



MOTIVAÇÃO NA PRÁTICA PEDAGÓGICA DOCENTE: UM ESTUDO DE CASO NA ESCOLA ESTADUAL PROFESSOR MARIANO DA SILVA NETO, EM FRANCISCO SANTOS-PI

Miguel Antônio Rodrigues¹, Francisco Holanda Nunes Júnior², Fábio Oliveira Diniz³,
Tiago Bonfim Claudino⁴, Andressa Hemille Rodrigues de Sousa⁵

1. Professor especialista do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí (marodriguespi@hotmail.com), Uruçuí-Brasil.
2. Professor especialista do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí
3. Professor mestre do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí
4. Professor especialista do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí
5. Graduanda do Curso de Licenciatura Plena em Química do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí

RESUMO

Este trabalho versa sobre a contribuição da motivação e sua importância para o desenvolvimento de um trabalho coletivo. Por meio dela, o homem sente-se ator no ambiente de trabalho em que está inserido. No tratamento quantitativo, o homem já dispõe de muitas ferramentas que o auxiliam na tomada de decisões ou em atividades mais corriqueiras de uma organização/instituição. Nesse sentido, a parte qualitativa é fator diferencial que se deve priorizar para se obter sucesso. Esse estudo teve como objetivo analisar como se dá o processo de trabalho dos professores na Unidade Escolar Professor Mariano da Silva Neto, em Francisco Santos-PI, no que se refere a fatores motivacionais, qual a relação com os gestores, o nível de satisfação com a profissão, bem como a importância dada pelos docentes ao relacionamento com o quadro discente. Para tanto, foi realizado um questionário contendo cinco questões fechadas e aplicados aos 40 professores da Instituição. Nos resultados, pôde-se observar o quanto os fatores subjetivos são importantes na motivação do trabalho docente, pois muitos valorizam tanto as relações formais quanto as informais que se estabelecem na organização. Concluiu-se que a maioria dos professores consideram-se relativamente motivados no trabalho, sendo que o fator que mais desmotiva é a política pública praticada na escola.

PALAVRAS CHAVE: Motivação, Desenvolvimento, Coletivo, Social.

MOTIVATION IN PRACTICE TEACHING TEACHERS: A CASE STUDY IN STATE SCHOOL TEACHER OF MARIANO SILVA NETO, IN FRANCISCO SANTOS-PI

ABSTRACT

This paper focuses on the contribution of motivation and its importance for the development of a collective work. Through it, the man feels actor in the workplace where it is located. In quantitative treatment, the man already has many tools that help in decision making or in more mundane activities of an organization / institution. In this sense, the qualitative part is distinguishing factor that must be prioritized to achieve success. This study aimed to analyze how does the process work of

teachers in the Unity School Teacher Mariano da Silva Neto, Francisco Santos in-PI, with regard to motivational factors, what is the relationship with the managers, the level of satisfaction with the profession, as well as the importance given by teachers to the relationship with the student table. To this end, we conducted a questionnaire containing five questions closed and applied 40 teachers of the institution. In the results, we could observe how the subjective factors are important in the motivation of teaching, because many appreciate both the formal and informal relationships that are established in the organization. It was concluded that most teachers consider themselves relatively motivated at work, and the main factor that discourages public policy is practiced at school.

KEYWORDS: Motivation, Development, Collective, Social.

INTRODUÇÃO

De acordo com TARDIFF & LESSARD (2007), os professores vivem numa luta constante por melhoria da sua condição socioeconômica, como a relação entre o salário que recebem e a qualidade de ensino e aprendizagem. Nesse sentido, a temática da questão salarial do professor tem instigado reflexões e discussões e sido um elemento de movimentos grevistas através da história da profissão, e também sobre as várias relações que podem existir entre o bom desempenho do profissional da educação e o salário que recebe.

Segundo FERNANDES & ROCHA (2009, p. 7), “o trabalho do professor é repetitivo, com intensa concentração em uma mesma tarefa por um período prolongado, excessiva carga de trabalho, tempo insuficiente para completar tarefas, falta de interesse por parte de colegas de trabalho gerando conflitos entre si, com a família e com os alunos”. “É uma rotina muito desgastante, não sobra tempo para que o professor planeje sua aula e sua vida social fica comprometida” (LIMA, 2011, p. 11).

