



ISSN: 2230-9926

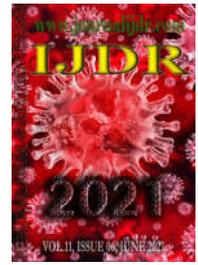
Available online at <http://www.journalijdr.com>

IJDR

International Journal of Development Research

Vol. 11, Issue, 06, pp. 48261-48266, June, 2021

<https://doi.org/10.37118/ijdr.22205.06.2021>



RESEARCH ARTICLE

OPEN ACCESS

DOCÊNCIA DO ENSINO SUPERIOR EM ENFERMAGEM: FORMAÇÃO, MOTIVAÇÕES E SATISFAÇÃO PROFISSIONAL

¹Reila Campos Guimarães de Araújo, ²Nilce Maria da Silva Campos Costa, ³Bruno Bordin Pelazza, ⁴Cácia Régia de Paula, ⁵Gleydson Alves Silva, ⁶Karielly de Castro Borges, ⁷Maicon Henrique Lentsck and ⁸Flavio Henrique Alves de Lima

¹Enfermeira. Doutora em Ciências da Saúde pela Universidade Federal de Goiás (UFG). Docente do curso de Enfermagem da Universidade Federal de Jataí (UFJ), Jataí/GO, Brasil. ²Nutricionista. Docente do Programa de Mestrado e Doutorado em Ciências da Saúde da Faculdade de Medicina e do Programa de Mestrado Profissional em Ensino na Saúde da Universidade Federal de Goiás (UFG), Goiânia/GO, Brasil. ³Enfermeiro. Pós-doutorando da Incubadora Tecnológica de Guarapuava (INTEG). Docente do departamento de Enfermagem da Universidade Estadual do Centro-Oeste (UNICENTRO), Guarapuava/PR, Brasil. ⁴Enfermeira. Doutora em Enfermagem pela Universidade Federal de Goiás (UFG). Docente do curso de Enfermagem da Universidade Federal de Jataí (UFJ), Jataí/GO, Brasil. ⁵Especialista em Formação de Professores e Práticas Educativas pelo Instituto Federal Goiano. Docente no Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial. Subcoordenador Regional de apoio a Educação Permanente na Secretaria de Estado da Saúde de Goiás, Brasil. ⁶Enfermeira. Discente no Programa de Pós-graduação em Informática na Saúde pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). Coordenadora do Centro Cirúrgico no Hospital do Câncer de Rio Verde/GO, Brasil. ⁷Enfermeiro. Doutor em Enfermagem. Docente do departamento de Enfermagem da Universidade Estadual do Centro-Oeste (UNICENTRO), Guarapuava/PR, Brasil. ⁸Médico. Doutor em Ciências da Saúde FM/UFG. Docente do departamento de Pediatria da Faculdade de Medicina da Universidade Federal de Goiás (UFG), Goiânia/GO, Brasil.

ARTICLE INFO

Article History:

Received 03rd March, 2021
Received in revised form
11th April, 2021
Accepted 06th May, 2021
Published online 30th June, 2021

Key Words:

Docentes. Instituições Acadêmicas.
Educação em Enfermagem.
Educação Superior.

*Corresponding author:

Reila Campos Guimarães de Araújo,

ABSTRACT

A docência em enfermagem é, quase sempre, marcada pela insuficiência de preparação específica para a função. A motivação e o nível de satisfação do corpo docente são fundamentais para promover resultados positivos nas instituições de ensino superior. O objetivo deste estudo foi conhecer o tipo de formação docente e compreender as motivações e o nível de satisfação com a docência de professores de enfermagem. Trata-se de um estudo descritivo, do tipo exploratório de abordagem quali-quantitativa, realizado com professores de enfermagem de quatro instituições de ensino superior, sendo uma pública e três privadas. Foram usados dois instrumentos para a coleta de dados: questionário e entrevista semiestruturada. Alguns professores, no início da carreira, optaram pela prática assistencial, e as motivações que influenciaram a escolha da docência foram a inspiração em antigos professores e a influência familiar, sendo que houve predominância dos docentes que afirmaram estarem satisfeitos com a carreira docente. Ressalta-se que a motivação para iniciar e continuar na carreira docente pode influenciar, de maneira substancial, na satisfação e prazer ao trabalho executado. Um professor satisfeito promove melhor gerenciamento da sala de aula e facilita o desempenho do aluno na construção do conhecimento.

Copyright © 2021, Reila Campos Guimarães de Araújo, et al. This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Citation: Reila Campos Guimarães de Araújo, Nilce Maria da Silva Campos Costa, Bruno Bordin Pelazza, Cácia Régia de Paula, Gleydson Alves Silva, Karielly de Castro Borges, Maicon Henrique Lentsck and Flavio Henrique Alves de Lima, 2021. "Docência do ensino superior em enfermagem: formação, motivações e satisfação profissional", *International Journal of Development Research*, 11, (06), 48261-48266.

