

Introdução

Este projeto visa analisar os fatores de motivação, que está relacionado à força interior e com isso intensifica os objetivos de cada docente. Acrescentando um referencial teórico voltado para o professor e sua motivação em uma Unidade Escolar da cidade de Anápolis.

A motivação do docente tem diferentes aspectos e podem ser diferenciados dependendo do contexto de cada docente. Então um docente motivado ministra suas aulas com dedicação e persistência.

O ser humano em todo percurso da sua vida necessita de motivação para desenvolver ou realizar suas atividades. O termo motivação impulsiona o indivíduo a agir, podendo ser em função de fatores internos ou externos, o qual determinará o seu comportamento, desejos e sentimento. Ao realizar uma atividade que lhe proporciona resultados positivos gerando sensação de bem estar, suas reações serão na direção de continuar e desenvolver tal atividade, entretanto, na medida em que os resultados obtidos são negativos e não proporcionam nenhum estímulo prazeroso, aos poucos essa ação perderá sua função não produzindo bons resultados, diminuindo sua motivação, interesses e objetivos.

A motivação no ambiente escolar precisa de incentivos para alcançar o objetivo principal do processo ensino - aprendizagem. O tema será apresentado como mais uma ferramenta que contribuirá com o processo de aprendizagem. No contexto escolar a motivação tem sido um fator relevante a ser estudado e compreendido tanto no processo de aprendizagem dos alunos como nas estratégias e conceitos de ensino adotados pelos professores.

Vamos partir da importância da motivação das docentes e da aplicação das teorias motivacionais como meio de alcançar os objetivos e descobrir o nível de motivação das docentes da Escola Municipal de Anápolis.

Tema e objeto de pesquisa:

O nosso tema é Motivação das docentes de uma escola de ensino fundamental da rede municipal de Anápolis. Nós escolhemos esse tema por sentir a necessidade de ajudar os docentes que não são motivados e que precisam ser resgatados para um mundo dos docentes, e que se sintam motivados a cada dia que entrar na sua sala para poder ministrar uma boa aula, e ensinar seus alunos com carinho e dedicação.

O papel do educador é fundamental na intermediação de conhecimento ao aluno, na construção de comportamentos, habilidades e atitudes. A motivação do professor exerce forte influência neste processo. Professores motivados se preocupam com suas ações em sala de aula, refletem sobre sua metodologia de ensino, buscam novos caminhos e estratégias pedagógicas para melhor atender a necessidade dos alunos.

Mas atualmente é visível no ambiente escolar a desmotivação de educadores e educandos. A motivação das docentes está relacionada no contexto escolar e é um determinante na qualidade da aprendizagem e no desempenho de cada discente. A motivação é um fenômeno complexo e se constitui um elemento essencial para a própria razão de ser professora.

A professora além da sua prática e teoria, depende de fatores externos e internos, para que a sua motivação esteja sempre elevada para sua rotina no dia-a-dia. O trabalho da docência exige empenho mútuo dos envolvidos no processo ensino- aprendizagem.

Pergunta Norteadora:

Quais os fatores motivacionais do trabalho das professoras no desempenho da sua função?

Justificativa:

Porque o trabalho de ser docente é tão importante no nosso cotidiano? Porque a professora é a figura essencial na vida do discente, porque ela ensina e precisa estar consciente de seu trabalho e possui grande influência sobre o aluno. Docente significa “Que ensina. Pessoa que ensina; professor”. (Rios, 2009, p.185).

O professor tem em suas mãos a base da construção da sociedade, o saber, é a figura do professor que proporciona uma educação de qualidade na vida do aluno. O professor é um profissional de qualidade que tem que estar preparado para trazer novos conceitos e ações para que os alunos sejam capazes de pensar e construir novos conceitos.

Iremos observar as professoras, detectando o nível de motivação dos docentes em relação a suas atividades profissionais desempenhadas na instituição de ensino objeto do trabalho e é uma profissão exigente que demanda troca de estudo.

A importância deste trabalho se dá pelo fato da escola não conhecer a atual situação motivacional dos docentes. Este ponto se faz oportuno em função da direção ter percebido indícios de possíveis carências motivacionais em seu corpo docente.

Objetivo Geral:

- Identificar os fatores de motivação das docentes de uma Escola Municipal de Anápolis.

Objetivos Específicos:

- Observar pontos críticos, que podem ser elementos bloqueadores no processo de motivação dos docentes.
- Analisar os resultados obtidos no questionário aplicado.
- Propor melhorias e sugestões à direção da escola, visando melhorar a motivação dos professores.

Referencial Teórico

A motivação surge dentro de cada pessoa, que determina sua vontade, interesse ou uma tarefa feita em conjunto. É o estudo das determinações do pensamento, da ação, atitude, personalidade, aprendizagem, ou seja, um processo da compreensão humana. A motivação não possui uma definição única, mas depende de como cada autor aborda sua teoria que utiliza, por exemplo, Zanelli, Borges e Bastos (2004, p. 146) “definem motivação por um processo objetivo básico de complexidade relativa, que está associada a fatores como satisfação, desejo, recompensas extrínsecas e intrínsecas, comprometimento, entre outros”.

Estamos vivendo num mundo cada vez mais competitivo e com isso exige altos níveis de motivação dos docentes. Sendo assim docentes motivados conseguem realizar seu trabalho com qualidade e tende a proporcionar melhores resultados de aprendizagem dentro da sua sala de aula. Para Gil (2012, p. 201, 202) “A motivação pode ser entendida como o principal combustível para a produtividade. Motivação é a força que estimula as pessoas a agir.”

A motivação se revela por meio de expressões e gestos positivos, um professor que tem seus estímulos motivados costumam apresentar intenso brilho nos olhos. Expõem suas ideias para melhorar o rendimento dos alunos, aceita os desafios e geralmente a aparência está feliz quando se sente motivado.

