

FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE
– FANESE
NÚCLEO DE PÓS-GRADUAÇÃO “LATO SENSU”
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS
(TURMA VIII)

ANA PATRICIA JULIÃO DOS SANTOS

A MOTIVAÇÃO NO TRABALHO DOS PROFESSORES EM UMA
REDE PÚBLICA DE ENSINO

Aracaju - SE
2010

ANA PATRICIA JULIÃO DOS SANTOS

**A MOTIVAÇÃO NO TRABALHO DOS PROFESSORES EM UMA
REDE PÚBLICA DE ENSINO**

**Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Núcleo de Pós-graduação e Extensão da FANESE,
como requisito para obtenção de título de
Especialista em Gestão Estratégica de Pessoas**

Aracaju - SE
2010

ANA PATRICIA JULIÃO DOS SANTOS

A MOTIVAÇÃO NO TRABALHO DE PROFESSORES EM UMA REDE PÚBLICA DE ENSINO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Núcleo de Pós-Graduação e Extensão – NPGE, da Faculdade de Administração de Negócios de Sergipe – FANESE, como requisito para a obtenção do título de Especialista em Gestão Estratégica de Pessoas.

Profª. Ma. Jussara Maria Viana Silveira

Roberta Costa Guimarães

Ana Patricia Julião dos Santos

Aprovado (a) com média: 8,0

Aracaju (SE), _____ de _____ 2010

RESUMO

O artigo relata a importância de estar motivado no trabalho, para que o indivíduo desempenhe seus papéis sociais com bons resultados. O setor estudado foi o educacional, analisando como os professores, de uma rede pública de ensino, exercem seu trabalho, diante das dificuldades e das necessidades pessoais que possuem e perceber que o ambiente de trabalho deve ser saudável, sem estresse. Um questionário foi aplicado aos professores, para que a partir das teorias estudadas e apresentadas no presente trabalho fosse feita uma análise e perceber o que propicia um bom desempenho do funcionário em uma instituição. Ou seja, a motivação pode ser positiva quando leva o aluno a estudar, dedicando-se às tarefas até sentir-se satisfeito.

Palavras-chaves: Motivação; Processo Educacional; Trabalho.

ABSTRACT

The article tells the importance to be motivated in the work, so that the individual plays its social roles with good results. The studied sector was the educational one, analyzing as the professors, of a public net of education, exert its work, ahead of the difficulties and of the personal necessities that they possess and to perceive that the work environment must be healthful, without he estresse. A questionnaire was applied the professors, so that from the theories studied and presented in the present work an analysis was made and to perceive what it propitiates a good performance of the employee in an institution. That is, the motivation can be positive when it takes the pupil to study, dedicating the tasks to it until feeling itself satisfied.

Word-keys: motivation, educational process, work

SUMÁRIO

RESUMO

ABSTRACT

1 INTRODUÇÃO	08
2 O TRABALHO	09
3 A MOTIVAÇÃO E SUAS TEORIAS	10
3.1 Teoria das necessidades de Maslow	11
3.2 Herzberg e os fatores motivacionais	12
3.3 Estudos de Argyris	13
4 A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NO PROCESSO EDUCACIONAL	13
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	16
REFERÊNCIAS	17
ANEXO	19

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho tenta analisar e compreender os desafios que surgem para uma instituição e para os seus professores, diante das dificuldades que surgem diariamente, da pressão e das adversidades do mercado de trabalho. É uma atividade necessária estar motivado a executar o trabalho e, é importante ressaltar que, não é uma tarefa fácil, já que mudamos as nossas necessidades à medida que as conseguimos. Verificar como ofertar maior produtividade e de sentir-se bem na execução do que lhe é atribuído é um dos objetivos. O trabalho pretende, portanto, investigar os tipos de motivação inseridos no estabelecimento de ensino atualmente e verificar de que forma os professores sentem-se motivados a executarem seu trabalho.

O pressuposto é que professores e a comunidade escolar motivados gera melhorias perceptíveis na educação. O professor irá tornar a aprendizagem mais eficaz e estimulará os alunos.

O corpo do trabalho apresenta, primeiramente, o surgimento do trabalho na sociedade. Em seguida, o texto mostra conceitos sobre a motivação e suas teorias, na visão de alguns estudiosos, trazendo definições para a administração, a psicologia e educação. É relatada, ainda, a presença da motivação no processo educacional, que foi o objeto escolhido, trazendo algumas considerações a respeito da necessidade de todos os que compõem a estrutura educacional estarem motivados. A relação da motivação com o processo educacional é abordada por meio de mudanças que ocorrem no comportamento dos mestres. Por fim, as considerações finais, com as ressalvas que devem ser apresentadas, citando algumas dificuldades em ser motivado. O mercado de trabalho, a carência de recursos básicos e tecnológicos, para a execução do trabalho, os baixos salários pagos aos professores e a falta de interesse dos alunos são considerados agentes desmotivacionais nas escolas.