INTRODUCTION

A docência está pautada em um conjunto de saberes que compõem um universo de significados e sentidos. O trabalho docente ampara-se em conhecimentos diferenciados, que se revelam no seu exercício cotidiano, no qual, se incluem a experiência, aspectos pessoais e

desafios e particularidades presentes nessas atividades. Ao se tornarem professores, os enfermeiros deparam-se com um novo papel profissional, frente a uma carência na formação pedagógica necessária para a prática docente². Os aspectos motivacionais estão presentes em todos os contextos do trabalho, inclusive, na área educacional³. O desempenho e motivação do corpo docente, como professores, influenciam diretamente na qualidade da satisfação dos

acadêmicos e na aprendizagem dos alunos. O nível de satisfação e motivação do corpo docente são fundamentais para promover resultados positivos nas instituições de ensino superior⁴. Se os alunos são trabalhadores, talentosos e com alto desempenho, os professores ficarão mais motivados, pois uma forte relação entre a satisfação do professor e o desempenho do aluno não só aumentará a satisfação docente, mas também o estimulará a trabalhar melhor⁵. Investigar a motivação docente no ensino superior possui implicação na prática educacional⁶. Além disso, compreender os fatores da satisfação ou insatisfação do corpo docente é fundamental para que as instituições de ensino superior alcancem a excelência em seus propósitos. Por isso, em se tratando de fatores extrínsecos, as universidades e faculdades, que entendem e valorizam essa questão, possuem melhores condições de proporcionar um ambiente de trabalho adequado, atraindo e retendo profissionais de maior qualidade⁷. Existe a crença errônea de que os incentivos salariais por si só criam níveis eficazes de motivação aos docentes e, portanto, satisfação geral no trabalho⁸. Os estudos sobre a temática ainda são considerados incipientes no país, bem como não existem estudos realizados no estado de Goiás, Brasil. Descortina-se, desta forma, a necessidade de ampliar o conhecimento sobre as motivações e a satisfação com a carreira docente na área de enfermagem, a partir das seguintes questões norteadoras: A docência foi sua primeira opção na carreira profissional? Quais são as suas motivações para entrar e prosseguir na prática docente em enfermagem? Qual o seu nível de satisfação com a carreira docente?

O objetivo deste estudo foi conhecer o tipo de formação docente, compreendendo as motivações e o nível de satisfação com a docência de professores de Enfermagem.

MÉTODOS

Trata-se de recorte de doutorado “Formação Pedagógica e Práticas Educativas de Professores de Enfermagem”, alicerçado na pesquisa qualitativa, desenvolvida em quatro municípios pertencentes a Região Sudoeste de Goiás – Jataí, Brasil. Foi realizado um estudo descritivo, do tipo exploratório de abordagem quali-quantitativa, realizado em quatro instituições de ensino superior, sendo três privadas e uma pública, localizadas na região Sudoeste do estado de Goiás, Brasil, e que possuíam o curso de bacharelado em Enfermagem. A população do estudo foi constituída inicialmente por 39 docentes que atendiam ao seguinte critério de inclusão na pesquisa: ser enfermeiro e professor do curso de graduação em Enfermagem, em atividade no período de coleta de dados. Foram excluídos três professores que se encontravam afastados por licença médica e/ou especial, totalizando 36 sujeitos que participaram da primeira etapa do estudo. Foram usados dois instrumentos para a coleta de dados: questionário e entrevista semiestruturada. O questionário continha questões sobre a caracterização da docência como profissão (atuação profissional, influência e inspiração para docência) e a entrevista semiestruturada baseou-se em um roteiro com indagações sobre formação docente, motivações e satisfação com a docência.

A coleta de dados ocorreu entre julho e dezembro de 2018. A aplicação de questionários e entrevistas foram realizadas em dias e horários estipulados pelas coordenações dos cursos de Enfermagem das instituições de ensino participantes. Inicialmente, foi realizado o esclarecimento da pesquisa, seguido da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, e aplicação dos instrumentos. Sob a permissão do participante, as entrevistas foram gravadas e duraram, em média, uma hora. A pesquisa seguiu todos os preceitos éticos estabelecidos na Resolução 466, de 12 de dezembro de 2012, do Conselho Nacional de Saúde. Foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos, da Universidade Federal de Goiás, conforme pareceres nº 3.123.746. Os dados quantitativos foram processados com o auxílio do *software R* versão 3.6.3 (*Department of Statistics and Mathematics Wirtschafts Universität Wiene*). Foram realizadas as análises descritivas dos dados, e utilizado o teste exato de Fisher para realizar as análises estatísticas, aceitando-se um nível de significância de 5%. Para a análise das entrevistas, efetuou-se a

transcrição na íntegra e, posteriormente, foram submetidos à análise de conteúdo do tipo temático proposto por Bardin (2016)⁹. Este tipo de análise é caracterizado como um conjunto de técnicas que visa obter procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição, as mensagens e indicadores que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção das mensagens. Constitui-se das seguintes etapas: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados, inferência e interpretação (Bardin, 2016)⁹. Para interpretação dos resultados, utilizou-se a triangulação dos dados, a partir dos dados quantitativos, dos qualitativos e a literatura pertinente sobre o tema.