O local de trabalho também permite o reconhecimento da motivação. Uma mesa organizada, por exemplo, indica que o profissional está disposto a encontrar os papéis com facilidade. Materiais correspondentes a atividades diferentes, por sua vez, podem indicar pouca disposição para realizar um trabalho de cada vez. (GIL, 2012, p. 210).

Os fatores de motivação normalmente mais valorizados pelas pessoas que tem como primeiro estilo o da participação apontam a auto-realização, o trabalho em si e a responsabilidade como algo que realmente buscam no desenvolvimento das suas atividades profissionais.

A noção de necessidade permeia a maior parte dos conceitos no campo da motivação. Sendo considerada como ponto de partida do comportamento motivacional, a necessidade, usada com o sentido de estado de carência, está presente em um bom número de teorias. As pessoas desempenhem o papel característico de seres que perseguem a satisfação dos seus desejos, estando motivadas em atendê-los.

As teorias se sustentam na necessidade, força, energia, impulso, desejo. De acordo com Zanelli, Borges e Bastos (2004, p. 150) “essas teorias, estariam interessadas em

desvendar os aspectos individuais biológicos e psicológicos que desencadeariam impulso ou desejo; em outras palavras, a falta ou a carência de algo a ser supridas”. A motivação é o resultado dos estímulos que agem com força sobre os indivíduos, levando-os a ação.

Segundo Gil (2012, p. 205)

A complexidade do fenômeno da motivação determinou o aparecimento de diferentes teorias para a explicação desse fenômeno, tais como a hierarquia de necessidades de Maslow, a Teoria de X e a Teoria Y, de McGregor, a Teoria Motivação – Higiene de Herzberg e a Teoria da Modificação Comportamental.

Vamos relatar um pouco sobre cada uma dessas teorias citadas. A Teoria de Maslow afirma que as necessidades dos seres humanos obedecem a uma hierarquia, ou seja, uma escala de valores a serem transpostos. Isto significa que no momento em que o indivíduo realiza uma necessidade, surge outra em seu lugar, exigindo sempre que as pessoas busquem meios para satisfazê-la. Poucas ou nenhuma pessoas procurarão reconhecimento pessoal e status se suas necessidades básicas estiverem insatisfeitas.

Maslow assinala que as necessidades perseguidas pelos indivíduos sejam universais, achando-se também organizadas de forma hierarquicamente sequencial. Essa hierarquia compreende desde aquelas necessidades consideradas como básicas ao bem – estar físico, até aquelas de ordem superior que envolvam a auto-realização ou busca de individuação. (BERGAMINI, 2013, p. 72).

Teoria de Maslow é conhecida como uma das mais importantes teorias de motivação. E por isso o indivíduo passa a controlar suas necessidades fisiológicas e de segurança que surgem mais elevadas: sociais e auto-realização. A aprendizagem faz surgir novos padrões de necessidades voltadas à própria proteção e segurança.

Maslow destaca seu o ponto de vista segundo o qual o comportamento motivacional seja sintoma tipicamente humano a partir do qual cada um traz em si como que uma predisposição à satisfação das necessidades. Assim ele leva o indivíduo à procura de suas próprias metas, classificadas como respostas consumatórias e que, por isso mesmo, são um tipo de técnica que visa reduzir o desconforto. É dessa forma que a motivação pode ser vista, então, como uma forma de redução da necessidade, tensão, impulso e ansiedade (BERGAMINI, 2009, p. 149).

Para Maslow a teoria da motivação é o conjunto de necessidades que estão organizadas e dispostas em níveis, hierarquia de importância e influência. Ele classifica da seguinte forma: na base estão as necessidades fisiológicas e no topo estão as necessidades de auto-realização que considera as mais elevadas.

As necessidades fisiológicas são aquelas que estão ligadas ao indivíduo quanto a sua sobrevivência, segurança, social, estima. As necessidades de auto-realização estão ligadas com a realização própria e o elevado desenvolvimento do indivíduo.

“O problema das diferenças individuais assume importância preponderante quando se estuda motivação. Motivacionalmente, cada pessoa deve ser considerada na sua individualidade e a partir de um momento especial, as necessidades das pessoas

podem ser representadas por necessidades fisiológicas, segurança, participação e amor, necessidade de consideração, auto-realização”. (BERGAMINI, 2009, p. 148).

No ambiente de trabalho nem todas as pessoas conseguem chegar ao topo da pirâmide, porque umas preocupam com sua auto – realização, outras param na necessidade de estima, e outras se preocupam com a sua segurança e com isso não conseguem se satisfazer.

As necessidades de segurança é estar livre de perigos e da privação das necessidades fisiológicas básicas. Maslow também destacou as necessidades sociais que uma vez satisfeitas às necessidades fisiológicas e de segurança, as pessoas passam a sentir necessidade de se relacionar com os outros. De acordo com GIL (2012 p. 206) “uma vez satisfeitas às necessidades sociais, as pessoas a desejar mais do que simplesmente participar de um grupo. Passam a querer estima, tanto em termos de amor próprio quanto de reconhecimento pelos outros.”

A satisfação das necessidades de estima surge as necessidades de auto-realização, que quer dizer à realização do máximo de potencial individual. As pessoas desejam se tornar aquilo que são capazes de ser. Segundo GIL (2012, p. 206) “a teoria de Maslow é particularmente importante no ambiente de trabalho, porque ressalta que as pessoas não necessitam apenas de recompensas financeiras, mas também de respeito e atenção dos outros.”

Para Herzberg motivar um colaborador, não basta que os fatores de insatisfação estejam ausentes. Pelo contrário, os fatores de satisfação devem estar presentes.