A metodologia utilizada foi baseada em uma pesquisa bibliográfica, privilegiando material já elaborado, constituído de livros didáticos, internet e revistas. As técnicas são procedimentos que servem de mediação prática para a realização de pesquisas. Foi aplicado, portanto, um questionário a alguns que compõem o corpo docente da instituição. Sobre questionários, Severino apresenta a seguinte definição:

Conjunto de questões, sistematicamente articuladas, que se destinam a levantar informações escritas por parte dos sujeitos pesquisados, com vistas a conhecer a opinião dos mesmos sobre os assuntos em estudo. As questões

devem ser pertinentes ao objeto e claramente formuladas, de modo a serem bem compreendidas pelos sujeitos. (SEVERINO, 2007:125)

De acordo com Cervo e Bervian (2002), o questionário é a forma mais usada para coletar dados, pois por meio dele é possível medir com mais precisão o que se deseja. Além disso, os autores apontam que a vantagem é permitir que os entrevistados sintam-se mais confiantes, em função do anonimato, obtendo assim, respostas mais reais.

Através da análise de questionários, foi possível observar o que significa motivação e como é entendida pelos professores do estabelecimento de ensino. O questionário foi aplicado de maneira informal, de modo a deixar os participantes, os professores, descontraídos.

O universo escolhido para o estudo foi uma escola da rede de ensino estadual Colégio Estadual Leandro Maciel, localizada no bairro Castelo Branco, município de Aracaju, estado de Sergipe. A escola é bastante ampla e oferece como modalidades de ensino, o fundamental e o médio.

Dessa forma, é possível ressaltar que o presente trabalho não teve, em momento algum, o objetivo de esgotar as possibilidades existentes do tema abordado. Há muito a motivação deixou de ser um tema somente da cultura organizacional e da psicologia, estendendo-se à área educacional. Mostra-se, ainda, que estar motivado resulta em mudanças significativas no que concerne ao processo educativo.

2. O TRABALHO

Segundo Lima (2001), as sociedades passaram por diversas mudanças nas formas de trabalho, tanto para executar, quanto de pensar sobre ele. No passado, o homem trabalhava para produzir o que consumia, não havendo remuneração, nem direitos e o trabalho era destinado a camadas pobres.

A partir do século XVIII e XIX, com a chegada da industrialização, surgiu o trabalho formal, com tarefas definidas e remuneração, embora a mão-de-obra era barata e a jornada de trabalho podia chegar a 14, 16 horas, inclusive para crianças.

Já no século XX, instituiu-se o contrato de trabalho, com direitos e deveres para os funcionários, passando a ser protegido por leis trabalhistas. Entretanto, as mudanças ainda

continuam e, atualmente, o indivíduo tem que processar com rapidez as informações e ter idéia de como irá utilizá-las e transmiti-las, já que são originadas de diversas fontes a todo o tempo. As pessoas têm seus destaques, mas as exigências aumentam a cada dia.

3. A MOTIVAÇÃO E SUAS TEORIAS

A literatura tem mostrado que, desde a antiguidade, os pensadores têm-se preocupado com os motivos que levam as pessoas a decidirem o que fazem e de que forma agem nessas atividades.

A expressão motivação ganhou espaço e destaque nas esferas da vida humana. Para qualquer atividade que o indivíduo exerça, ele deve estar motivado.

Motivação (do Latim *movere, mover*) designa em algumas ciências humanas a condição do organismo que influencia a direção do comportamento, um impulso interno que leva à ação.

A motivação é algo que vai diferenciar de pessoa para pessoa, devido as necessidades variarem a partir dos valores sociais, das condições para atingir os objetivos que se desejam e, ainda, das prioridades que possuem.

Segundo Lacombe (2005), foi a partir de experiências da Western Electric, em Hawthorne, que ficou declarada a importância da motivação do processo produtivo do ser humano. A partir de 1930, estudos sobre motivar uma pessoa foram dados início, surgindo a teoria das Relações Humanas, com destaque nas pessoas, enfatizando a satisfação. De acordo com Neto (2006), a motivação é entendida com um resultado de busca pela satisfação das necessidades e desejos naturais do ser humano. Muitos estudiosos consideram a motivação como um fator interno, já que surge a partir de necessidades do ser humano.