RESULTADOS

Foram quatro as instituições pesquisadas: uma pública (IES 2) e três privadas (IES 1, IES 3 e IES 4), numeradas de acordo com a sequência de coleta de dados. Com o intuito de preservar o anonimato, os professores foram identificados pelas letras “Pr”, para as instituições privadas, e “Pu”, para a pública. A Tabela 1 mostra o número de participantes da pesquisa, por instituição.

Tabela 1. Distribuição dos Participantes por Instituição de Ensino Superior (IES). Região Sudoeste – GO, 2020

IES	Total de Docentes	Participantes(n)	%
IES 1	6	5	83,3
IES 2	18	16	88,9
IES 3	7	7	100,0
IES 4	8	8	100,0
Total	39	36	92,3

Quanto ao perfil sociodemográfico dos docentes, observa-se que a maioria apresenta idade acima de 31 anos (75,0%), é do sexo feminino (88,9%), se autodeclara com a cor de pele branca (50,0%) e é casada (61,1%), conforme aponta a Tabela 2.

Tabela 2. Distribuição dos docentes, quanto ao perfil sociodemográfico. Região Sudoeste – GO, 2020

Variáveis	n	%
Idade		
21 – 25 anos	1	2,8
26 – 30 anos	7	19,4
≥ 31 anos	27	75,0
Ignorado	1	2,8
Cor da Pele		
Branca	18	50,0
Parda	14	38,9
Preta	1	2,8
Ignorado	3	8,3
Sexo		
Feminino	32	88,9
Masculino	3	8,3
Ignorado	1	2,8
Estado Civil		
Casado	22	61,1
Solteiro	8	22,2
Divorciado	5	13,9
Ignorado	1	2,8

Fonte: Dados coletados pela autora (2020)

Para tanto, predominou a contratação dos docentes, obedecendo a Consolidação das Leis do Trabalho (52,8%) e contrato de prestação de serviços (8,3%). A maioria dos docentes pesquisados, que desempenham suas atividades na IES pública federal (IES 2), está em regime estatutário e de dedicação exclusiva (65,7%).

Formação Pedagógica: Quando indagados sobre sua formação pedagógica, 75% dos professores pesquisados responderam que tiveram algum tipo de formação para a docência, como cursar disciplinas em cursos de pós-graduação, participar de palestras sobre o tema e fazer treinamentos na própria instituição onde atuam, configurando uma formação de curta duração.

Escolha da docência como profissão: Os depoimentos revelam que o interesse de alguns professores, no início da carreira, foi pela prática assistencial:

Não tinha interesse na docência. Eu trabalhei por muito tempo como enfermeira, dei aula para curso técnico de enfermagem. (Pu6).

Na graduação, eu fiquei muito apaixonada pela área de pediatria. Trabalhei muito tempo com pediatria e Pronto-socorro pediátrico e o interesse pela docência foi mais recente. (Pr1).

Alguns profissionais atuaram, primeiramente, na assistência e, posteriormente, se interessaram pela docência:

Quando eu me formei, dei aula no curso técnico, eu gostava muito de assistência. A docência vinha em paralelo a isso, não era a primeira escolha. Mas, com o passar do tempo e tendo gostado bastante dessa experiência de dar aula no curso técnico, eu procurei me aperfeiçoar e fazer alguns cursos, mestrado, doutorado e tentar seguir mesmo a carreira docente. (Pu11).

Não foi a primeira opção, saí da graduação com a visão de mercado de trabalho. Após o mestrado, em especial, é que foi despertando a busca pela docência. (Pu12).

Não pensei na docência, fiz bacharelado, eu gostava muito da assistência. A docência veio depois paralela à assistência, não era a primeira escolha. (Pu11).

Houve também os que assinalaram o desejo de ser professor, se referindo à docência como primeira opção de escolha (55,6%), influência por ter cursado alguma disciplina na área de didática (41,7%) e à realização de cursos de aperfeiçoamento (38,9%):

Foi minha primeira opção e foi meu primeiro emprego. Na verdade, assim que eu terminei minha formação da graduação já queria ser docente. (Pu10).

Quando eu entrei no curso superior, a primeira coisa que eu pensei foi em seguir a carreira docente. Então, foi uma decisão já há bastante tempo e eu tenho trabalhado para isso ao longo desses anos. (Pu7).

Eu sempre quis ser docente, comecei trabalhando na assistência e depois aliei assistência e docência. (Pu8)

Motivações para a docência: Quanto às motivações que influenciaram para a escolha da docência, foram apontadas a inspiração em antigos professores e a influência familiar:

Eu tive muita influência da minha orientadora, que, para mim, é um exemplo de 'ser professora' e ser pesquisadora também. (Pu8).

Eu vivi a docência dentro da minha casa com a minha mãe e com minha tia, Eu acho que isso influenciou de forma mais direta meu desejo. (Pr2).