Para MOSCOVICI (1997), em situações de trabalho, compartilhadas por duas ou mais pessoas, há atividades a serem executadas, bem como interações e sentimentos e participação ativa dos envolvidos que são recomendados para que se estabeleçam boas relações: comunicação, cooperação, respeito, amizade. Isso tanto entre os integrantes internos da organização como entre eles e a quem se vai atender.

Para RAMOS (2010):

O homem é um ser cognitivo, desejante e social. Como ser pensante e, através do seu pensamento crítico, ele é capaz produzir os saberes necessários que lhe dão sustentação na vida em sociedade. Através de seus desejos ele manifesta comportamentos que atendam as suas necessidades e satisfações e como ser social ele se desenvolve afetivamente através da construção de vínculos com o mundo à sua volta na intenção de estruturar e manter sua identidade, assegurar a sua existência e a permanência da sociedade. (RAMOS, 2010, p.16)

A boa comunicação e a utilização da cooperação são fatores essenciais para a realização das Relações Humanas de modo satisfatório (SAMPAIO, 2001).

De acordo com CHIAVENATO (2004), a motivação leva em consideração os objetivos organizacionais, assim, este afirma que a motivação é o processo responsável para que haja no empenho, direção e intensidade de uma pessoa ou equipe na realização de uma determinada tarefa ou ao alcance de determinado objetivo.

Para ALARCÃO (2001, p 12), “na sociedade atual, valorizam-se dimensões há muito desprezadas e atende-se à globalidade da natureza humana”. Assim,

como a Escola é o espaço onde se dá o processo de educação formal dos educandos, valorizar as dimensões subjetivas existentes nesse ambiente, torna-se fundamental.

A mesma autora destaca:

“[...] os professores tomam consciência da sua própria profissionalidade e do seu poder de responsabilidade em termos individuais e coletivos. Importa assumir que a profissionalidade docente envolve dimensões que ultrapassam a mera dimensão pedagógica. Como ator social, o professor tem um papel a desempenhar na política educativa. No seio da escola, a sua atividade desenrola-se no cruzamento das interações político-administrativa-curricular-pedagógicas”. (ALARCÃO, 2001, p. 23).

Assim, a função do professor envolve dimensões muito complexas, o que faz com que se torne relevante uma análise dos fatores dos aspectos subjetivos de sua prática.

Em face dessa temática, o objetivo deste artigo é discutir o nível de motivação na prática pedagógica dos professores da Unidade Escolar Professor Mariano da Silva Neto, em Francisco Santos-PI. O estudo ora apresentado tem relevância no contexto educacional na medida em que se busca contribuir com as discussões empreendidas no âmbito da motivação de professores, considerando-se fatores internos e externos.

METODOLOGIA

A metodologia utilizada foi de natureza qualitativa. “O termo qualitativo implica uma partilha densa com pessoas, fatos e locais que constituem objetos de pesquisa, para extrair desse convívio os significados visíveis e latentes que somente são perceptíveis a uma atenção sensível” (CHIZZOTTI, 2006).

O estudo de caso foi realizado na Unidade Escolar Professor Mariano da Silva Neto, no município de Francisco Santos-PI. Essa escola de Ensino Médio regular foi fundada em 1993, e é composta por um quadro docente de 40 professores, Todos os professores são efetivos e possuem formação superior em cada área específica de atuação.

Esse estudo foi concretizado através da aplicação de questionários ao corpo docente da referida escola sobre fatores relacionados à motivação de sua prática pedagógica. O questionário foi aplicado a todos os professores, no período de outubro de 2010 a dezembro do mesmo ano. Esse questionário foi composto pelas seguintes perguntas: a) Você se considera um profissional motivado? b) Qual o fator que mais desmotiva o seu trabalho? c) Qual o nível de influência da Relação com os gestores no trabalho? d) Qual o nível de influência da Relação com os gestores no trabalho? e) Qual o nível de influência da relação com os demais docentes no trabalho?