Fatores Motivacionais são definidos pelo cargo e a natureza da tarefa desempenhada, sendo controláveis pelo colaborador. São exemplos de fatores motivacionais: trabalho em si, realização, reconhecimento, ascensão profissional, responsabilidade, dentre outros. Tais fatores quando ótimos levam à satisfação, mas quando precários, bloqueiam a satisfação. Como o indivíduo se sente em relação ao cargo. “Já que a motivação vem do interior de cada um, torna-se evidente que ninguém motiva ninguém. A estratégia a ser adotada é outra, isto é, evitar que as pessoas percam a motivação que tinham no seu primeiro dia de trabalho”. (BERGAMINI, 2009, p. 158).

Os fatores higiênicos são definidos pelo contexto que envolve o empregado, e fogem do controle do colaborador. Quando os fatores higiênicos são ótimos, apenas evitam a insatisfação; em geral, não elevam a satisfação, se a elevam não a mantém continuamente. “A realização do empregado, o reconhecimento pessoal, o desenho do cargo e a delegação de responsabilidades seriam os fatores realmente capazes de satisfazer e motivar as pessoas”. (ZANELLI, BORGES, BASTOS, 2004, p. 152).

Os fatores motivacionais estão relacionados às tarefas e deveres no ambiente de serviço (cargo e empresa). E faz com que se produza um nível de satisfação muito bom, e quando não é satisfatório provoca uma ausência de satisfação. Promoção, liberdade como executar o serviço, estabelecimento de objetivo, enriquecimento do cargo são fatores que colaboram com a satisfação do indivíduo.

Alguns fatores são responsáveis pela satisfação profissional e são desligados dos fatores responsáveis pela insatisfação profissional.

Os fatores relacionados à satisfação localizavam-se na pessoa ou nas próprias tarefas. Ao contrário, os fatores relacionados à insatisfação localizavam-se externamente à pessoa, tais como na política e na administração da empresa, no estilo de supervisão, no relacionamento com os colegas e nas recompensas e benefícios recebidos. (ZANELLI, BORGES, BASTOS, 2004, p. 152).

Há uma diferença entre as teorias de Maslow e Herzberg. Maslow defende as necessidades humanas e Herzberg analisa o ambiente externo, o trabalho do indivíduo e também relata os fatores que levam a satisfação e insatisfação do indivíduo.

A identificação de tais fatores, e a compreensão das mútuas influências exercidas na interação entre os conceitos de motivação e de desempenho no trabalho, são consideradas relevantes à obtenção de níveis considerados condizentes de satisfação, qualidade e produtividade na realização de tarefas nas organizações. (ZANELLI, BORGES, BASTOS, 2004, p. 159).

Os modelos de motivação de Maslow e de Herzberg são conhecidos como cognitivos porque estão baseados na cognição, no pensamento e no sentimento. Relacionam a pessoa com seu eu íntimo e com a maneira como seu estado mental de necessidades determina o comportamento.

O modelo comportamental de motivação baseia-se na ideia de que o comportamento depende de suas consequências e que se torna possível, controlar, ou pelo menos afetar. Para Gil (2012, p. 209) “As teorias cognitivas argumentam que as necessidades internas é que levam ao comportamento, o modelo de modificação do comportamento enfatiza a importância das variáveis externas.”

Teoria de McGregor nos relata que fica em evidência a filosofia do gestor sobre a natureza humana e a sua relação com a motivação dos subordinados. Os gestores ajudam desenrolar um conjunto de crenças ou ideias sobre os empregados que podem ser divididas em dois grupos.

Segundo McGregor esses dois grupos estabelecem o nome de teoria X e teoria Y. Teoria X é a abordagem tradicional envolve convicção negativa a respeito das pessoas e influencia o estilo de administração dos gerentes, moldando em características autocráticas e impositivas. As pessoas são preguiçosas e indolentes; As pessoas evitam o trabalho; As

As pessoas evitam a responsabilidade, com o objetivo de se sentirem mais seguras; As pessoas precisam ser controladas e dirigidas; As pessoas resistem à mudança; As pessoas são ingênuas e sem iniciativas. Segundo Zanelli, Borges, Bastos (2004, p. 151 – 152):

A conclusão de McGregor foi a de que a prática gerencial apoiada na teoria X ignorava os estudos da motivação desenvolvidos por Maslow, que ressaltavam o quanto a motivação seria decorrente da emergência de necessidade humanas dispostas hierarquicamente.

Teoria Y é a abordagem moderna envolve convicções positivas que levam os gerentes a assumirem uma postura democrática e consultiva. As pessoas são esforçadas e gostam de ter o que fazer; O trabalho é uma atividade tão natural como brincar ou descansar; As pessoas procuram e aceitam responsabilidades e desafios; As pessoas podem ser auto-motivadas e auto-dirigidas; As pessoas são criativas e competentes.

É através dessas teorias que emergem pressuposições implícitas ou explícitas a respeito da natureza das pessoas, a disciplina e a motivação decorrem dessas pressuposições.

Há que se considerar, portanto, dentro desse clima, que existe, como se fosse possível assim dizer, um tipo de caminhada do indivíduo em situação de trabalho que vai desde o atendimento de necessidades mais elementares até o atingimento da plena maturidade motivacional, que seria a sua auto-realização. Essa busca do menos para o mais é parte implícita à natureza humana e, se as condições organizacionais assim o ajudarem, ela será ultrapassada naturalmente (BERGAMINI, 2009, p. 151).

A Teoria X trabalha afastado da sua equipe, e a Teoria Y partilha com seus docentes as decisões a serem tomadas e dá um retorno antes de serem implementadas as mudanças. De acordo com Gil (2012, p. 206).

