10
3.4 FATORES QUE INFLUENCIAM A ESCOLHA PARA SER PROFESSOR.....	15
3-5 IDEIAS/SUGESTÕES PARA DIRETORES DE ESCOLAS E MENTORES MOTIVAREM O MENTORANDOS .....	18
3.6 GUIÃO PARA DEBATER EXPECTATIVAS.....	19
3.7 PLANO PARA MANTER A MOTIVAÇÃO.....	20



EMPOWERING TEACHERS PERSONAL, PROFESSIONAL  
AND SOCIAL CONTINUOUS DEVELOPMENT THROUGH  
INNOVATIVE PEER - INDUCTION PROGRAMMES

### 3. Identificar a motivação e a autorreflexão

#### A. Qual é a ideia/meta/objetivo principal deste módulo?

O objetivo deste módulo é duplo. O primeiro relaciona-se com a apresentação de todas as motivações que podem levar alguém a optar pela carreira docente. O segundo encontra-se relacionado com o incentivo aos novos professores para refletirem sobre as próprias motivações, e elaborarem um plano de desenvolvimento que possibilite a manutenção do nível de motivação para continuarem a ser professores.

#### B. Resultados de aprendizagem esperados:

No final deste módulo, o mentorando e mentor serão capazes de:

- Nomear e classificar em categorias mais amplas as principais razões (motivações) para seguir a carreira docente.
- Reconhecer quais as razões que se adequam à sua particular situação.
- Identificar as etapas profissionais para criar e manter a motivação para a profissão.

#### C. Atividades, apresentações e outros materiais incluídos no módulo:

ATIVIDADE	Público-alvo	Tipo de recurso	Tempo	Dimensão
3.1 Depoimentos	Mentor e mentorando	Lista de vídeos do Youtube	10 min	Emocional
3.2 Guião para o debate entre mentores sobre as razões pessoais para serem professores	Mentor	Guião	1 hora	Emocional
3.3 Revisão da literatura sobre os principais motivos para se ser professor	Mentor e/ou mentorando	Apresentação teórica	45 min	Emocional
3.4 Fatores que influenciam a escolha da profissão	Mentor e/ou mentorando	Questionário de autorreflexão	1 hora	Emocional
3.5 Ideias/Sugestões para diretores e mentores manterem os níveis de motivação	Diretor e mentor	Lista de ideias, Lista de verificação para avaliar o quão favorável é o ambiente aos mentorandos	30 min	Emocional
3.6 Guião para o debate com os mentores sobre as expectativas dos mentorandos	Mentor	Guião	1 hora	Emocional
3.7 Lista de ideias sobre como manter a motivação intrínseca	Mentor e/ou mentorando	Lista	30 min	Emocional

**3.1 Depoimentos** - é uma pequena compilação de vídeos do Youtube sobre como motivar para a profissão. Os vídeos são brevemente contextualizados e podem ser vistos de forma

independente, ou pelo mentorando e mentor juntos, como uma espécie de atividade quebra-gelo.

**3.2 Guião para o debate entre mentores sobre as razões pessoais para serem professores** - é um pequeno guião sobre a configuração de um debate sobre os motivos pessoais para se ser professor e outros detalhes sobre como usar outros segmentos do módulo.

**3.3 Revisão da literatura sobre os principais motivos para se ser professor** - é uma apresentação teórica condensada baseada em estudos (recentes) e que pretende oferecer uma base sólida de conhecimento para o mentor apresentar ao mentorando durante um debate ou para que tanto, mentorando e mentor possam explorar e debater em conjunto.

**3.4 Fatores que Influenciam a escolha da profissão** - é um questionário adaptado do trabalho desenvolvido por Watt e Richardson, que permite determinar as motivações para se ser professor. No final do questionário há uma ferramenta de interpretação de resultados.

**3.5 Ideias/Sugestões para diretores e mentores manterem os níveis de motivação do mentorando** - é uma lista de propostas que podem ser motivadoras e que podem ser utilizadas pelo mentor, ou mesmo pelo diretor da escola, para ajudar a criar um ambiente mais acolhedor para o mentorando. Pode ser usado como uma ferramenta de avaliação.

**3.6 Guião para o debate dos mentores sobre as expectativas dos mentorandos** - é um guião mais curto para ajudar o mentor a estruturar uma discussão sobre as expectativas do mentorando.