Alguns professores referem-se ao sentimento de amor pela docência:

Tenho paixão por ensinar. Eu gosto muito da sala de aula, eu gosto de transferir conhecimento com meus alunos, porque eu posso contribuir com alguém da mesma forma que eles também contribuem com meu crescimento todos os dias. (Pu7).

Por identificar e gostar, ter tido essa primeira opção de emprego, eu me apaixonei pela docência, gosto de estar ali envolvida no ensino e aprendizagem, porque não é só ensinar, mais é aprender também. (Pu9).

Dentro de toda minha formação, eu percebi que meu perfil tinha mais foco para a docência. O ensinar me realiza, ensinar o outro. (Pu10).

Há professores que viram na docência uma possibilidade de lutar pela melhoria das condições de trabalho:

[...] meu maior desafio, minha maior vontade é a melhoria das condições da enfermagem. Lutar por essas melhorias e por esses enfermeiros que vão para o mercado de trabalho. (Pr2).

A Tabela 3 apresenta os professores que exercem outras atividades fora da docência por instituição pesquisada. Houve diferença significativa entre as instituições quando analisados os itens em que o enfermeiro atua em serviços hospitalares, na gestão dos serviços de saúde e se considera como profissional que ministra aulas, mas não se refere como docente ($p < 0,05$). Na IES pública (I2), 100% dos docentes exercem algum tipo de função administrativa dentro da instituição. Este achado deve-se ao plano de carreira existente no serviço.

Tabela 3. Atividades executadas fora da docência por instituição pesquisada. Região Sudoeste – GO, 2020

Variáveis/ Instituição		I ₁		I ₂		I ₃		I ₄		Valor-p ¹
		N	%	N	%	N	%	N	%	
Assistência hospitalar	Não	2	8,00%	16	64,00%	4	16,00%	3	12,00%	0,001
	Sim	3	30,00%	0	0,00%	3	30,00%	4	40,00%	
Atenção Básica	Não	5	15,15%	16	48,48%	7	21,21%	5	15,15%	0,087
	Sim	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	100,00%	
Gestão em serviços de saúde	Não	3	9,38%	16	50,00%	7	21,88%	6	18,75%	0,034
	Sim	2	66,67%	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	

Fonte: Dados coletados pela autora (2020). ¹Teste Exato de Fisher

Há também quem escolheu a docência pelas circunstâncias/opportunidades da vida:

Eu me casei e tive que mudar de cidade. Tinha uma vaga numa instituição de ensino particular e consegui a vaga. (Pu6).

[...] eu trabalhava na assistência e tinha uma carga horária muito alta de trabalho. Ter aberto o curso de enfermagem na cidade foi um fator que me estimulou olhar para esse campo da docência. (Pu11).

Eu fui convidada e aceitei o desafio. Eu comecei a dar aula para o nível superior. Eu já tinha experiência de nível médio[...] no curso de técnico de enfermagem. (Pr3).

[...] fui convidada através do meu trabalho, e eu me sinto capacitada, então, eu aceitei o convite. (Pr4).

Fui pelo ímpeto. Minha mãe já era professora e aí eu falava: 'nunca vou dar aula'. Eis que me convidaram para dar aula, e eu fui. (Pr5).

Satisfação com a carreira docente: Ao serem questionados sobre o grau/nível de satisfação com a carreira docente, houve predominância (90,0%) dos docentes que afirmaram estarem satisfeitos:

O dia em que eu não estou legal, eu venho dar aula e eu saio daqui tão melhor. Eu gosto muito do que eu faço. (Pr3).

Os pontos positivos que me trazem satisfação é a estrutura, a possibilidade de melhorar, e qualidade no trabalho, condições de trabalho favoráveis. (Pu7).

Em termos de realização pessoal, eu diria que cem por cento. (Pu10).

A docência sempre me satisfaz. (Pr2).

A insatisfação para a carreira docente está relacionada com as condições materiais e a estrutura disponíveis para o exercício da profissão:

Insatisfação, eu acredito que sejam as condições que a gente tem hoje para trabalhar, toda estrutura, [...] tem deixado a gente um pouco apreensiva em relação ao futuro da profissão. (Pu8).

A insatisfação é com a própria estrutura da onde a gente trabalha, muitas vezes, não nos valoriza, não estamos tendo qualidade de vida dentro da universidade. Poderiam criar programas e projetos para valorização docente. A minha insatisfação cresce, é muito grande, a desvalorização pela educação está enorme. (Pu12).

Em relação à insatisfação, nem sempre a gente tem um material didático que a gente gostaria de trabalhar, às vezes [...] o modo da instituição trabalhar é um pouco diferente do que aquilo que a gente acredita. E a falta de estrutura. (Pr1).

A insatisfação seria mais a falta de estrutura física e material. (Pu9).