Ao responderem ao questionário, todos os professores assinaram o termo de livre consentimento, autorizando a publicação das informações fornecidas por eles.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A motivação é uma das características desejadas em qualquer profissão. Atualmente é ponto de valorização profissional, visto que os resultados de qualquer empreendimento envolve o comprometimento dos executores e sem a motivação não há resultados rápidos e satisfatórios. No gráfico abaixo estão apresentados os resultados da pergunta: você se considera um profissional motivado? Esta pergunta foi feita aos 40 professores da escola em estudo

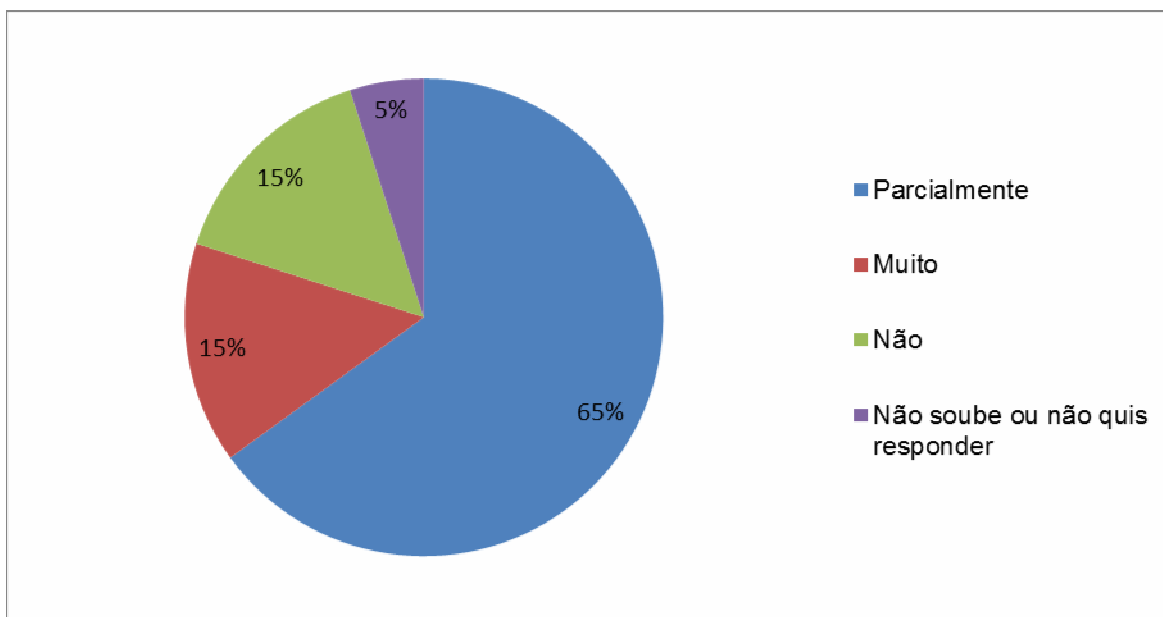


GRÁFICO 1: Você se considera um profissional motivado?

Fonte: pesquisa de campo feita pelos autores, 2010

Com essa pergunta, buscou-se verificar de modo geral o nível de motivação dos professores, e como pode-se observar, a grande maioria (65%), consideram-se parcialmente motivados e apenas 15% disseram não se sentirem motivados enquanto profissionais. Quando se analisa a motivação, deve-se levar em consideração tanto o indivíduo quanto o ambiente onde ele está inserido. O ambiente social pode influenciar no nível de motivação assim como as expectativas individuais (TADEUCCI, 2009). Desse modo, tem-se uma visibilidade onde está envolvida a motivação intrínseca e extrínseca, que segundo BORUCHOVITCH (2008), a motivação intrínseca se refere a fatores de ordem psicológica, que emergem do interior de cada indivíduo, enquanto a motivação extrínseca é gerada por processos de reforço e punição, sendo ambas influenciadas pela interação entre a pessoa e o ambiente.

De acordo com SOUZA (2007), o desenvolvimento profissional está diretamente relacionado à satisfação pessoal e à qualidade de vida. É com essa visão que os “responsáveis” pela educação precisam lidar com os professores que atuam nas escolas, buscando atender essa satisfação, seja por meio de programas que dêem oportunidade para qualificação ou de políticas salariais justas, afinal estará contribuindo para uma motivação que repercutirá diretamente no desenvolvimento do profissional e conseqüentemente na melhoria da qualidade do trabalho realizado.