**3.7 Lista de ideias sobre como manter a motivação intrínseca** - com um valor mais amplo e detalhado sobre algumas soluções para quando o mentorando (ou qualquer outro professor) não esteja motivado.

#### ***D. Sugestão para a implementação do módulo***

A lista de ideias para os diretores escolares e professores experientes motivarem os mentorandos (3.5) deve ser consultada no início do processo de indução e as potenciais implementações devem ser consideradas a nível da escola. Esta lista pode mais tarde servir de avaliação para determinar se a escola foi capaz de criar um ambiente acolhedor e motivador para o mentorando.

Na preparação da reunião, o mentor pode rever os depoimentos em vídeo (3.1) que podem ser usados como atividade de quebra-gelo, pelo que deve ser dada ênfase às razões apresentadas pelos professores, que os motivaram a ser professores. A apresentação teórica (3.3) da revisão da literatura pode ser realizada em conjunto entre o mentor e o mentorando.

A intenção do módulo é a de debate assente no guião (3.2) e no questionário 'Fatores que influenciam a escolha' (3.4). O mentor e o mentorando comparam as respostas e refletem sobre os resultados antes e depois do debate. O mentor e o mentorando discutem sobre as expectativas em relação ao processo de acordo com o guião (3.6).



Se necessário, em qualquer fase, a lista de ideias sobre como manter a motivação (3.7) pode ser implementada independentemente, pois oferece algumas ideias de correção se necessário.



### 3.1 DEPOIMENTOS

Quando é que decidiu ser professor?

- <https://www.youtube.com/watch?v=ybRfQKVmOOo> (3:25)

Por que é que decidiu ser professor?

- <https://www.youtube.com/watch?v=p5UyANDG6B4> (0:50)
- <https://www.youtube.com/watch?v=MQm02OpZoTs> (1:44)
- <https://www.youtube.com/watch?v=uBcli6hY14s> (0:59)

## 3.2 GUIÃO PARA O DEBATE COM O MENTOR

### Parte A.

O mentor e o mentorando partilham as suas experiências em relação aos seguintes tópicos:

- Quando decidi ser professor?
- O que mais me motivou?
- Qual foi a reação dos amigos e da família quando souberam da minha decisão?
- Tinha outras opções? Por é que que não segui outras opções?
- Quão exigente considerava que a profissão de professor fosse?
- Qual foi a experiência que mais influenciou negativamente a minha decisão?
- Em que medida as minhas motivações/expectativas mudaram, desde que sou professor?

### Parte B.

Depois do debate dos tópicos acima referidos, tanto o mentor como o mentorando preenchem separadamente o questionário 'Fatores que influenciam a escolha' (Watt & Richardson, 2007) e comparam as respostas com as dadas na parte A do Guião.

Para analisar as respostas, tanto o mentor como o mentorando devem consultar o ponto 3.4. Os fatores mencionados no Modelo FIT-Choice referem-se às motivações profissionais.

### 3.3 REVISÃO DA LITERATURA SOBRE OS PRINCIPAIS MOTIVOS PARA SE SER PROFESSOR

#### 3.3.1. Modelos que descrevem as motivações profissionais para se ser professor

O estudo das motivações para entrar na profissão docente é de particular importância, pois as motivações são essenciais para entender porque é que os professores decidem permanecer ou deixar a profissão docente (Bruinsma & Jansen, 2010; Roness, 2011; Watt & Richardson, 2007, 2012).

Kyriacou & Koberi (1998) num dos primeiros e mais influentes estudos da área concluíram que existem três razões principais para a escolha de uma carreira docente.

Em primeiro lugar, as **razões altruístas** referem-se à perceção de que o ensino é um trabalho socialmente valioso e importante, inspirado no desejo de ajudar as crianças a terem sucesso, aumentar as ambições dos mais desfavorecidos e, em geral, contribuir para uma sociedade melhor.

Em segundo lugar, as **razões intrínsecas** referem-se aos aspetos do ensino que devolvem uma recompensa interna ao professor, um sentimento de prazer que deriva da prática letiva, um desejo pelo desafio, a necessidade de autodesenvolvimento, como também ao interesse genuíno em usar o conhecimento e a experiência.

