

PSICOLOGIA EDUCACIONAL

MOTIVAÇÃO

Motivação é definida normalmente como um estado interior que estimula, dirige e mantém comportamento. Os psicólogos ao estudarem a motivação, tentaram responder a perguntas como que escolhas as pessoas fazem relativamente ao seu comportamento, o que faz uma pessoa persistir ou desistir de uma actividade, qual o nível de envolvimento na actividade escolhida e o que pensa e sente o indivíduo durante esse envolvimento, entre outras.

O que faz então que nos sintamos motivados, sendo que sentir-se motivado é mover-se energeticamente em direcção a um objectivo? Poder-se-á responder impulsos, necessidades, incentivos, medos, objectivos, interesse, pressão social, crenças, valores, expectativas entre outras. Alguns psicólogos explicam a motivação em termos de traços pessoais. Outros vêem-na como um estado, uma situação temporária. Como é óbvio, a resposta mais correcta será uma combinação das duas.

Algumas explicações enumeradas acima baseiam-se em factores pessoais, internos como por exemplo, as necessidades, os medos e os interesses. Nas outras são os factores ambientais, externos que estão em foco – a pressão social, os incentivos. Desta divisão vem a divisão principal que podemos fazer dos tipos de motivações: intrínseca e extrínseca.

Motivação intrínseca é a tendência natural de procurar e vencer desafios à medida que perseguimos interesses pessoais e exercemos aptidões, sendo que não são necessárias recompensas para prosseguirmos a actividade, já que esta é recompensadora em si mesma. Foi definida por James Raffini como “o que nos motiva a fazer algo, quando não temos de fazer nada”.

Motivação extrínseca será a motivação baseada numa recompensa, ou numa tentativa de evitar um castigo, ou seja quando exercemos uma determinada actividade devido a uma razão que pouco tem a ver com a dita.

Não é fácil distinguir uma motivação da outra, observando apenas o comportamento. A diferença essencial está na razão da pessoa para agir. A motivação é intrínseca se a razão vier de dentro da pessoa, extrínseca se vier de fora. Muitas vezes, podemos sentir tentados a assumir que um determinado comportamento é motivado intrínseca ou extrinsecamente, sendo que na maioria das vezes a motivação é intermediária, como no caso em que a pessoa internaliza uma causa externa, ou seja, quando toma como suas razões, as razões que inicialmente eram externas.

No ensino ambas as motivações são importantes. É vital criar motivação intrínseca nos alunos, estimulando a sua curiosidade, embora não se deva desprezar a necessidade que as recompensas têm em determinadas situações.

QUATRO ABORDAGENS

Como vimos em trabalhos anteriores, existem teorias diversas de explicação do comportamento. Sendo a motivação um objecto de estudo essencial nessas teorias, é natural que cada uma lhe tenha dedicado especial atenção. Vamos então falar um pouco sobre cada uma das perspectivas:

Para os **comportamentalistas**, a motivação é explicada com conceitos como recompensa e incentivo, sendo a recompensa um objecto ou evento atractivo fornecido como consequência de um comportamento particular, e o incentivo um objecto ou evento que encoraja ou desencoraja comportamento. Então quando a um aluno é prometida uma nota elevada, isso é um incentivo, sendo que quando a nota sai, isso é uma recompensa. A motivação para os comportamentos é vista como extrínseca.

Existe outra abordagem que foi desenvolvida como uma reacção ao comportamentalismo e à psicanálise freudiana, a **humanística**. Estas teorias não explicariam adequadamente as motivações dos comportamentos. Os humanistas, como Carl Rogers e Abraham Maslow enfatizam então fontes intrínsecas de motivação, como as necessidades de “auto-realização”, a “tendência realizadora” inata ou a “necessidade de auto-determinação”. Em comum, estas diferentes explicações têm a crença de que as pessoas são continuamente motivadas pela necessidade inata de realizar os seus potenciais. Motivar alunos seria encorajar os seus recursos interiores, como o sentido de competência, auto-estima e autonomia.