Na educação, a motivação é a oferta de estímulo e incentivos apropriados para fornecer mais eficácia. A psicologia costuma estabelecer uma certa distinção entre a motivação. Para essa ciência, “a motivação que liga uma pessoa àquilo que realiza pode ser intrínseca à atividade, caso o interesse resida na atividade em si, ou extrínseca a ela, caso a atividade seja encarada com meio para alcançar outro objetivo”. (FALCÃO, 2001:65).

É importante ressaltar que a motivação pode ser ativada por fatores externos e internos. Sonhos, desejos, aspirações e metas estabelecidas são aspectos inerentes a cada ser

humano que podem motivá-los a buscar a concretização desses ideais. Contudo, acontecimentos externos podem também motivá-los.

3.1 Teoria das necessidades de Maslow

A teoria sobre a hierarquia das necessidades surgiu na década de 40 pelo psicólogo Abraham Maslow, que defende que a necessidade satisfeita não é motivador de comportamento, mas sim as necessidades insatisfeitas. A prioridade de uma necessidade não elimina as outras. O indivíduo nasce com as suas necessidades fisiológicas (ínatas ou hereditárias). Em seguida, surgem as necessidades de segurança sociais, de estima, e auto-realização. Maslow expôs que para atingir um nível superior, não precisa necessariamente, estar satisfeito totalmente com o anterior. O indivíduo pode estar insatisfeito com mais de um nível na escala. Esse modelo da motivação humana exerce grande influência sobre o pensamento administrativo. É perceptível que, para Maslow, a satisfação das necessidades é que move o ser humano.



Fonte: CHIAVENATO, Idalberto. Administração de recursos humanos. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1981. p. 97

- Necessidades fisiológicas: fome, sede, abrigo, sexo e outras necessidades de sobrevivência;
- Necessidades de segurança: segurança, estabilidade e proteção contra danos físicos e emocionais;
- Necessidades de associação (sociais): interação social, afeição, companheirismo e amizade;
- Necessidades de estima: auto-respeito, amor próprio, autonomia, realização, status, reconhecimento e consideração;
- Necessidades de auto-realização: crescimento, auto-satisfação e realização do potencial pessoal.

As três primeiras necessidades citadas são de carência, pois permitem que as pessoas se sintam saudáveis e seguras. As necessidades de estima e auto-realização são necessidades de crescimento, estando relacionadas ao desenvolvimento e à realização do potencial de cada pessoa. À medida que cada uma dessas necessidades é satisfeita, a necessidade imediatamente superior torna-se dominante. Na realidade, Maslow observou que em cada fase de nossa vida – infância, adolescência e idade adulta – o ciclo pode ser reiniciado, e a busca pela auto-realização se dá em função da consolidação de objetivos e potenciais diferentes.

Portanto, o ciclo das necessidades pode repetir-se por diversas vezes durante a vida e em cada momento existe uma necessidade predominante.

3. 2 Herzberg e os fatores motivacionais

Frederic Herzberg apresenta dois tipos de fatores motivacionais: os fatores relacionados aos aspectos pessoais, intrínsecos à pessoa, a motivação está dentro de cada um; e os fatores externos, conforto, benefícios, status, que tende a diminuir as situações negativas. Ele realizou entrevistas onde procurou identificar os fatores que geravam satisfação e insatisfação no ambiente de trabalho, concluindo que os fatores de insatisfação geralmente estavam relacionados ao ambiente de trabalho, e os fatores de satisfação ao trabalho em si.

De acordo com HERZBERG, os fatores motivacionais contribuem para que as pessoas produzam mais. Os incentivos variam de ambiente, de pessoa e de organização. Os

administradores só podem ter sucesso se estiverem atentos e compreenderem os sentimentos, as necessidades e as motivações de seus colaboradores, pois a partir desse conjunto, o trabalho irá fluir e mostrar resultados positivos.

3.3 Estudos de Argyris

Chris Argyris, professor universitário norte-americano, nasceu em 1923, e é considerado uma autoridade mundial na área de comportamento organizacional. Seus estudos são indispensáveis para as organizações que desejarem progresso.

Argyris dedicou-se ao estudo das pessoas que evoluem de um estágio de imaturidade, que tendem a ser passivas e dependentes, para um estágio de maturidade, pessoas ativas e independentes. Propôs um tipo de organização do trabalho, que ficou denominada de “job enlargement”, em que as pessoas se limitam a um conjunto de ações. Job enlargement é um enriquecimento do trabalho, em que atividades variadas são direcionadas às pessoas, em grau de autonomia e responsabilidade. A responsabilidade agora é em uma equipe ou uma pessoa. Surge, então, o termo Empowerment, uma teoria que sustenta que a motivação das pessoas melhora quando lhes são dadas oportunidades de participar com maior envolvimento e poder decisório e o resultado só surge quando se tem o apoio da administração.