Em terceiro lugar, as **razões extrínsecas** referem-se principalmente a recompensas externas, como férias prolongadas, a conciliação do trabalho com a vida familiar, o nível remuneratório e o status, a segurança no emprego, etc. Estes motivos têm sido verificados em numerosos estudos (Kyriacou, Hultgren, & Stephens, 1999; König & Rothland, 2012; Kyriacou & Coulthard, 2000; Roness & Smith, 2010).

De forma mais sistemática, Richardson & Watt (2006) criaram uma escala para medir os fatores que influenciam a ação dos professores, conhecida como 'Fatores que influenciam a escolha (FIT-Choice) (ver ponto 3.4). Na Figura 1, o modelo FIT-Choice é apresentado de forma esquemática. Refira-se que, desde os primeiros estudos na Austrália, que a estrutura e a escala do FIT-Choice são reconhecidas internacionalmente. A FIT-Choice Scale foi traduzida e testada inicialmente em quatro países (Watt *et al.*, 2012) e mais tarde, validada também na Austrália, Turquia, EUA, República Popular da China, Holanda, Croácia, Noruega, Alemanha e Suíça (ver Watt & Richardson, 2012).

O modelo FIT-Choice introduz três classes principais de valor - **valor intrínseco**, **valor de utilidade pessoal** e **valor utilidade social** - e **perceções de si e de tarefas** que estão relacionadas com a escolha da profissão. Tal constitui uma parte central do modelo (consulte a secção do meio direito do modelo na Figura 2).