Outra abordagem em que a motivação intrínseca terá mais importância, é a **cognitivista**. Os cognitivistas acham que o comportamento é determinado pelo nosso pensamento, e não apenas pelas recompensas que tenhamos eventualmente recebido. As pessoas reagem às suas próprias interpretações dos eventos externos, em vez de reagirem aos eventos em si. Assim são factores internos que determinam o nosso comportamento.

Finalmente, a teoria conciliadora: a Aprendizagem Social. Os seus teóricos defendem a integração das abordagens comportamentalistas e cognitivistas: tanto os efeitos do comportamento, como o impacto de crenças e expectativas individuais são tidos em conta. A motivação é vista como o produto da expectativa de um indivíduo de atingir um determinado objectivo e o valor do mesmo para ele – teoria da expectativa x valor. Se qualquer um dos factores for zero, então a motivação também será nula.

MOTIVAÇÃO PARA APRENDER

Esta será a tendência de um aluno a considerar as actividades académicas como significativas e a tentar tirar delas os benefícios pretendidos. Os elementos que compõem a motivação para aprender são o planeamento, a concentração no objectivo, a consciência do que se quer aprender e como fazê-lo (metacognição), orgulho, satisfação, ausência de ansiedade ou medo do fracasso, a busca activa de novas informações e o discernimento eficaz do *feedback*. Não basta portanto querer aprender. Há também uma exigência a nível da qualidade do esforço mental do aluno.

O professor deve então tentar criar um estado de motivação para aprender, tornando os alunos produtivamente envolvidos no trabalho da aula. Posteriormente, deve tentar enraizar nos alunos o traço da motivação para aprender. Finalmente, tentar que os alunos reflectam sobre aquilo que aprendem (envolvimento cognitivo).

Um **objectivo** é o que o indivíduo pretende alcançar com o seu esforço. Estes motivam as pessoas, a fim de reduzir a distância entre “onde estamos” e “onde pretendemos estar”. Os objectivos ajudam a ter esses conceitos presentes. Eles focalizam a nossa atenção na tarefa, mobilizam os esforços, aumentam a persistência e promovem o desenvolvimento de novas estratégias, quando as antigas não são suficientes. O tipo do objectivo estabelecido influencia a motivação: um objectivo específico, moderadamente difícil e provável de ser alcançado, tende a aumentar a

motivação, pois temos um padrão claro para julgar o desempenho (ou o objectivo está cumprido ou não).

Na sala de aula, podemos dividir os objectivos em objectivos de aprendizagem (o objectivo é aprender, não interessa como) e de desempenho (o foco está no julgamento feito pelos outros da nossa aprendizagem, não interessa se realmente aprendemos ou não). Os alunos com os primeiros objectivos, são designados de alunos envolvidos com a tarefa, pois a sua preocupação está em dominar a tarefa, independentemente do julgamento que os outros (professores inclusive) façam do seu desempenho. Alunos envolvidos com o ego é a designação para os alunos com os objectivos de desempenho (eles querem mostrar inteligência e evitar parecer incompetentes, ou no caso de incapacidade, justificá-la com o desinteresse). Alguns comportamentos típicos de uns e de outros foram sistematizados por psicólogos como Stipek.

Os tipos de objectivos escolhidos pelos alunos dependem das suas crenças relativamente à capacidade e ao esforço. Obviamente que estabelecer objectivos de aprendizagem aumenta a motivação para aprender, ao contrário do estabelecimento de objectivos de desempenho, que a diminui.

Há ter em conta a *feedback*. Existe o *feedback* que enfatiza o progresso (quando é dito o que se alcançou) e o *feedback* que enfatiza o que não se alcançou. Existem razões para acreditar que o primeiro é mais efectivo. O segundo factor que afecta a motivação é a aceitação do mesmo. A motivação será tanto maior quanto o for a aceitação dos objectivos traçados. Por isso, na altura de delinear os objectivos para os seus alunos, o professor deve ter conta a forma como estes o vão aceitar.