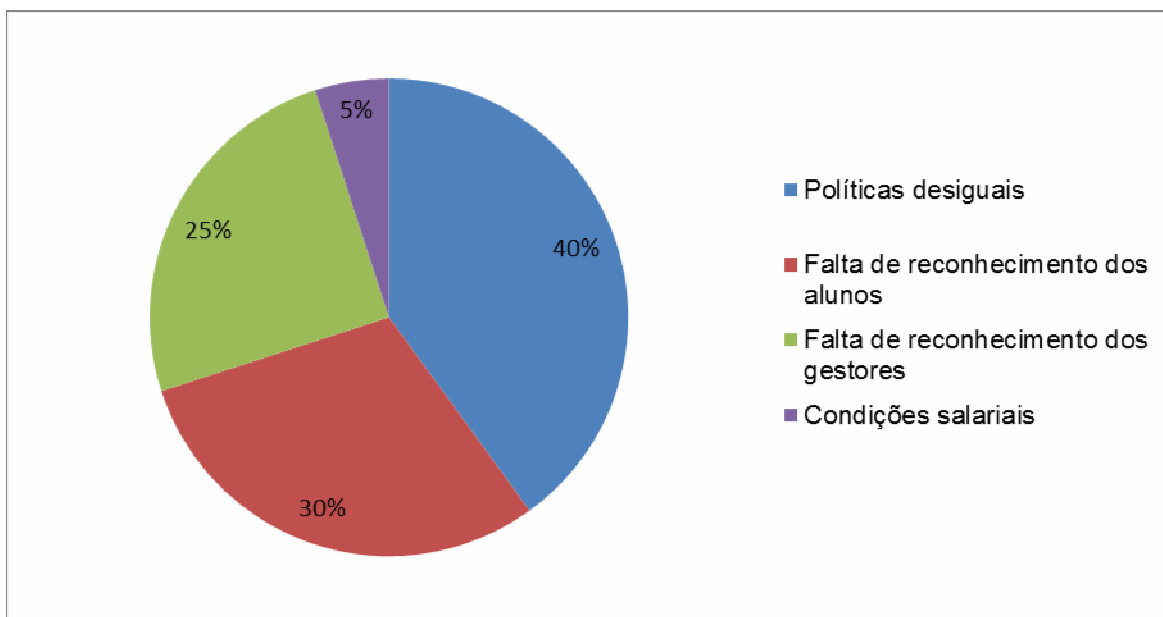


GRÁFICO 2. Fator que mais desmotiva o trabalho docente

Fonte: pesquisa de campo feita pelos autores, 2010

Nesse item, é apontado como fator que mais desmotiva o trabalho dos professores a adoção de políticas desiguais no tratamento dos docentes, sendo um componente do ambiente externo. Assim, é importante destacar que, segundo EL BAIER & FERREIRA (2010), a democratização das relações de trabalho é política que rompe a relação tradicionalmente autoritária e unilateral entre a Administração Pública e seus servidores, concebendo as relações de trabalho de forma horizontal, incorporando o servidor público como ente fundamental, e, portanto, tanto digno, quanto responsável por suas funções e pelos serviços prestados à sociedade. O que, pelo exposto no gráfico, não se aplica à referida escola. Nesse aspecto, deve-se destacar a importância do gestor no delineamento de políticas que nortearão o ambiente escolar, apontada por LIBÂNIO *et al.*, (2003),

[...] o diretor coordena, mobiliza, motiva, lidera, delega aos membros da equipe escolar, conforme suas atribuições específicas, as responsabilidades decorrentes das decisões, acompanha o desenvolvimento das ações, presta contas e submete à avaliação da equipe o desenvolvimento das decisões tomadas coletivamente (LIBÂNIO *et al.*, 2003, p. 335).

Sendo o gestor responsável por todas essas funções que estão ligadas diretamente com o trabalho dos professores, quando as desenvolve de forma insatisfatória, suas ações repercutem negativamente nas atividades de toda a equipe.

E em um percentual relativamente elevado, é apontada a falta de reconhecimento dos alunos. Isso mostra que é dado um valor ao pensamento e atitudes do corpo discente sobre a prática docente. Sobre essa importância da relação com os alunos, FREIRE (2001, p. 102) destaca:

Uma das qualidades essenciais que a autoridade docente democrática deve revelar em suas relações com as liberdades dos alunos é a segurança em si mesma. É a segurança que se expressa na firmeza com que atua, com que decide, com que respeita as liberdades, com que discute suas próprias posições, com que aceita rever-se.