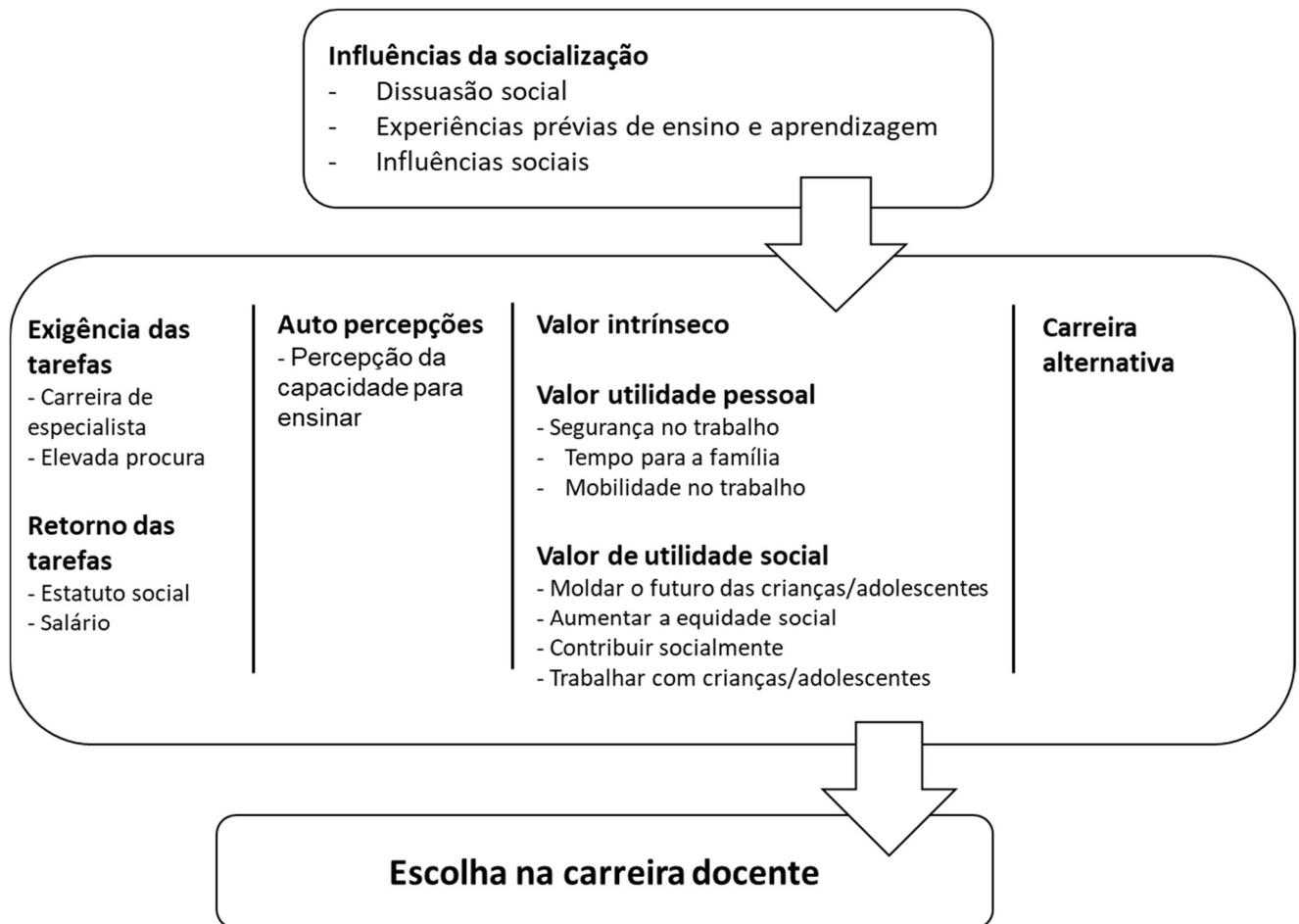


Figura 2: O modelo fit choice de Watt e Richardson.

O **valor intrínseco** refere-se ao prazer e ao interesse em ensinar. O **valor utilidade pessoal** refere-se a motivações extrínsecas, como segurança no emprego, mobilidade e tempo para a família. O **valor utilidade social** refere-se a motivações altruístas, como a vontade de moldar o futuro de crianças e adolescentes, aumentar a equidade social e contribuir socialmente.

A **perceção dos indivíduos sobre suas competências profissionais** também faz parte deste modelo, assim como as percepções das tarefas como **exigências** (dificuldade e especialização exigida) e **retornos** (salário e status social) relacionadas com a profissão docente.

O modelo também aborda as **motivações que se encontram desajustadas com a assunção da carreira de professor**, bem como as **influências de socialização** mais impactantes sobre as escolhas de carreira, como são as experiências anteriores de ensino e aprendizagem dos indivíduos e as influências das pessoas mais significativas. O modelo apresenta como varia a satisfação com a escolha do ensino (Watt & Richardson, 2007, 2012) e as aspirações que se possuem perante o compromisso profissional e o desenvolvimento de carreira (PECDA) (ver Watt & Richardson, 2008).

Watt *et al.* (2012) recorrem à escala FIT- choice num estudo entre países, nos quais se incluem a Austrália, os EUA, a Alemanha e a Noruega, para mostrar que, em geral, os professores compartilham mais pontos em comum do que diferenças em relação às motivações associadas

A criação desta publicação foi cofinanciada pelo programa de subvenção Erasmus+ da União Europeia sob a subvenção nº.626148-EPP-1-2020-2-PT-EPPKA3-PI-POLICY. Esta publicação reflete apenas as visões do autor. Nem a Comissão Europeia, nem a Agência Nacional financiadora do projeto são responsáveis pelo conteúdo desta publicação, ou responsáveis por quaisquer prejuízos, ou danos resultantes do uso desta publicação.

à escolha da carreira docente. Assim, as maiores motivações possuem valor intrínseco, como a capacidade para ensinar, o desejo de contribuir socialmente, as experiências positivas de ensino e aprendizagens anteriores e o desejo de trabalhar com crianças e/ou adolescentes.

A seguir examinam-se as componentes do modelo FIT-Choice, com mais detalhe:

### **Influência da socialização**

A família, os amigos e os modelos inspiradores têm grande influência na decisão de escolha do ensino como primeira opção de carreira. Este tipo de influências é particularmente importante para quem opta pelo ensino como carreira profissional. A literatura sugere que a escolha desta carreira ocorre cedo, geralmente durante os anos escolares (Mckenzie *et al.*, 2014). Lovett (2007) num estudo de método misto envolvendo 57 professores em formação inicial, para o ensino básico e para o ensino secundário, na Nova Zelândia, verificou que muitos dos professores que se encontravam em formação inicial tinham membros da família ou parentes próximos que eram professores ou tinham modelos inspiradores que influenciaram a sua opção. A influência dos familiares, amigos e modelos de experiências de aprendizagem anteriores, também foi considerada importante no estudo quantitativo realizado pelos australianos Manuel e Hughes (2006) sobre 79 professores em formação inicial, no estudo quantitativo de Flores e Niklasson (2014) sobre 269 jovens universitários de cursos conferentes de habilitação profissional para docência da Suécia e Portugal e, mais recentemente, no estudo narrativo de história de vida de Cross e Ndofirepi (2015) de 45 jovens universitários de cursos conferentes de habilitação profissional para docência na África do Sul.