Os adeptos da teoria X supõem que a maioria das pessoas não gosta de trabalhar e conseqüentemente sua equipe funciona apenas pela disciplina e pela possibilidade de recompensa. Os adeptos da Teoria Y, por sua vez, consideram que seus colaboradores encaram o trabalho como fonte de satisfação e são capazes de dedicar-se para obter os melhores resultados.

Com base nos estudos sobre as Teorias X e Y chegamos a seguinte conclusão: a Teoria Y pode ser melhor do que a Teoria X. Um docente pode sustentar as hipóteses da Teoria Y, mas é possível que julgue necessário assumir um comportamento direto e controlador.

Há motivação entre os indivíduos, quando eleva o clima motivacional em relação à satisfação, animação, interesse e colaboração. Quando ele passa por frustração, problemas individuais geram uma baixa motivação e o clima organizacional nesse caso caracteriza-se por depressão, desinteresse, insatisfação. Estas são algumas situações que causam a desmotivação nos indivíduos. A motivação dos indivíduos depende das suas necessidades básicas, o ambiente onde está inserido e como será dirigida essa motivação.

O clima organizacional é formado pelo somatório de influência de fatores tão diferentes como salário, relacionamento e comunicação entre a chefia e os funcionários, convênio médico, reconhecimento. Estes e outros aspectos podem proporcionar, assim, uma visão do estado emocional da organização e do impacto ou da receptividade que a intervenção terá sobre esse clima, possibilitando o ajuste das necessidades individuais e coletivas, embora sejam escassos os programas que buscam expressa e deliberadamente mudanças acentuadas nesse estado de coisas. (JOHANN, 2004, p. 55).

A escola é constituída de pessoas, que precisam ser motivadas para que desenvolvam um ótimo trabalho, o gestor deve incentivar a participação dos professores por meio de envolvimento mental e emocional de sua equipe; pois motivação contribui para o processo de aceitação da responsabilidade.

Através dessas transformações, ocorrem mudanças que podem ser encaradas como um risco pessoal, ou uma oportunidade pessoal de melhoria e de desenvolvimento. Candeloro nos relata (2007, p. 10). “A boa sensação desse convívio qualitativo motivador atende a necessidades pessoais e profissionais. Ninguém se esquece do outro que o impulsionou, cobrando- lhe com vigor, aos resultados e ao aperfeiçoamento”.

Motivar os professores é estimular a fazer algo ou determinar uma direção, e ela está relacionada com as necessidades pessoais. As necessidades direcionam o comportamento e procuram satisfazer carências pessoais.

Os professores preocupam-se com a proteção, a segurança no trabalho, a estabilidade emocional, quando está sob controle, emerge as necessidades que busca por relacionamento humano, amor, afeto etc. Quando os professores estão satisfeitos surgem às necessidades de autoestima, autoconfiança, etc. Enfim, quando todas essas necessidades estão relativamente satisfeitas emerge o desejo de realizar todo o potencial individual para crescer e conquistar.

Cada profissional desenvolve um tipo de necessidade, cabe ao gestor descobrir a necessidade de cada um e levá-las à satisfação por meio do trabalho.

“Ao considerar a motivação dos colaboradores na organização, é prudente contar com inúmeras variáveis que despertem o interesse de fazer algo para atingir um objetivo. Embora algumas motivações se assemelhem do ponto de vista da sobrevivência, como o dinheiro que compra a alimentação e garante a segurança pessoal e familiar, ou ainda, do acesso às compras e à consequente satisfação de consumo desejado, existem tantas outras fontes de motivação quanto for o número de pessoas no mundo”. (CANDELORO, 2007, p. 9).

Para conquistar a satisfação dos docentes, é preciso transformá-los em verdadeiros parceiros e estimular seu comportamento para que eles dêem um retorno no seu investimento pessoal. Ao passo que as pessoas alcancem seus objetivos profissionais, elas também podem alcançar seus objetivos individuais, participando direta ou indiretamente dos

resultados e o reconhecimento pelo seu trabalho, e a partir daí desempenham melhor o seu trabalho.

Um professor costuma ser incentivado a progredir de acordo com um padrão de metas a serem alcançadas. Gil (2012, p. 211) nos relata que “cada avanço deve ser reconhecido e todos os seus êxitos devem ser elogiados e recebidos de modo animador.”

O gestor tem o dever de elogiar seus docentes quando apresentar crescimento na aprendizagem dos seus alunos, portanto, recomenda-se que o gestor apoiem seus docentes, mesmo quando estiver errado, apontar as falhas e indicar como melhorar, sem culpar ou humilhar. Segundo Gil (2012, p. 11), “a medida que reconhecem neles os pontos fortes, fazendo críticas construtivas, estão contribuindo para que se empenhem em melhora futuramente.”

Para que os docentes se sintam estimulados é necessário que se estabeleçam metas ambiciosas. O gestor tem que estabelecer metas para que consiga estimular seus professores. De acordo com Gil (2012, p. 212) “as metas, entretanto, devem ser estabelecidas com realismo. O impossível é algo a que ninguém se sente obrigado a cumprir e nem mesmo a pensar.”

Incentivos são recursos importantes para ajudar na motivação dos docentes. Portanto, os professores precisam estar satisfeitos com seu salário para que outros fatores possam motivá-los. O gestor precisa estar atento às necessidades dos docentes, para que os incentivos desempenhem sua função motivadora. Segundo Gil (2012, p. 212) “assim, um presente ou a concessão de algum tipo de privilégio pode exercer em muitos casos um efeito muito mais motivador do que um incentivo motivador.”

A medida que o gestor agrega maior diversidade e responsabilidade ao trabalho, obtém maior comprometimento dos docentes e favorece o desenvolvimento de novas habilidades.

O gestor tem que avaliar seu docente sempre que precisar e o docente tem que encarar a avaliação como um procedimento cujo objetivo é o de culpa ou recompensa de alguém. As avaliações realizadas devem ser entendidas como parte de um plano de desenvolvimento de pessoas. São as avaliações que propicia o docente a formar uma visão objetiva do seu desempenho e assumir maiores responsabilidades.