A insatisfação também se concentra na sobrecarga de trabalho, especialmente, nas atividades extra sala, e na falta de tempo para realizar outras atividades:

A minha insatisfação seria, porque eu quero estudar mais, e eu não consigo me organizar devido ao pouco tempo que tenho para fazer um mestrado. E eu sinto muita falta de não ter mestrado, sinto falta do título de mestre. (Pr3).

Minha insatisfação é a sobrecarga de trabalho, muitas vezes, nós precisamos trabalhar sábado, domingo e feriado. (Pu7).

Outro ponto levantado pelos docentes é o desinteresse e descompromisso apresentado pelos alunos:

Eu não estou muito satisfeita, porque o perfil dos alunos está muito difícil. São alunos que não têm comprometimento nenhum. (Pr5).

[...] a insatisfação é como os alunos estão chegando no ensino superior. (Pr2).

Minha insatisfação, eu acho que talvez esteja relacionado ao preparo dos alunos que vem fazer a graduação. (Pu6).

Estou insatisfeita com o perfil do aluno que ingressa no curso, adolescentes com certo desinteresse, uma certa dificuldade no aprendizado e falta de motivação para o curso que eles escolhem. (Pu11).

A desvalorização docente, que se expressa por meio da remuneração salarial, também foi fonte de insatisfação:

Eu [...] tenho bastante capacitações e o salário é muito pouco, a remuneração não é tão boa. (Pr1).

A organização do serviço, a questão salarial, as dificuldades enfrentadas [...]. (Pu10).

Minha insatisfação é a remuneração, não há incentivo. (Pr4).

Com a atual política nacional, existe a desvalorização do trabalho docente, a falta de uma política institucional de valorização do docente. (Pu11).

DISCUSSÃO

O perfil etário dos professores de enfermagem variou, sua média foi maior que 31 anos, dado este que não difere de outros estudos realizados, segundo a faixa etária no Brasil¹⁰. Há registros que mostram que a Enfermagem é uma profissão em pleno rejuvenescimento⁸. Assim, pode-se afirmar que os professores de Enfermagem, que atuam na região Sudoeste de Goiás se constituem como uma população, predominantemente, de adultos jovens. Quanto à cor da pele, os professores pesquisados declararam pertencer a cor branca. O quesito raça/cor/etnia deve ser tratado, segundo o Ministério da Saúde, sem dificuldades, pois faz parte das características das pessoas, assim como sexo e idade¹¹. A autodeclaração é a forma mais utilizada para a identificação racial em saúde¹². O sexo biológico dos participantes da pesquisa foi, predominantemente, feminino. Resultado semelhante também

encontrado em outras pesquisas que abordaram a temática¹³⁻¹⁵. Sabe-se que as instituições públicas federais exigem, por meio de concurso público, o título de qualificação acadêmica em nível *Stricto sensu*. Estudos sobre análise sociodemográfica e laboral de enfermeiros docentes também confirmam esse dado^{15,16}. O vínculo a uma instituição pública também representa algumas pressões, no que concerne ao desenvolvimento de pesquisas, investimento em produção científica docente, além de atividades de ensino, extensão e funções administrativas. Esta pesquisa não teve por intenção comparar as instituições privadas com a pública, mas houve diferença significativa na variável de categoria profissional e no quesito doutorado concluído^{15,16}. A instituição pública federal pesquisada funciona em regime de carga horária integral, ao contrário das demais pesquisadas, que ofertam o curso de graduação em Enfermagem no período noturno, exclusivamente. Compreender o significado de ser docente do Ensino Superior, especialmente na área da saúde, exige constantes reflexões sobre como transformar práticas pedagógicas de acordo com as necessidades e interesses dos estudantes¹³. Historicamente, ensinar é uma das mais antigas profissões, porém, o estudo da prática de ensino é bastante recente¹⁷.

Formação: Segundo estudos, o docente de Enfermagem, em sua maioria, não possui formação pedagógica suficiente para a sua construção como o “ser professor”, uma vez que o futuro profissional estaria sendo moldado durante a graduação para o trabalho na ação assistencial e administrativa¹⁷⁻¹⁹. De acordo com os resultados do presente estudo, muitos docentes assumem o papel docente somente após a experiência na área educacional. De fato, os professores vão se tornar ou se constituir, em sua identidade profissional, após a vivência do trabalho professoral. Esse tipo de experiência reforça o consenso de que, para ser professor universitário, não é necessária formação específica na área da docência. Para tanto, existe um entendimento equivocado de que basta o indivíduo saber com profundidade algum assunto para este ser professor, isto é, que para lecionar no ensino superior o que, de fato, interessa é ter domínio dos conhecimentos da área de atuação específica, não sendo necessário ter formação didática pedagógica¹⁰. Além disso, os docentes revelaram a necessidade de continuar o aperfeiçoamento para o ser professor, devido ao despreparo dos docentes enfermeiros durante a graduação, para a ação docente. Resultado semelhante foi encontrado em outros estudos^{20,21}, revelando o compromisso e o envolvimento dos docentes para melhorar o aspecto pedagógico frente ao ensino da Enfermagem.