### **Exigência das tarefas**

Corresponde às perceções da profissão docente relacionadas com a perceção sobre a demanda de tarefas (especialização e dificuldade).

### **Retorno das tarefas**

Corresponde aos retornos ~~percebidos~~ da profissão docente, em termos de status social e de salário.

### **Autoperceções**

Corresponde à autoperceção sobre a capacidade de se tornar um bom professor.

### **Valor intrínseco**

A motivação intrínseca inclui a satisfação pessoal, o interesse em ensinar e o amor pela profissão (Lovett, 2007; Manuel & Hughes, 2006; Yüce *et al.*, 2013). Inclui, também, o gosto genuíno de estar com crianças (Lai *et al.*, 2005; Lovett, 2007), o desejo de realizar um sonho, ou a vontade de transformar o sonho em realidade (Flores & Niklasson, 2014; Manuel & Hughes, 2006; Yüce *et al.*, 2013) e o desejo de um envolvimento significativo com uma área temática (Lai *et al.*, 2005; Manuel & Hughes, 2006).

### **Valor utilidade pessoal**

O conceito de valor utilidade pessoal distingue algumas motivações extrínsecas, tais como ter tempo para a família e o desejo de ter um emprego seguro e com mobilidade, de outras

A criação desta publicação foi cofinanciada pelo programa de subvenção Erasmus+ da União Europeia sob a subvenção nº.626148-EPP-1-2020-2-PT-EPPKA3-PI-POLICY. Esta publicação reflete apenas as visões do autor. Nem a Comissão Europeia, nem a Agência Nacional financiadora do projeto são responsáveis pelo conteúdo desta publicação, ou responsáveis por quaisquer prejuízos, ou danos resultantes do uso desta publicação.

motivações extrínsecas, como por exemplo, as influências sociais e as percepções sobre as tarefas (Watt & Richardson, 2007). Estas motivações não são reconhecidas como tão importantes como as motivações intrínsecas e altruístas. As motivações extrínsecas incluem recompensas de remuneração (Lai *et al.*, 2005; Lovett, 2007; Manuel & Hughes, 2006), oportunidades de emprego (Flores & Niklasson, 2014; Lai *et al.*, 2005) e outras condições de trabalho como férias prolongadas (Lai *et al.*, 2005; Lovett, 2007; Manuel & Hughes, 2006).

### **Valor utilidade social**

Os fatores associados ao valor utilidade social são comparáveis às motivações altruístas (Kyriacou & Coulthard, 2000; Müller, Alliota, & Benninghoff, 2009). Incluem-se as motivações relacionadas com a vontade de moldar o futuro de crianças e adolescentes, melhorar a equidade social, contribuir socialmente e o desejo de trabalhar com crianças/adolescentes. A motivação altruísta inclui a prestação de serviço aos outros, à comunidade e ao país (Mckenzie, Santiago, Sliwka, & Hiroyuki, 2005). Num estudo, Jungert *et al* (2014) descobriram uma forte relação negativa entre a motivação altruísta e o abandono, mediada pelo compromisso académico.

### **Carreira alternativa**

A escala FIT-Choice também avalia o grau de motivação para a docência como uma carreira alternativa. Um estudo australiano realizado com 1653 professores em formação inicial, de três universidades australianas, constatou que a docência não é tipicamente considerada uma carreira "alternativa", uma vez que é selecionada, mesmo quando as outras opções de carreira se encontram disponíveis (Richardson & Watt, 2006; Watt & Richardson, 2007). Pelo contrário, Cross e Ndofirepi (2015) descobriram que muitos professores optaram pela profissão depois de verificarem que não eram capazes de aceder a carreiras mais lucrativas, como TI, engenharia, direito ou gestão. Alunos com menores resultados académicos e de escolas com menor percentagem de acesso à universidade, também se mostraram mais propensos para ensinar. O estatuto socioeconómico, que tem por base a combinação do rendimento familiar e o nível de educação dos pais, também foi considerado uma influência significativa no momento da escolha dos alunos. Alunos de classes sociais mais altas eram menos propensos para a carreira de professor (Lai *et al.*, 2005).