As avaliações possibilitam medir maiores o nível de motivação da equipe. Assim, ao notar sinais de desinteresse como, por exemplo, pouco entusiasmo com o trabalho ou falta de ambição com a carreira, pode-se procurar tomar medidas voltadas a reverter esse processo e reacender a motivação. (GIL 2012, p. 213).

As avaliações representam uma oportunidade para proporcionar um feed back dos docentes. Convém o gestor aproveitar a avaliação para traçar os pontos positivos e negativos, avaliar seu desempenho no dia a dia.

O professor deve dedicar um tempo de sua vida para descobrir o que leva a motivá-lo, buscando fazer uma viagem, ouvir uma música, conversar com amigos etc. É claro que a vida está difícil, mas tem que dedicar algum tempo para elevar essa motivação da sua vida. O professor não pode deixar que as pressões do dia a dia atrapalhem na sua vida profissional e pessoal. Por isso existem dois tipos de motivação: a de motivar a si mesmo; motivar os outros.

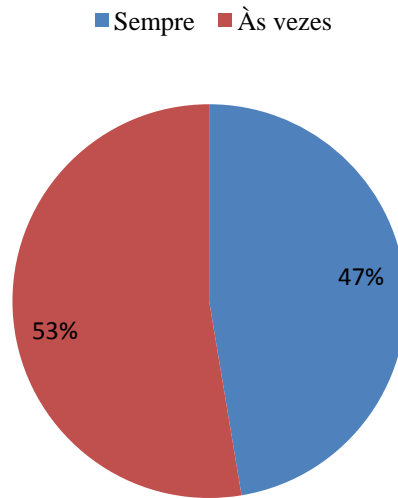
Método

Este projeto foi desenvolvido através de uma pesquisa de campo quantitativa, realizada na escola de ensino fundamental da rede municipal de Anápolis com o intuito de verificar a motivação dos docentes, para buscar melhorias no ambiente de trabalho e aumentar o nível de satisfação dos mesmos. O projeto foi exploratório porque verificou o ambiente pesquisado.

Foi aplicado questionário com questões fechadas para 20 professoras, que estão distribuídas nos turnos matutinos e vespertinos. As docentes de uma escola da Rede Municipal de Anápolis têm a faixa etária de 22 a 50 anos, todas graduadas e dezoito pós-graduadas. Com o tempo de 1 a 10 anos nesta unidade escolar como docente.

Foi montado um questionário com questões pertinentes a motivação das docentes, onde os dados foram obtidos com a maior precisão possível. Os dados foram matéria-prima para elaborar comentários e conclusão sugestiva quanto à situação real de motivação das docentes.

Figura 1 – Nível de escolaridade

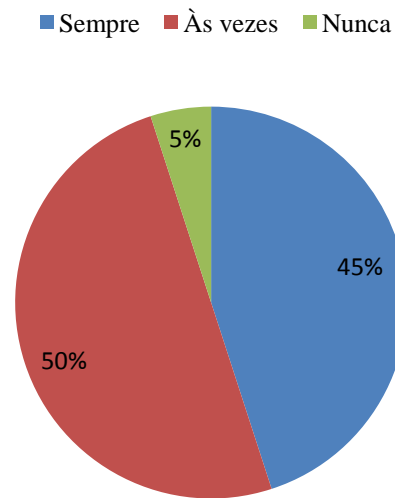


FONTE: Baseado na pesquisa dos autores

O gráfico acima indica que 53% dos professores da Rede Municipal de ensino da cidade de Anápolis - GO possuem pós graduação e 47% que atuam na Rede são graduadas. Entende-se que há uma busca de qualificação por parte desses professores, resultando em maior capacitação e eficiência. Os docentes procuram melhores salários, remunerações mais altos, maior conhecimento e mais eficiência. Por isso buscam ampliar seus conhecimentos cada dia mais e assim renovando suas aulas com os conhecimentos adquiridos nos cursos de pos graduação. Fica claro, que em sua grande maioria, o nível escolar dos docentes é bom.

RIBEIRO (2005, p. 33) nos relata que “aprender diz respeito à aquisição de novos hábitos, atitudes, comportamentos, novas experiências e adquirir novas formas de conduta.”

Figura 2 – Clima de trabalho na escola

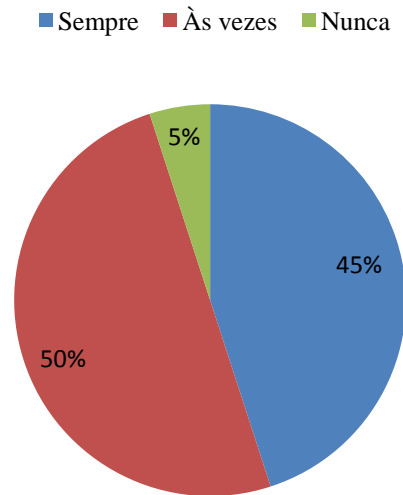


FONTE: Baseado na pesquisa dos autores

Como mostra o gráfico, 50% dos docentes da Escola Municipal demonstra ter um bom clima no ambiente de trabalho, pois os relacionamentos interpessoais são frequentemente agradáveis. O gráfico ainda indica que 45% dos professores relatam estarem inseridos num ambiente de trabalho, cujo “clima” relações interpessoais são excelentes, pois não apresenta conflitos entre os docentes, enfim são unidos e buscam melhorar o ensino e com isso melhor convivência no trabalho e 5% relatam que o clima de trabalho não é bom, deixa a desejar.

Para GIL (2012, p. 43) “as empresas que promovem seu ajustamento cultural em relação às mudanças que sentam melhores condições para desenvolve-se quando comparadas às mais rígidas em relação aos estímulos externos.”