Estando preocupados com a visão que os discentes tem sobre eles, os professores mostram um conhecimento dos fatores que contribuem para um bom desempenho em sala de aula, posto que até mesmo alguns alunos que se mostram

rebeldes ficam mais tranquilos quando são tratados com a intenção da amizade ou confiança. Quando se dão conta de que não conseguem desestabilizar os professores, é porque as suas relações estão melhorando gradativamente.

Para LEITE (2008), no contexto escolar, existem pontos que contribuem para o surgimento dos conflitos e que, na maioria das vezes, acabam trazendo prejuízos a todos os envolvidos. Muitas vezes os professores adoecem quando não conseguem lidar com as questões surgidas no interior dos espaços escolares, sendo frequente o relato de professores estressados com o seu trabalho e desgostosos de sua profissão. O estresse do professor muitas vezes está relacionado ao manejo dos conflitos em sala de aula, decorrente de situações conflituosas com os alunos.

No item “falta de reconhecimento dos gestores”, onde 25% dos 40 professores que participaram da pesquisa apontaram como fator que mais desmotiva o seu trabalho, na configuração da gestão democrática que norteia o ambiente escolar na atualidade, a atuação do gestor é de grande relevância na motivação da equipe que lidera, pois segundo CARVALHO (2005), o gestor passa a ser valorizado por sua capacidade de influenciar, motivar, identificar e resolver problemas, partilhar informações, desenvolver e manter um sentido de comunidade na escola, estimular o trabalho em equipe, compartilhar responsabilidades e poder, tomar decisões conjuntas.

Já na questão salarial, apenas 5% apontaram como principal fator desmotivador. Nesse aspecto, GATTI (2010) destaca que o salário, apesar de ser fator forte quando há a possibilidade de escolha, não abrange todas as questões que envolvem a atratividade de uma profissão. Outros elementos, tanto de ordem individual quanto contextual, também compõem a motivação, os interesses e as expectativas, o que converge com as respostas do grupo, haja vista que apenas uma minoria o apontou como elemento principal na desmotivação do seu trabalho.

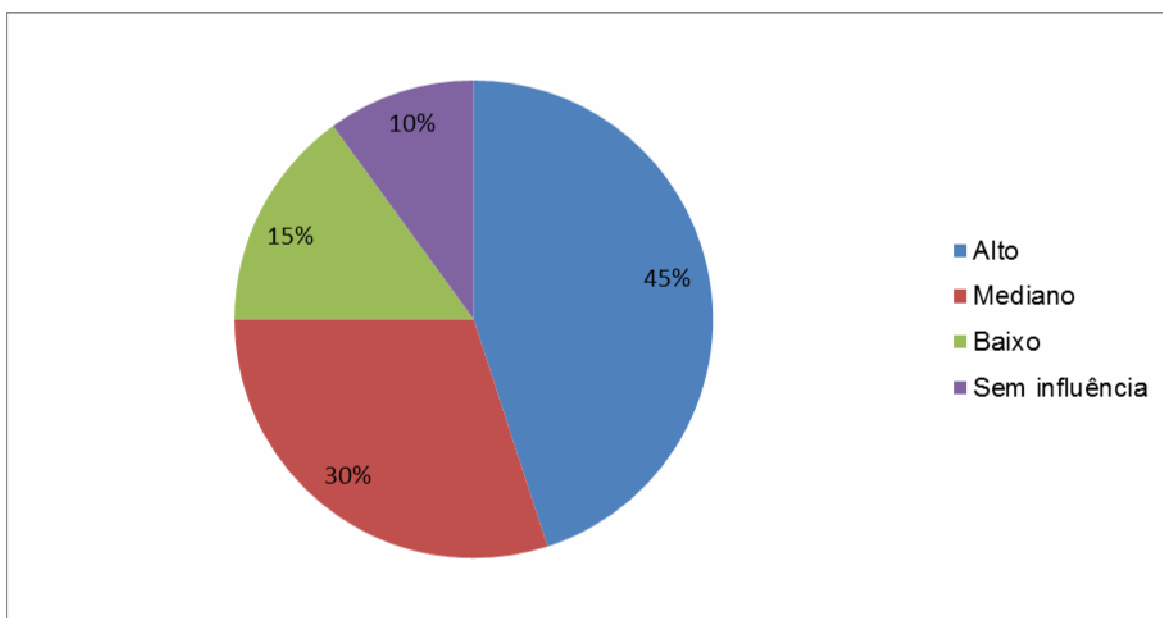


GRÁFICO 3: Nível de influência da Relação com os gestores no trabalho
Fonte: pesquisa de campo feita pelos autores, 2010