## **3.3.2. Relação entre as motivações e os traços de género e personalidade**

### **O papel do género**

Muitos estudos incluem o género como variável demográfica, mas não relatam as diferenças de género (Gore *et al.*, 2015). Num estudo qualitativo utilizando métodos de investigação narrativa e uma pequena amostra (n = 6) de professores recém-formados (Olsen, 2008), foram identificados três tipos de influências associadas ao género, aquando na escolha do ensino como carreira: "brincar ao professor", a presença de professores do sexo feminino no ambiente familiar, o apoio da família na escolha da carreira docente, e, por fim, a compatibilidade da carreira docente com a maternidade. Outras evidências, embora dispersas, mostram que as raparigas se encontram mais motivadas para seguir a carreira docente,



principalmente em países em desenvolvimento, como Omã (Klassen *et al.*, 2011), Malásia (Azman, 2012) e Taiwan (Chung & Yi-Cheng, 2012). Por fim, alguns estudos revelam que as mulheres são mais motivadas por valores altruístas ou intrínsecos, enquanto os homens parecem ser mais motivados por fatores extrínsecos (Struyven *et al.*, 2013; Spittle *et al.*, 2009; Müller *et al.*, 2009; Yüce *et al.*, 2013; Jungert *et al.*, 2014).

### **O papel dos traços de personalidade**

Finalmente, Jugović, Marušić, Pavin Ivanec e Vizek Vidović (2012) estudaram a validade de uma versão croata do modelo FIT-Choice e encontraram relações entre certos traços de personalidade e motivações associadas à opção da escolha pela carreira docente. Os investigadores descobriram que traços mais sociáveis e afáveis são prognósticos significativos para a opção sobre esta opção de carreira. A afabilidade também mostrou ter uma relação positiva com a motivação de valor utilidade social, enquanto a sociabilidade previu as competências.

### 3.4 FATORES QUE INFLUENCIAM A ESCOLHA PARA SER PROFESSOR

**Escolhi ser professor porque:**

**Responda usando a escala 1 (nada importante) – 7 (extremamente importante)**

B1 Estou interessado em ensinar	
B2 O ensino a tempo parcial pode permitir-me ter mais tempo para a família	
B3 Os meus amigos consideram que eu deveria ser professor	
B4 Como professor terei longas férias	
B5 Eu possuo qualidades inerentes a um bom professor	
B6 O ensino permite-me prestar um serviço à sociedade	
B7 Sempre quis ser professor	
B8 Ensinar será um trabalho útil para conciliar com viagens	
B9 O ensino permitir-me-á moldar os valores das crianças e dos adolescentes	
B10 Quero ajudar crianças e adolescentes a aprenderem	
B11 Eu não tinha certezas sobre que carreira queria seguir	
B12 Eu gosto de ensinar	
B13 Quero um emprego que envolva o trabalhar com crianças/adolescentes	
B14 O ensino oferece uma carreira estável	
B16 As horas de ensino encaixam nas responsabilidades familiares	
B17 Tive professores inspiradores	
B18 Como professor terei um dia mais curto de trabalho	
B19 Eu possuo boas competências para o ensino	
B20 O professor contribui de forma significativa para a sociedade	
B22 Uma qualificação para o ensino é reconhecida por todos	
B23 O ensino permitir-me-á influenciar a próxima geração	
B24 A minha família considera que eu deveria ser professor	
B26 Quero trabalhar num ambiente focado na criança/adolescente	
B27 O ensino proporcionar-me-á um rendimento seguro	
B29 As férias escolares permitem a conciliação com os compromissos familiares	
B30 Tive bons professores que são modelos a seguir	
B31 O ensino permite-me retribuir	
B35 Não fui aceite na minha primeira opção	
B36 O ensino permitir-me-á elevar as ambições dos mais desfavorecidos	
B37 Gosto de trabalhar com crianças/adolescentes	
B38 O ensino é um emprego seguro	
B39 Tive experiências de aprendizagem positivas	
B40 As pessoas com quem trabalhei pensam que eu devo ser professor	
B43 O ensino é uma carreira adequada às minhas capacidades	
B45 O trabalho docente permite-me escolher onde quero viver	
B48 Escolhi o ensino como carreira de último recurso	
B49 O ensino permitir-me-á apoiar os socialmente os mais desfavorecidos	
B53 O ensino permitir-me-á fazer a diferença nas crianças e nos adolescentes	
B54 O ensino permitir-me-á combater as desvantagens sociais	