As características que objectivos devem ter para que os alunos os tomem como seus são então as seguintes: claros, específicos, razoáveis, moderadamente desafiadores e atingíveis dentro de um prazo de tempo relativamente curto. Os objectivos de desempenho são também desencorajados.

Uma **necessidade** pode ser definida como um requisito biológico ou psicológico ou um estado de privação que motiva uma pessoa a agir em direcção a um objectivo. Como as nossas necessidades raramente são satisfeitas totalmente, somos motivados a movermo-nos em direcção a objectivos de satisfação das mesmas.

Abraham Maslow centra a necessidade como explicação fundamental das motivações na sua teoria humanística. Este sugeriu que as pessoas têm uma hierarquia de necessidades, que varia das necessidades de nível mais baixo, como a sobrevivência e a segurança às necessidades de nível mais alto, como a conquista intelectual e a auto-realização. Maslow organizou estas necessidades em forma de pirâmide com o intuito de sugerir que a nossa motivação para satisfazer as necessidades do topo (necessidades de ser) só surgirá, quando as da base forem satisfeitas (necessidades de carência), altura em que a motivação para a satisfação destas descerá. Tal não implica que mesmo quando satisfeitas as necessidades do topo, a nossa motivação cesse. Pelo contrário, ela aumenta, na busca de maior satisfação. A sua teoria foi criticada porque a realidade mostra exemplos de pessoas que não seguem tão rigidamente a sua hierarquia. No entanto, a sua teoria serviu para mostrar como as várias necessidades do ser humano estão todas interligadas e que a motivação de alunos para aprender será mais baixa se outras necessidades de base não estão satisfeitas. Por isso, o professor deverá iniciar os seus esforços nas necessidades de base (os alunos devem sentir segurança na sala de aula, sentirem-se à vontade, por exemplo).

Uma pessoa que luta por superioridade num campo apenas pelo interesse da realização, e não pela recompensa, diz-se como tendo uma alta necessidade de realização.

A motivação para a realização pode ser explicada de duas maneiras: alguns psicólogos consideram a motivação para a realização como um traço estável e inconsciente (adquirido durante a infância, pelo encorajamento e reforço de realização, iniciativa e competitividade, dados pelos pais). Outros psicólogos explicam-na como um conjunto de crenças e valores conscientes moldados profundamente por experiências recentes e por factores na situação imediata, como a dificuldade da tarefa e os incentivos.

No entanto, alguém notou que todas as pessoas têm uma necessidade de evitar o fracasso, tal como uma necessidade de realização. Assim a motivação resultante para realizar uma tarefa, será a diferença entre as duas necessidades. Se a necessidade de realização for maior que a necessidade de evitar o fracasso, então a motivação para efectuar o comportamento será suficiente para assumir o risco. E vice-versa. Aplicando na prática, poder-se-á aumentar o desejo dos alunos de resolver um problema se lhes dermos uma quantidade moderada de fracasso, em vez de facilitarmos o sucesso (que só os desmotivará), para o caso dos alunos cuja motivação de realizar é maior que a motivação de evitar fracassos.

A motivação para realizar encoraja a motivação para aprender, enquanto ansiedade e medo de fracasso diminuem-na.

Finalmente vamos ver a necessidade da **autodeterminação**. Esta é a necessidade de experimentar escolha no que e como fazemos. É o desejo de que sejam os nossos próprios desejos a determinarem as nossas acções, em vez de serem recompensas ou pressões externas.

Segundo deCharms, quando as nossas acções são autodeterminadas, vemo-nos como “origens”, enquanto que se forem determinadas pelos outros como “peões”. Quando as pessoas se vêem como peões a motivação intrínseca desaparece, sobrando apenas a extrínseca.