Pelo gráfico, pode-se verificar que a maior parte dos professores dão importância a relação que se estabelece com os gestores. De acordo com CHIAVENATO (2004), “o líder capaz de reduzir as incertezas do trabalho é tido

como um motivador porque aumenta a expectativa dos subordinados de que seus esforços levarão às recompensas procuradas”. Segundo ERVILHA (2008), os líderes devem realizar diariamente o exercício de mudança de ponto de vista, até mudar a posição em que se senta pode ajudar a olhar as coisas de outra maneira e, desse modo, ter mais flexibilidade.

Assim, fica constatado que os docentes convergem nessa visão, apontando como de grande relevância a relação interpessoal com os líderes que atuam na Instituição. Desse modo, quando tais relações são satisfatórias, os mesmos participam de forma mais efetiva no desenvolvimento das atividades da escola.

Para tanto, é necessário que a pessoa designada para exercer a função de um líder tenha características indispensáveis para liderar o grupo bem como preparo diário para tal prática, participando de treinamentos e capacitações que possibilitem uma visão holística do ambiente onde trabalha. O reconhecimento de um servidor é um motivo para a busca de ascensão constante na organização. Nesse sentido, pode-se dizer que a melhor maneira do gestor de uma escola se relacionar com a sua equipe, é coordenando os trabalhos de forma integrada, delegando atividades e reconhecendo os esforços dos servidores, fazendo com que eles se sintam importantes no ambiente em que atuam. E “Preocupar-se com a qualidade do trabalho em equipe é uma questão crucial para o sucesso da organização” (MARINS, 2010).

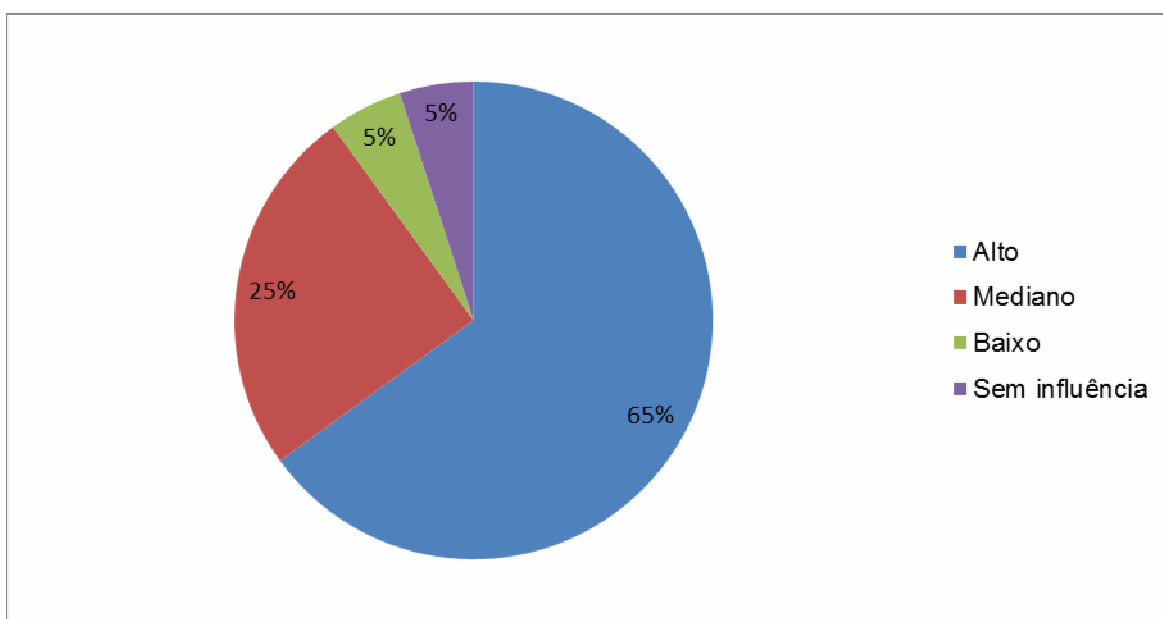


GRÁFICO 4: Nível de influência da relação com os alunos no trabalho
Fonte: pesquisa de campo feita pelos autores, 2010