Figura 3 – Comunicação com o gestor

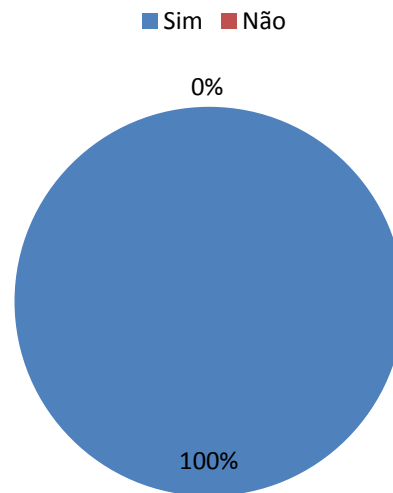


FONTE: Baseado na pesquisa dos autores

Foi realizada uma pesquisa de campo nesta unidade escolar de trabalho, indagando como é a comunicação entre docentes e gestor, entende-se que 50% dos docentes estão satisfeitos com a comunicação da gestora, onde transmite uma oralidade fácil e sabe compreender seus docentes, e sempre ajuda - os com palavras amigáveis e atende os desejos dos docentes quando possível, de forma para não prejudicar o andamento da unidade escolar. E 45% dos docentes pesquisados acham que esta comunicação deixa a desejar às vezes, poderia ser melhor. E 5% dizem que nunca tem comunicação com o gestor.

De acordo com GIL (2012, p. 73) “a comunicação só pode ser considerada eficaz quando a compreensão do receptor coincide com o significado pretendido pelo emissor.”

Figura 4 – Críticas e advertências

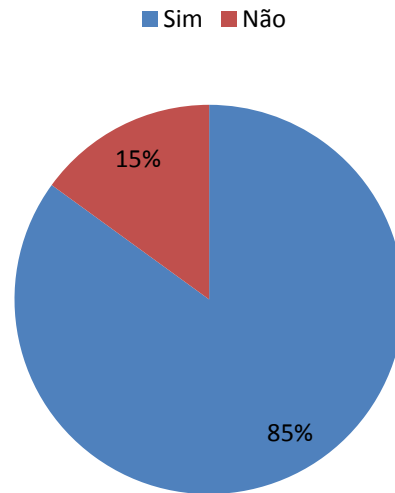


FONTE: Baseado na pesquisa dos autores

Mais uma vez fica evidenciado que a verdade no papel é mais emocionante do que na realidade, pois analisando o gráfico, onde são frisadas críticas e advertências para os docentes desta unidade escolar ficou relatado que 100% dos componentes desta equipe aceitam de bom grado as críticas e advertências ministradas pelo seu gestor. É preciso escutar para buscar melhorar, quando for criticado não acomodar, tentar fazer o melhor de si, na sua profissão e no dia a dia.

GIL (2012, p. 211) nos relata que “cada avanço deve ser reconhecido e todos os seus êxitos devem ser elogiados e recebidos de modo animador. À medida que reconhecem neles os pontos fortes, fazendo críticas construtivas, estão contribuindo para que se empenham em melhorar futuramente.”

Figura 5 – Recebe elogios

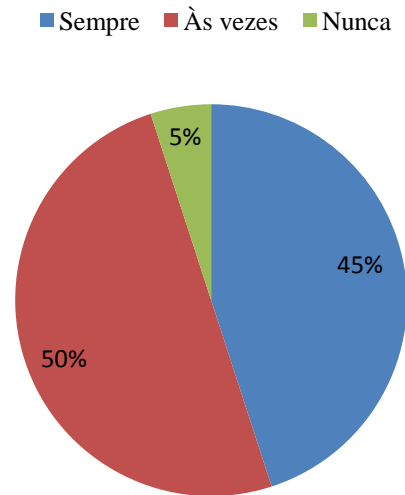


FONTE: Baseado na pesquisa dos autores

Comparando o gráfico cinco como é esperado, 85% dos docentes estão capacitados para receber críticas e advertências fica claro, que a maioria recebe elogios. Porque estão sempre fazendo o melhor, avaliando de melhor maneira e buscando educar de maneira seria e com eficiência. E 15% desses docentes não recebem elogios, não motivados enfim não tem estímulos para desempenhar um bom trabalho.

De acordo com GIL, (2012, p. 211) “elogios sinceros e demonstrações de apreço, mesmo que muito singelas, como um sorriso ou um sinal de positivo com o polegar, dão às pessoas um senso de vitória, fazendo com que sintam que deram uma contribuição de valor.”

Figura 6 – Relação profissional

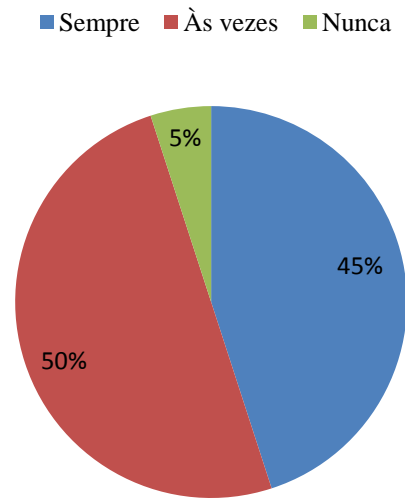


FONTE: Baseado na pesquisa nos autores

Mediante ao questionamento elaborado no presente gráfico, realizado nesta unidade escolar, foram enfocadas as relações dos funcionários com a gestora. O resultado foi satisfatório. Sendo assim 50% dos docentes tem uma boa relação com a gestora e 45% dos pesquisados tem uma excelente relação profissional com a gestora. Devido seu comprometimento com a escola não importa seus problemas e sim educando com o melhor jeito na sua profissão.