Motivação: É importante que o professor esteja motivado para a carreira docente. Por meio dos depoimentos, ficou evidente que alguns professores tiveram, em suas vidas, a presença de pessoas que influenciaram para a escolha pela docência, corroborando com outro estudo realizado com docentes do curso de Enfermagem^{20,21}. Assim, os mesmos autores mostram que os docentes atuam, na maioria das vezes, espelhando-se em modelos históricos e os considerando como válidos, ou seja, ensinando como foram ensinados^{20,21}. Entretanto, quando a escolha pela docência ocorre como vocação, pode ser considerada motivo de prazer para os professores. Os elementos que conduzem à motivação e à satisfação no trabalho relacionam-se a características intrínsecas, tais como autorrealização, reconhecimento e crescimento⁷. Consideram-se enfermeiros que ministram aulas (36,11%), ao contrário da instituição pública (IES 2), em que 63,89% dos pesquisados se consideram professores. Esse dado pode ter ligação intrínseca com a satisfação docente, pois a maioria dos docentes demonstrou satisfação com a realização dessa escolha como atuação profissional.

Satisfação: A satisfação com o trabalho torna-se essencial para entender a percepção que um indivíduo possui do seu meio profissional e o prazer que retira deste²². Trabalhadores satisfeitos são mais comprometidos com a profissão e tendem a desenvolver suas atividades com mais empenho, o que também ocorre na carreira docente²³. A promoção da satisfação pessoal do professor, ao minimizar os fatores geradores de insatisfação, pode representar uma maior dedicação às funções docentes, bem como uma menor rotatividade, garantindo, às instituições, uma melhor visibilidade na

sociedade^{7,24}. Desse modo, investigar níveis de satisfação e motivação docente tem ocupado uma posição de destaque no ensino superior, especialmente, pelo aumento nos índices de abandono da profissão (*turnover*) e pela importância atribuída aos fatores causadores de insatisfação²⁵. Atuar na área da docência, de maneira semelhante como em qualquer profissão, carrega consigo certas exigências e demandas que precisam ser atendidas, para que o bem-estar do profissional seja atingido. A grande dificuldade do professor de Enfermagem está na articulação desses conflitos, de modo que o indivíduo possa enfrentá-los e gerenciá-los. Por outro lado, o descontentamento com a docência pode inibir ou retardar o processo de construção do ser enfermeiro professor²⁶.

Pesquisadores educacionais em diferentes países relataram uma carga de trabalho crescente na profissão docente e uma aceleração da velocidade de trabalho entre os professores^{27,28}. Estudos mostram que a pressão do tempo está associada ao estresse, exaustão emocional, níveis mais baixos de comprometimento e satisfação no trabalho, baixa autoeficácia e motivação para deixar a profissão docente²⁸⁻³⁰. Dessa maneira, a sensação de sobrecarga de trabalho e a duração da jornada semanal foram queixas recorrentes entre os docentes pesquisados, assim como o trabalho dos docentes no Brasil tem sido alvo de discussões³¹. As atividades docentes não se encerram com o término da aula. O professor realiza grande parte da sua jornada de trabalho fora da sala de aula, como o preparo das aulas, correção das atividades e avaliações. Além destas funções, inclui-se o desempenho de atividades de assistência, extensão e pesquisa, que exigem preparo e planejamento árduos e extensos²⁴. Outro fator que parece influenciar negativamente a prática docente é a falta de interesse dos alunos, como também foi observado em estudo realizado com docentes de um curso de Nutrição³². Os professores não somente possuem a responsabilidade de instruir, mas também de motivar seus alunos para as tomadas de decisões, o desenvolvimento de habilidades, atitudes e competências condizentes com a respectiva formação profissional que se pretende alcançar³³. Atualmente, percebe-se uma resistência por parte dos professores em incorporar concepções pedagógicas que incitem o desenvolvimento da consciência reflexiva e crítica, bem como a participação ativa do aluno. Este deve ser encarado como o principal desafio para o professor, ou seja, atender às reais necessidades e interesses dos estudantes do século XXI^{13,34}. Não obstante, deve-se reconhecer que a prática docente no ensino superior vem mudando com o passar dos anos e vai além das práticas tradicionais de ensino. Para tanto, é necessário que o professor tenha papel de mediador no processo de ensino-aprendizagem, motivando seus alunos à participação nas atividades pedagógicas, e não somente com aulas expositivas³⁵. Alguns estudos realizados, utilizando algumas estratégias de metodologias ativas, mostraram maior efetividade no processo de ensino-aprendizagem^{36,37}.