4. A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NO PROCESSO EDUCACIONAL

O presente trabalho foi elaborado no sentido de estudar a motivação no trabalho de alguns professores que compõem a equipe de uma instituição, “Colégio Estadual Leandro Maciel”, localizada no conjunto Castelo Branco, município de Aracaju, estado de Sergipe, diante das dificuldades que surgem a cada dia no meio social em que vivemos. Como o professor, também chamado atualmente de facilitador, pode estar motivado a transmitir conhecimentos necessários às crianças e adolescentes, sendo o profissional pouco valorizado, por exemplo, é uma das dificuldades expostas.

A escola foi inaugurada em 14 de abril de 1981, passando a fazer parte da rede estadual somente cinco anos após essa data. O nome faz alusão a Leandro Maynard Maciel, engenheiro e proprietário rural, natural do município de Rosário do Catete, estado de Sergipe. Hoje, depois de reformas, a instituição apresenta sala de aula, de artes visuais, sala de professores, banheiros, quadra de esportes, sala de vídeo, cantina, cozinha, secretaria, sala de direção e coordenação, biblioteca e laboratório de informática. Atua nos três turnos de funcionamento.

A educação envolve políticas públicas, participação de pais, alunos e a comunidade escolar. Diante da variedade de elementos que constituem a educação formal, a motivação precisa estar presente em cada um deles de modo a garantir uma melhoria na qualidade do serviço ofertado aos seus clientes. O professor motivado motiva o aluno e o inverso também é verdadeiro.

Segundo os estudiosos, o indivíduo que possui a motivação interna de viver, em ambiente escolar ou de trabalho busca nas suas necessidades um motivo para exercer as funções que lhes são atribuídas de forma eficiente e eficaz. Cabe ao professor ou ao líder da equipe, respectivamente, propor-lhes atividades que enriquecem as suas atividades, visando introduzir maior dose de motivação na escola ou trabalho, uma vez que consiste em deliberadamente ampliar a responsabilidade, os objetivos e o desafio das atividades do aluno ou do trabalhador no cargo ou função. (SOARES, 2006, p 43)

Em termos didáticos, motivação “é o processo de incentivo destinado a desencadear impulsos no interior do indivíduo, a fim de predispor-lo a querer participar das atividades escolares oferecidas pelo professor”. (NERECI, 1988:75)

O que foi exposto por Nérici (1988) nos mostra que o facilitador precisa valer-se de estímulos e métodos, capaz de colaborar para que o aluno se sinta motivado a aprender as informações por ele transmitidas. Uma boa relação entre professores e alunos pode motivar a ambos. O professor se enaltece quando percebe que seu trabalho é valorizado e quando existe respeito profissional.

Na instituição escolhida, os professores, em geral, gostam da profissão que exercem e há mais de dez anos lecionam. Alguns trabalham em outras escolas, até mesmo da rede privada. Sentem-se motivados a trabalharem no mesmo local, embora percebam os impedimentos, quando o assunto é educação.

As maiores dificuldades encontradas, pelo corpo docente, foram a falta de interesse e responsabilidade dos alunos; falta de recursos didáticos e pedagógicos, falta de

compromisso dos pais, iluminação precária, ambiente de trabalho e falta de segurança. Quanto o que poderia motivá-los a exercer a sua profissão foi relacionado obter um melhor salário, políticas públicas para que percebessem a importância da educação na vida do ser humano e, assim, o trabalho fosse valorizado, não precisando trabalhar em outras escolas e a renda salarial aumentasse, material necessário para executar seu trabalho e interesse por parte dos alunos, no que se refere à aprendizagem. No que se refere a motivar os alunos, conversam com eles mostrando a importância da disciplina não só no currículo escolar, mas na formação do aluno enquanto cidadão, e alguns métodos são aplicados com o objetivo de facilitar o aprendizado do corpo discente.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Percebemos que a importância da motivação para a educação não se restringe somente à figura do professor e do aluno, é necessário que todos os envolvidos no processo educacional estejam motivados.

Diante da análise do que foi exposto pelos docentes a desmotivação acontece devido a falta de materiais, básicos e tecnológicos, necessários na execução do trabalho, da falta de segurança, do baixo salário, a falta de interesse dos alunos e dos pais, o que gera um enorme problema, pois os conteúdos transmitidos poderiam ser expostos de melhor forma e recebidos com mais clareza. Relacionamos, então, as dificuldades apresentadas aos fatores externos exposto por Frederic Herzberg (conforto, benefícios, status).