Para RIBEIRO (2005, p. 38) “o gestor profissionalmente apto é aquele que se empenha em observar e tratar seus aprendizes como indivíduos dotados de reações específicas, visando a uma aprendizagem mais eficiente e a um crescimento integral de suas personalidades. Alguns princípios são indispensáveis para que os gestores sejam mais bem sucedidos em suas exposições.”

Figura 7 - Desempenho

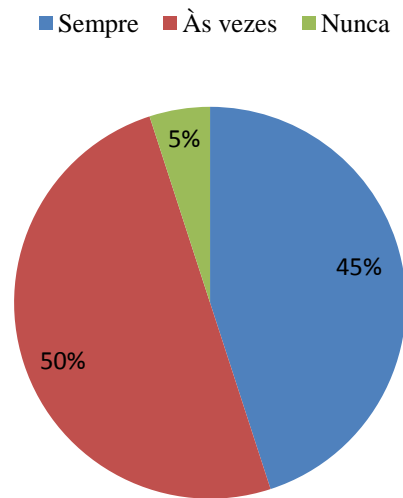


FONTE: Baseado na pesquisa dos autores

A partir de uma análise, entende-se que os fatores motivacionais estão relacionados à tarefa e deveres do ambiente de serviço. Com isso é produzido um nível de satisfação de (50% fazem percentual incluindo bom). É 5% acham que seu desempenho é ruim. É 45% relataram que seu desempenho é excelente. Quanto à demonstração do desempenho, observa-se que a liberdade de executar o serviço, o estabelecimento de objetivo e o enriquecimento do cargo são fatores que colaboram com o desempenho e a motivação dos docentes. Se não tiver um desempenho não tem como executar sua profissão da melhor maneira possível, estão buscando o melhor ensinamento para os alunos.

Para RIBEIRO (2005, p. 295) “o desempenho do docente na sala de aula deve ser acompanhado e avaliado, periodicamente. A escola acompanha e registra como ela tem se saído em suas tarefas. O gestor deve citar as realizações e pontos positivos, mas também precisa estabelecer desafios e identificar pontos a melhorar.”

Figura 8 – Pedagógico preocupa com o sucesso e rendimento



FONTE: Baseado na pesquisa dos autores

O questionário demonstra que as opiniões estão uniformes, ficando assim variado, como demonstra o gráfico. 45% acham que sempre as coordenadoras pedagógicas estão motivando-as. 50% acham que esta motivação acontece às vezes e 5% das docentes pesquisadas acham que as coordenadoras pedagógicas nunca se preocupam com o resultado do seu trabalho dentro da sala de aula. Dentro da unidade escolar fica claro que o pedagógico pode melhorar um pouco com sua preocupação e participação no sentido de trazer mais novidades e motivá-las, para que os docentes envolvidos possam realizar efeitos incríveis.

LIBÂNEO (2004, p.229) cita algumas tarefas que o coordenador deve desenvolver para a efetivação da formação docente em serviço, tais como: prestar assistência pedagógico-didática aos professores, coordenar grupos de estudo, supervisionar e dinamizar o projeto pedagógico como referência de formação continuada, trazer propostas inovadoras para utilização de novos recursos tecnológicos e midiáticos.

Conclusão

A motivação é um termo genérico que se aplica a toda classe de impulsos, desejos, necessidades, vontades, forças semelhantes. Em que a comunicação flui claramente e as pessoas diferem não só pela sua capacidade, mas também por sua vontade de realizar e atingir suas metas para realização de seus objetivos.

Analisa-se que a motivação humana são necessidades primárias como exigências fisiológicas de água, ar, alimento, sexo, sono e abrigo. Outras podem ser consideradas secundárias como as de auto-estima, status, empatia com outras pessoas, afeto, entrega, realização pessoal, profissional e auto-afirmação. Podemos ver facilmente que essas necessidades variam em intensidade e com o tempo, de um indivíduo para o outro.

A comunicação deve produzir integração e um verdadeiro espírito de trabalho em equipe, qualquer objetivo só será alcançado quando se socializar e confrontar com os outros.

Para a conclusão deste TCC, é importante lembrar a importância que existe em estar motivado e ter uma boa comunicação, pois é com ela que no dia-a-dia, se torna mais fácil de resolver suas tarefas e problemas diários. Foi através desta descoberta que a escola passou a ter uma preocupação maior com os docentes.

O objetivo deste projeto foi demonstrar a importância da motivação no dia-a-dia de uma instituição escolar e mensurar o nível de motivação das docentes de uma escola municipal da cidade de Anápolis. Foi através do referencial teórico, justificativa, objetivos e dos questionários, que se conseguiu atingir os objetivos propostos inicialmente. A relevância do tema se fundamenta, pois sem a motivação não é possível alcançar nenhuma meta, sonho ou objetivo na instituição de ensino pesquisada.

O segredo para o sucesso hoje, não está somente na tecnologia e sim nos docentes que nela trabalham, pois um dia falou-se que a máquina substituiria o homem. Mas ao contrário, o manuseio da tecnologia é o homem e não ela por si só.

Ao apreciar a leitura deste projeto, vamos conectar que a motivação sem dúvida nenhuma, faz com que o ser humano sinta vontade de fazer algo em busca de seus objetivos, sejam eles pessoais ou profissionais.

No decorrer deste TCC, pode-se dizer que cada pessoa deve ter um motivo e um jeito diferente de executar suas funções. Perceber o local de trabalho e se comunicar com as outras pessoas e consigo mesmo; pois caso contrário, passa a não ter uma razão para viver ou realizar seus afazeres, levando-os até mesmo a terem depressões e ficarem sem expectativas de vida nenhuma, ou seja, não tem planos para o futuro.