Com isso, é preciso envolver os estudantes no processo, por meio de metodologias inovadoras de ensino, pelas quais pode-se desenvolver a capacidade crítica e a reflexão. Assim, o uso de métodos inovadores tem o potencial não só de melhorar a satisfação do professor e aluno quanto ao processo educativo, mas possibilita alcançar um profissional melhor preparado para as inúmeras situações que irá enfrentar no campo profissional³⁸. Ademais, a baixa remuneração salarial também foi referida como fator de insatisfação com a carreira docente. Por causa disso, o docente vincula-se a várias instituições de ensino, concomitantemente, ministrando diversas disciplinas e se deslocando de um extremo a outro para poder cumprir a sua jornada de trabalho. Todas essas condições impactam o trabalho docente, com consequências inquestionáveis sobre a saúde³⁹. Em estudo realizado na China, Ge et al., (2011) ressaltam que a sobrecarga de trabalho com acúmulo de funções (ensino e atividades administrativas), o desinteresse dos acadêmicos, a rotina intensa de trabalho extra classe e a oferta de baixos salários têm contribuído para o desenvolvimento de insatisfação, estresse e adoecimento dos professores universitários, corroborando com os dados obtidos pelo presente estudo⁴⁰. As limitações do estudo apontam uma específica região do estado de Goiás, Brasil, portanto, não é possível afirmar que os resultados aqui apresentados possam ser generalizados a outros cenários brasileiros.

CONCLUSÃO

A docência do ensino superior é fortemente influenciada pelas condições de ingresso e motivada pelos modelos de formação vividos no ensino e no trabalho em Enfermagem. Dessa forma, atuar como docente pode ser considerada um processo gradual, vivenciado de modo individual. Desse modo, verifica-se que os docentes de Enfermagem tiveram uma formação de curta duração após ingressar na docência, sendo insuficiente esta formação aligeirada. Assim, o que mais motiva os professores de Enfermagem a seguirem na carreira docente é o amor pela profissão, sendo que sua maior insatisfação, depois das questões estruturais institucionais, é o desinteresse demonstrado pelos estudantes. Não obstante, ressalta-se que a motivação para iniciar e continuar na carreira docente pode influenciar, de maneira substancial, na satisfação e prazer com o trabalho executado, pois um professor satisfeito promove melhor gerenciamento da sala de aula e facilita o desempenho do aluno na construção do conhecimento. Para tanto, há necessidade de políticas institucionais para a formação docente, que apoiem e estimulem o exercício do ofício do professor.

REFERÊNCIAS

- Agnelli JCM, Nakayama BCMS. Constituição docente do enfermeiro: possibilidades e desafios. *Rev @mbienteeducação* 2018;11(3):328-44.
- Bachur CK, Bachur JA, Candido S da S, Machado JP, Daniel ACQG, Silva CM da S e, et al. The use of active methodologies as teaching strategies of measuring blood pressure. *J Hum Growth Dev* 2020;30(3):443-50.
- Backes VMS, Moyá JLM, Prado ML do. The construction process of pedagogical knowledge among nursing professors. *Rev Lat Am Enfermagem* 2011;19(2):421-8.
- Bardin L. Análise de Conteúdo. São Paulo: Lda; 2016. (70).
- Bettancourt L, Muñoz LA, Merighi MAB, Santos MF dos. Nursing teachers in clinical training areas: a phenomenological focus. *Rev Lat Am Enfermagem* 2011;19(5):1197-204.
- Brasil. Guia de Implementação do Quesito Raça/ Cor/Etnia. Brasília: Ministério da Saúde. 2018. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/guia_implementacao_raca_cor_etnia.pdf
- Buchanan J. May I be excused? Why teachers leave the profession. *Asia Pac J Educ* 2010;30(2):199-211.
- Bunton SA, Corrice AM, Pollart SM, Novielli KD, Williams VN, Morrison LA, et al. Predictors of Workplace Satisfaction for U.S. Medical School Faculty in an Era of Change and Challenge. *Acad Med* 2012;87(5):574-81.
- Cardoso CGL do V, Costa NM da SC. Factors connected with professional satisfaction and dissatisfaction among nutrition teacher. *Ciênc Saúde Coletiva* 2016;21:2357-64.
- Collie RJ, Shapka JD, Perry NE. School climate and social-emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. *J Educ Psychol*. 2012;104(4):1189-204.
- Costa NM da SC. Career satisfaction among medical school professors: a case study in Brazil. *Rev Bras Educ Médica* 2009;33(3):339-48.
- de Lourdes Machado-Taylor M, Meira Soares V, Brites R, Brites Ferreira J, Farhangmehr M, Gouveia OMR, et al. Academic job satisfaction and motivation: findings from a nationwide study in Portuguese higher education. *Stud High Educ* 2016;41(3):541-59.
- Delacanal Lazzari D, Cue Martini J, Nunes Arruda S, Cardoso da Silva Junior N. Professors who are also nurses: identity construction of nurse educators. *Rev Eletronica Enferm* 2019;21.
- Enderle C de F, Silveira RS da, Dalmolin G de L, Lunardi VL, Avila LI, Dominguez CC, et al. Teaching strategies: promoting the development of moral competence in undergraduate students. *Rev Bras Enferm* 2018;71:1650-6.
- Fernet C, Austin S, Trépanier S-G, Dussault M. How do job characteristics contribute to burnout? Exploring the distinct