De acordo com uma pesquisa realizada pela consultoria britânica Chiumento, (2009) os trabalhadores são infelizes no trabalho, devido algumas causas que foram enumeradas em dez (10): a falta de orientação do chefe, quando não existe transparência no trabalho do chefe; baixo salário; pouco desenvolvimento pessoal; líder que não cria um ambiente de apoio mútuo; a falta de reconhecimento (o trabalhador precisa de estímulos morais e elogios); idéias ignoradas; benefícios insuficientes; esforço não percebido pelos chefes; trabalho desagradável e ausência de propósito, quando não consegue atribuir nenhum valor ao trabalho.

É perceptível, portanto, que tanto a bibliografia consultada quanto a pesquisa aplicada comprovam que quando há motivação, as práticas educativas e o processo ensino-aprendizagem ocorrem com êxito e sucesso.

No tocante à instituição analisada, foi possível perceber os principais aspectos responsáveis pela desmotivação do ofício dos professores na escola, destacando-se a falta de recursos ou as precárias condições de trabalho. Os instrumentos básicos, como material didático, encontram-se escassos e devido à falta de segurança, os aparelhos eletrônicos utilizados pelos professores em suas aulas precisam ser bem guardados.

Por fim, o ser humano precisa estar motivado em tudo que executa, já que para grande parte das pessoas, o trabalho traz satisfação em si. Apesar de existirem situações desagradáveis, se o funcionário encontrar-se motivado pelas suas necessidades, o trabalho é realizado com satisfação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BATISTA, Anne Aires Vieira. **A remuneração e outros fatores que influenciam a motivação no trabalho do enfermeiro**. Aracaju: 2003. Monografia (Graduação em Enfermagem) – Universidade Federal de Sergipe, Centro de Ciências Biológicas e da Saúde, Departamento de Enfermagem e Nutrição.

BOHLANDER, George W. SNELL, Scott. SHERMAN, Arthur. **Administração de recursos humanos**. Tradução: Maria Lúcia G. Leite Rosa. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1981.

_____. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

COHEN, David. CID, Thiago. Dá para ser feliz no trabalho. **Revista Época**. Editora Globo. pg. 64-71, jul. 2009.

FALCÃO, Gérson Marinho. **Psicologia da Aprendizagem**. 10. ed. São Paulo: Ática, 2001.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2005.

LIMA, M. do C. F. **Mudança no trabalho**. E agora o que faço? Disponível em <http://www.rh.com.br/Portal/Mudanca/Artigo/3165/mudanca-no-trabalho-e-agora-o-que-faco.html>. Acesso em 13/01/2010.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 6. Ed. São Paulo: Hutitec; Rio de Janeiro: Abrasco, 1999.

NERICI, Imideo G. **Didática: uma introdução**. São Paulo: Atlas, 1998.

_____. **Introdução à orientação educacional**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

NETO, Armando Correa de Siqueira. **A motivação na gestão da qualidade total**. Disponível em www.psicologia.com.pt/artigos/ver_opiniao.php?codigo=AOP0019...d3- Acessado em: 20.02.2010.

OLIVEIRA, Pérsio Santos de. **Introdução à Sociologia da Educação**. 3. ed. São Paulo: Ática, 2005.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23 ed. rev. e atualizada. São Paulo: Cortez, 2007.

SOARES, Airae. **Motivação na escola e no trabalho.** Disponível em <http://pt.shvoong.com/humanities/245964-motiva%C3%A7%C3%A3o-na-escola-trabalho/>. Acesso em 22/02/2010.

VIEIRA, Maria Jésia. **Imagem cultural e motivação na escolha da Enfermagem.** Aracaju: Editora da UFS. Fundação Oviêdo Teixeira, 2002.

http://www.admsf.adm.br/areas_visualiza3.asp?item=biografia&id_tema=13&id=4 Acesso em 23/03/2010

ANEXO

ANEXO A - QUESTIONÁRIO

Questionário para conclusão de curso de Pós-graduação - Faculdade Fanese

1) Gosta da profissão que exerce? () Sim () Não

2) Há quanto tempo está lecionando? _____

3) Trabalha em outras instituições?

4) Você sente-se motivado a trabalhar na instituição?

5) Quais as dificuldades encontradas no ambiente de trabalho?

6) O que poderia motivá-la (o) a executar o trabalho que exerce?

7) O que você faz, enquanto professor, para motivar os alunos?

Agradeço a sua colaboração.
Ana Patricia J. dos Santos.