BIBLIOGRAFIA

Woolfolk, A.E. (2000). Psicologia da Educação. Porto Alegre, Artmed Editora

VISÃO PESSOAL

Acerca dos temas tratados neste resumo sobre a motivação quero realçar a perspectiva da aprendizagem social relativamente à motivação, até porque é a única que leva em conta tanto as motivações intrínsecas, como as extrínsecas, como factores de explicação da motivação. Apesar de concordar mais com o ênfase dado pelos humanistas e cognitivistas aos factores pessoais, gostei particularmente da teoria da expectativa *vezes* o valor, em que o resultado (a motivação) é um produto, e não uma soma de duas motivações. Assim é dada importância fulcral aos dois tipos de factores, pois a inexistência de um implica a inexistência de motivação (o zero como elemento absorvente da multiplicação). Digamos que achei o conceito interessante

Acho que a teoria falha na motivação para aprender, onde a minha tendência é para concordar com o autor do texto, em que quando são os factores pessoais a fonte da motivação, a motivação para aprender é maior, independentemente dos factores extrínsecos. Isto porque fazendo uma auto-avaliação, chego à conclusão que sinto motivação para aprender, independentemente dos factores externos, que invariavelmente também contribuem para a minha motivação. O ponto é que mesmo sem as notas, sem os “Muito Bem, Luís”, me continuo a rever nos elementos descritos, como a busca activa por novas informações, satisfação na realização.

Quanto aos objectivos, não creio que seja assim tão importante a delineação consciente de objectivos a atingir quanto o autor quer fazer crer. Reconheço a importância dos mesmos, mas a conversa do “escrever uma lista com objectivos” faz-me mais lembrar os livros de Psicologia barata que andam por aí do género “Como Fazer Amigos” ou “Como Ser Importante” ou “Como Ser o Maior”, etc., etc., etc. (isto sem desprimor para o autor).

Acho preferível que orientamos o nosso comportamento tendo em vista aprender, em vez de só nos preocuparmos com o nosso desempenho. Aliás, é assim que tenho procedido ao longo da minha já longa vida escolar. Infelizmente, o sistema educativo (e não me estou a referir a nenhum a particular, mas sim ao sistema em si, como sistema) é propenso a que os objectivos traçados sejam de desempenho, até porque é preciso ser-se corajoso (ou estouvado) para se sofrer as consequências de chumbar um ano, só porque a nossa preocupação está em aprender e não em mostrar (ou iludir) que aprendemos. No entanto, nem tudo são coisas más para aqueles que intrinsecamente preferem os objectivos de aprendizagem. Pela minha experiência pessoal, sei que ao aprendermos realmente a matéria conseguimos facilmente “desembaraçarmo-nos” das questões do desempenho, e ter notas razoáveis sem ser preciso distrairmo-nos do objectivo principal que é aprender. O problema pode surgir é quando não há interesse na matéria a aprender – nesse caso tudo depende do valor que realmente damos aos factores externos. Se queremos realmente concluir os estudos, há tentar “inventar” o desejo de aprender - fazer um esforço e aplicar os mesmos métodos.

Para me referir às necessidades e à importância destas na motivação, quero assinalar que apesar das críticas concordo com o conceito da pirâmide de necessidades. De facto, ao olhar para a história do mundo, e dando só um exemplo, vemos que os grandes avanços em termos de pensamento (uma das necessidades de topo de Maslow) foram dados em sociedades que tenham atingido um nível económico que permitisse aos seus cidadãos não terem preocupações com as necessidades básicas de sobrevivência e segurança (por exemplo, a Grécia Antiga era uma sociedade escravagista – os seus cidadãos não tinham necessidade de cavar as terras para comer – podiam assim dedicar o tempo a pensar).

E finalmente quero referir-me à autodeterminação como necessidade fonte da motivação, até porque considero-a uma das necessidades mais básicas do ser humano. Talvez por isso não seja preciso ir muito longe para encontrar exemplos de homens e mulheres que abdicam de necessidades consideradas básicas como a alimentação e a segurança para não irem contra a sua necessidade de autodeterminação. A greve de fome, por exemplo.