**Para cada pergunta, por favor, indique o seu grau de concordância, assumindo 1 (nada) e 7 (extremamente)**

C1 Considera que o ensino é bem remunerado?	
C2 Considera que os professores têm uma carga horária excessiva?	
C3 Considera que os professores usufruem um bom salário?	
C4 Crê que os professores são considerados como profissionais?	
C5 Considera que os professores possuem uma elevada consciência moral?	
C6 Considera que o ensino é uma ocupação altamente qualificada?	
C7 Considera que ensinar é emocionalmente exigente?	
C8 Crê que o ensino é considerado como uma ocupação de status elevado?	
C9 Considera que o professor se sente valorizado pela sociedade?	
C10 Considera que ensinar requer níveis elevados de conhecimento especializado?	
C11 Considera que ensinar é um trabalho árduo?	
C12 Considera que a carreira de professor é respeitada?	
C13 Considera que os professores sentem que a sua profissão tem um status social elevado?	
C14 Considera que os professores precisam de um conhecimento técnico de alto nível elevado?	
C15 Considera que os professores precisam de conhecimentos altamente especializados?	

**Para cada pergunta abaixo, por favor, indique o seu grau de concordância, assumindo 1 (nada) e 7 (extremamente)**

D1 Com que profundidade considerou ser professor?	
D2 Foi incentivado a seguir outras carreiras?	
D3 Quão satisfeito está com a sua opção em ser professor?	
D4 Alguém o tentou desmobilizar de ser professor?	
D5 Quão feliz está com a sua decisão em ser professor?	
D6 Houve alguém que o influenciou a considerar outras carreiras?	

**Watt, H. M., & Richardson, P. W. 2007.** Fatores motivacionais que influenciam a escolha pela carreira docente: Desenvolvimento e validação da escala FIT-Choice. O jornal de experimentação da Educação, 75(3), 167-202.

#### **Influências da socialização**

<b>Fator</b>	<b>Itens</b>
Experiências prévias de ensino e aprendizagem	B17, B30, B39
Influências sociais	B3, B24, B40
Dissuasão social	D2, D4, D6

#### **Exigência das tarefas**

<b>Fator</b>	<b>Itens</b>
Carreira de especialista	C6, C10, C14
Elevada procura	C2, C7, C11, C15

#### **Retorno da tarefa**

<b>Fator</b>	<b>Itens</b>
Estatuto social	C4, C5, C8, C9, C12, C13
Salário	C1, C3

#### **Autopercepção**

<b>Fator</b>	<b>Itens</b>
Percepção da capacidade para ensinar	B15, B19, B43

#### **Valor intrínseco**

A criação desta publicação foi cofinanciada pelo programa de subvenção Erasmus+ da União Europeia sob a subvenção nº.626148-EPP-1-2020-2-PT-EPPKA3-PI-POLICY. Esta publicação reflete apenas as visões do autor. Nem a Comissão Europeia, nem a Agência Nacional financiadora do projeto são responsáveis pelo conteúdo desta publicação, ou responsáveis por quaisquer prejuízos, ou danos resultantes do uso desta publicação.

B1, B7, B12

### Valor utilidade pessoal

Fator	Itens
Segurança no emprego	B14, B27, B38
Mobilidade no trabalho	B8, B22, B45
Tempo para a família	B2, B4, B16, B18, B29

### Valor da utilidade social

Fator	Itens
Moldar o futuro de crianças e adolescentes	B9, B23
Melhorar a equidade social	B36, B49, B53
Contribuir socialmente	B6, B20, B31
Trabalhar com crianças e adolescentes	B10, B13, B26, B37

### Carreira alternativa

B11, B35, B48

### Satisfação com a escolha

D1, D3, D5



### 3-5 IDEIAS/SUGESTÕES PARA DIRETORES DE ESCOLAS E MENTORES MOTIVAREM O MENTORANDO

O papel dos diretores de escolas e dos mentores é fundamental para motivar o mentorando. Assim, neste sentido, diretores de escola e mentores têm ao seu dispor uma lista de ideias/sugestões para motivarem os mentorandos, a qual se apresenta infra. Esta lista deve ser utilizada no início do ano letivo. No final do ano letivo, a lista pode funcionar como uma lista de verificação que permitirá aos mentorandos avaliarem o quão solidário foi o o clima de escola para a sua integração.