- mediating roles of perceived autonomy, competence, and relatedness. *Eur J Work Organ Psychol* 2013;22(2):123–37.
- Freitas MA de O, Cunha ICKO, Batista SHS da S, Rossit RAS. Teaching in health: perceptions of graduates of a nursing specialization course. *Interface-Comun Saúde Educ* 2016;20:427–36.
- Gatto Júnior JR, Fortuna CM, Sousa LA de, Santana FR, Gatto Júnior JR, Fortuna CM, et al. Nursing professor in higher education: time, money and resistance in the management vision. *Texto Amp Contexto - Enferm* 2020.
- Ge C, Yang X, Fan Y, Kamara AH, Zhang X, Fu J, et al. Quality of life among Chinese college teachers: a cross-sectional survey. *Public Health* 2011;125(5):308–10.
- Gomes AD. Psicologia das organizações, do trabalho e dos recursos humanos. *Imprensa da Universidade de Coimbra/Coimbra University Press*; 2011.
- Judge TA, Weiss HM, Kammeyer-Mueller JD, Hulin CL. Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *J Appl Psychol* 2017;102(3):356–74.
- Jugović I, Marušić I, Pavin Ivanec T, Vizek Vidović V. Motivation and personality of preservice teachers in Croatia. *Asia-Pac J Teach Educ* 2012;40(3):271–87.
- Karavas E. How Satisfied are Greek EFL Teachers with their Work? Investigating the Motivation and Job Satisfaction Levels of Greek EFL Teachers. *Porta Linguarum*. 2010;
- Ladebo OJ. Effects of Work-related Attitudes on the Intention to Leave the Profession: An Examination of School Teachers in Nigeria. *Educ Manag Adm Leadersh* 2005.
- Lucchese R, Barros S. Pedagogia das competências um referencial para a transição paradigmática no ensino de enfermagem: uma revisão da literatura. *Acta Paul Enferm* 2006;19(1):92–9.
- Madriaga LCV, Souza NVD de O, D'Oliveira CAFB, Carvalho EC, Lisboa MTL, Andrade KBS de. O docente de enfermagem: uma análise sociodemográfica, laboral e de saúde. *Rev Enferm UFPE* 2019;13(2):438–48.
- Mäenpää K, Järvenoja H, Peltonen J, Pyhältö K. Nursing students' motivation regulation strategies in blended learning: A qualitative study. *Nurs Health Sci* 2020;(22):602–11.
- Peres CRFB, Marin MJS, Tonhom SF da R, Ferreira M de L da SM. Current challenges in nursing education: the professor's perspective. *Rev Rene* 2018;(19):7.
- Rao MB. Motivation of teachers in higher education. *J Appl Res High Educ* 2016.
- Sabec GZ, Jesus RA de, Teixeira DG, Alexandre MM, Junior AJR. Changing education with active methodologies / Mudando a educação com metodologias ativas. *Braz J Dev* 2020; 6(6):41524–39.
- Sacramento AN do, Nascimento ER do. Racism and health: social representation of women and professionals about the color/race issue. *Rev Esc Enferm USP* 2011;45(5):1142–9.
- Sáiz-Manzanares MC, Escolar-Llamazares M-C, Arnaiz González Á. Effectiveness of Blended Learning in Nursing Education. *Int J Environ Res Public Health* 2020;17(5):1589.
- Sanchez HM, Sanchez EG de M, Barbosa MA, Guimarães EC, Porto CC. Impact of health on quality of life and quality of working life of university teachers from different areas of knowledge. *Ciênc Saúde Coletiva* 2019;24:4111–23.
- Sapkota A, Poudel UK, Pokharel J, Ghimire P, Sedhain A, Bhattarai GR, et al. Factors associated with job satisfaction among graduate nursing faculties in Nepal. *BMC Nurs* 2019;18(1):58.
- Sharma R. Emerging Innovative Teaching Strategies in Nursing. *JOJ Nurs Health Care* 2017.
- Silva LAA da, Soder RM, Schimdt SM, Noal HC, Arboit ÉL, Marco VRD. Teacher archetypes: perceptions of nursing students. *Texto Contexto-Enferm* 2016;25(2).
- Skaalvik EM, Skaalvik S. Still motivated to teach? A study of school context variables, stress and job satisfaction among teachers in senior high school. *Soc Psychol Educ* 2017;20(1):15–37.
- Souza D, Schubert-Backes VM, Delacanal-Lazzari D. Possibilidades na educação em enfermagem: Errar, criar e arriscar. *Enferm Univ* 2017;14(2):79–87.
- Stankovska G, Angelkoska S, Osmani F, Grncarovska SP. Job Motivation and Job Satisfaction among Academic Staff in Higher Education. *Bulg Comp Educ Soc* 2017.
- Treviso P, Costa BEP da. The perception of professionals from the health area regarding their training as lecturers. *Texto Contexto-Enferm* 2017;26(1).
- Tsimane TA, Downing C. Transformative learning in nursing education: A concept analysis. *Int J Nurs Sci* 2020;7(1):91–8.