Concluindo o TCC analisado em gráfico, onde foi demonstrado através de um questionário aplicado, perceberam-se as seguintes características quanto à maioria dos docentes que trabalham na unidade escolar estudada, possuem em sua maioria pós graduação e estão preparadas para ministrar aulas com qualidade.

A maioria dos docentes considera o clima de trabalho bom e tem uma boa comunicação. Neste ambiente, segundo os resultados da pesquisa, são aceitas às críticas para o seu crescimento, demonstrando um bom desempenho em suas relações com a gestora.

No gráfico sete os entrevistados classificam quanto à mensuração do desempenho, observamos que a liberdade de executar o serviço, o estabelecimento de objetivo e o enriquecimento do cargo são fatores que colaboram com o desempenho e a motivação dos docentes. 50% dos entrevistados afirmaram que aceitam as críticas e advertências para o seu crescimento. São mulheres e estas possuem maior habilidade em lidar com críticas e reclamações, ou seja, tendem a ser mais abertas neste ponto.

A maioria das docentes afirmaram que a equipe pedagógica pode melhorar um pouco e participar no sentido de trazer mais novidades e motivar sua equipe, para que as docentes envolvidas possam realizar efeitos incríveis.

Podemos mencionar que a Escola Municipal de Anápolis, que foi objeto deste trabalho, dispõe de importantes ferramentas e métodos que são positivos para motivar o corpo. E podem adotar algumas medidas para melhorar o nível de motivação das docentes.

A satisfação das necessidades de auto-estima e o reconhecimento do trabalho prestado é um fator determinante no grau de motivação das docentes. Em especial, o docente, que pode ser reconhecido de diversas formas como um elogio, uma folga, etc.

Das docentes pesquisadas que não estão satisfeitas com as atividades por elas desenvolvidas; ficou constatado que elas buscam reconhecimento das suas necessidades sociais, reconhecimento do cargo, demonstração de experiência adquirida, treinamento para desenvolver novas habilidades, dentre outros fatores. Nos gráficos dois, três, seis, sete demonstra que 5% das docentes disseram que o clima de trabalho na escola, comunicação com o gestor, relação profissional nunca acontece nunca acontece. Também relataram que nunca seu desempenho está bom. Essas docentes precisam ser motivadas pela equipe gestora.

Os fatores motivacionais das docentes são: a valorização do plano de cargo e salário das professoras; melhorias educacionais; incentivos; ajuda da coordenadora pedagógica no desenvolvimento das atividades com os alunos e planos de aula.

A Escola Municipal de Anápolis pode adotar algumas medidas para melhorar o nível de motivação entre as docentes.

Adotando programas de reconhecimento que consiste em trabalhar o lado psicológico do docente:

- Premiação e satisfação das necessidades de auto-realização que é o nível mais alto na hierarquia das necessidades de Maslow.

Uma outra sugestão é sobre o comportamento das docentes desta unidade escolar. Conforme mostram os gráficos, as docentes podem melhorar seu grau de contentamento junto com a coordenadora pedagógica. Sugerimos que as professoras adotem as práticas de uma política auto-realizadora positiva e que elas tenham mais oportunidade de expor suas opiniões e que o pedagógico contribui com mais atividades diversificadas e diferentes para o crescimento nas aulas das professoras.

Encerramos nossas sugestões, e ao término deste TCC, que os nossos objetivos possam ser alcançados e colocados em prática para o crescimento e desenvolvimento desta Unidade Escolar.

Referências Bibliográficas:

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. 6º edição. São Paulo: Atlas, 2013.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Psicologia aplicada à administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional**. 4º edição. São Paulo: Atlas, 2009.

CANDELORO, Raúl. **Gigantes da Motivação**. Editora Landiscape, São Paulo, 2007.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1º edição- 12 reimpressão. São Paulo: Atlas, 2012.

JOHANN, Sílvio Luiz. **Gestão da cultura corporativa: como as organizações de alto desempenho gerenciam sua cultura organizacional**. São Paulo: Saraiva, 2004.

LIBANEO, José Carlos. **Organização e gestão da escola: teoria e prática**. 5º edição. Goiânia Alternativa, 2004.

RIBEIRO, Antonio de Lima. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2005.

RIOS, Dermival Ribeiro. **Minidicionário escolar da língua portuguesa**. São Paulo: DCL, 2009.

ZANELLI, José Carlos; BORGES, Jairo Eduardo; BASTOS, Andrade e Antonio Virgilio Bittencourt. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

Anexo/Apêndice

Somos alunos do curso de Recursos Humanos da Faculdade Católica de Anápolis. Temos como propósito realizar uma investigação nesta instituição sob a orientação do professor Artur Vandré.

Informo-lhes que os dados obtidos são sigilosos e utilizados somente dentro do âmbito acadêmico sem a identificação dos participantes e desde já agradecemos pela importante colaboração em nossa pesquisa.

Questionários

1. Qual é a sua idade? _____
2. Quanto tempo você trabalha nesta unidade escolar? _____
3. Qual é seu nível de escolaridade?
 - () Superior
 - () Pós graduada
4. Como é o clima de trabalho nesta unidade escolar?
 - () Excelente () Razoável
 - () Bom () Ruim
5. A comunicação, com seu gestor, flui de forma clara e objetiva?
 - () Sempre () Nunca
 - () As vezes
6. Você aceita as críticas e advertências para o seu crescimento?
 - () Sim
 - () Não
7. Você recebe elogios?
 - () Sim
 - () Não
8. Qual é a relação profissional com sua gestora?
 - () Excelente () Regular
 - () Boa () Ruim
9. Você acha que o seu desempenho profissional se classifica em?
 - () Excelente () Regular
 - () Bom () Ruim
10. A coordenadora pedagógica se preocupa com o sucesso do rendimento do seu trabalho, trazendo sempre novidades e motivando?
 - () Sempre () As vezes () Nunca