1. Pergunte ao mentorando o que é que gostaria de fazer, principalmente em função dos seus deveres escolares e atribua tarefas relevantes.
2. Pergunte ao mentorando se tem experiência em alguma área relacionada com o trabalho na escola (por exemplo, estudos de pós-graduação em educação especial) e peça que organize uma formação para os seus colegas.
3. Peça ao mentorando que prepare um grupo de alunos para participar numa competição local/nacional.
4. Organize um evento para receber o mentorando na escola.
5. Solicite a opinião do mentorando para questões e desafios da escola e trate-os como igual.
6. Reconheça o risco de stress e da sobrecarga e trate de a) aliviar o mentorando das tarefas mais cansativas e exigentes, como por exemplo, a relacionada com questões burocráticas, b) fazer um esforço para conciliar o horário de trabalho do mentorando às suas necessidades pessoais.
7. Se possível, faculte espaço profissional, tempo pessoal e acesso a recursos na escola (o PC, sala de trabalho, etc.).
8. Elogie por cada conquista.
9. Não seja intolerante. Mostre que se pode aprender com os erros, forneça feedback construtivo.
10. Mostre-se disponível para discutir com o mentorando todas as suas preocupações.
11. Inclua o mentorando como membro dos grupos de trabalho, fortalecendo as relações com outros colegas.
12. Sempre que possível, dialogue com o mentorando durante os intervalos, mostrando interesse genuíno pelas suas preocupações e pontos de vista sobre questões profissionais. Partilhe fotos ou outras lembranças da sua vida profissional e da escola.
13. Forneça informação sobre oportunidades de Desenvolvimento Profissional Contínuo.
14. Tome todas as providências necessárias para que o mentorando tenha acesso a oportunidades de frequência de cursos complementares (por exemplo, pós-graduação, seminários, etc.).
15. Se o mentorando não for da região onde está a lecionar, mobilize na comunidade redes locais com vista a facilitar sua vida fora da escola.

No final do ano letivo solicite ao mentorando que identifique as ideias/sugestões que considerou mais práticas e úteis. Este exercício pode dar indicações sobre o quão favorável é o clima da escola para os novos professores.

### 3.6 GUIÃO PARA DEBATER EXPECTATIVAS

O Guião *infra* pretende apoiar o mentor a estruturar um debate sobre as expectativas do mentorando, antes de iniciar o exercício das funções e o que se modificou após a entrada na profissão.

- Quando decidiu ser professor – quais eram as suas principais expectativas em relação à profissão?
- Como é que essas expectativas foram formadas?
- Até que ponto as expectativas foram atendidas até agora?
- O que é que considera que tenha impedido que as suas expectativas fossem plenamente realizadas?
- O que é que poderia ser feito para que as expectativas fossem atendidas?
- As suas expectativas foram alteradas/modificadas depois de iniciar as suas funções? (Ênfase especial nas novas expectativas que o professor tenha depois de entrar na profissão.)

### 3.7 PLANO PARA MANTER A MOTIVAÇÃO

Os mentores juntamente com os mentorandos podem discutir estratégias sobre formas de manter a motivação intrínseca nos próximos 5 anos com base nas propostas *infra* indicadas.

Estas estratégias podem ser usadas em futuras ações profissionais.

- Experimentar novas técnicas.
- Incorporar novas ferramentas TIC e software relevante nas aulas.
- Articular o ensino com os interesses e hobbies pessoais.
- Aprender algo novo ao participar na Formação Contínua de Professores.
- Associar-se a outros colegas.
- Iniciar algo inovador para a escola.
- Registrar aquilo que aprendeu com os seus alunos.
- Registrar os sucessos nas atividades/tarefas dos alunos, nos quais sinta que teve uma contribuição importante.
- Tornar público o seu trabalho.
- Participar em competições de professores.
- Preparar os seus alunos para participarem em concursos estudantis
- Realizar pesquisas sobre a ação (pesquisar e refletir sobre as suas práticas)
- Construir um portfólio de realizações profissionais

Discuta qualquer outra ideia que considere que pode manter a motivação nos próximos anos.

Z

# INOVA+



# LOOP

EMPOWERING TEACHERS PERSONAL, PROFESSIONAL AND SOCIAL  
CONTINUOUS DEVELOPMENT THROUGH INNOVATIVE PEER - INDUCTION PROGRAMMES