Como pode-se verificar no gráfico 4 a maior parte dos docentes apontaram que há uma alta influência dos professores sobre os alunos, o que é fator determinante no desenvolvimento de seu trabalho. Conforme ALARCÃO (2001) o momento é de valorização da escola que faz a interligação entre as três dimensões da realização humana: a pessoal, a profissional e a social. A autora ressalta ainda que na escola há a geração de conhecimentos e relações, comprometimentos e afetos. De acordo com a pesquisa apenas 5% dos professores entrevistados não admitem a importância desta variável.

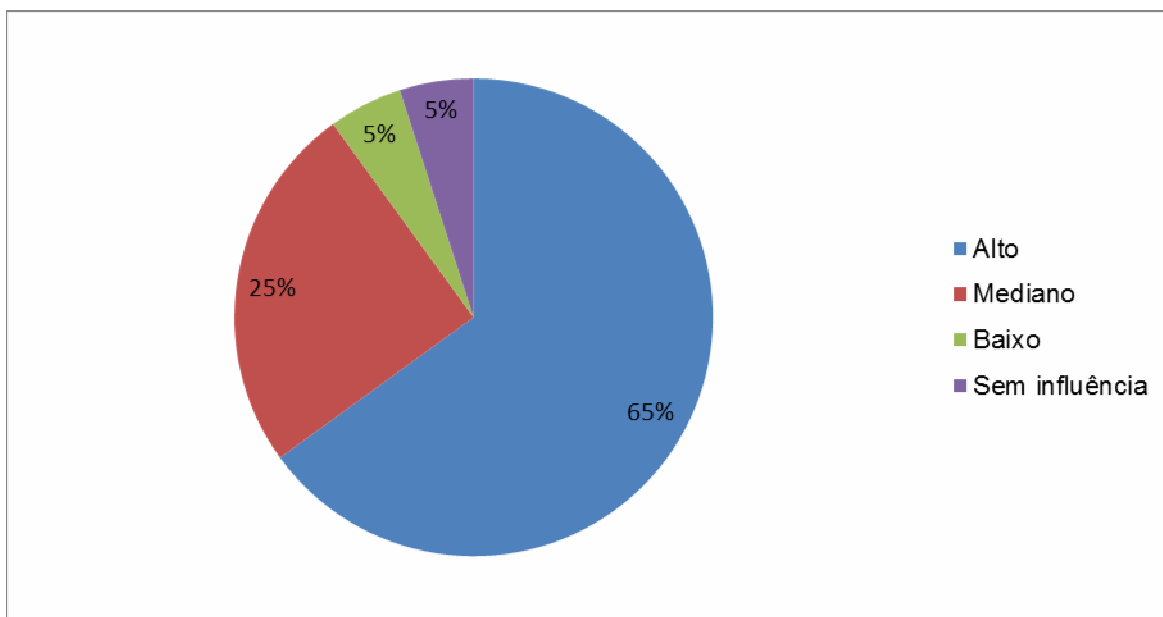


Gráfico 5 – Nível de influência da relação com os demais docentes no trabalho
Fonte: pesquisa de campo feita pelos autores, 2010

No gráfico 5 pode ser visto o resultado da pergunta: qual o nível de influência da relação com os demais docentes no trabalho? A Resposta a esta pergunta apontou que 65% dos 40 professores entrevistados concordam que a relação interpessoal entre os professores é importante porque dela provem um ambiente agradável de trabalho. Quando há conflitos internos no grupo de trabalho os resultados também são ruins. “A produtividade de um grupo e sua eficiência estão estreitamente relacionadas não somente com a competência de seus membros, mas, sobretudo com a solidariedade de suas relações interpessoais” MAILHIOT (1976). Sejam formais ou informais as relações, o fato é que o quadro docente valoriza essa dimensão no âmbito do trabalho.

Ao se ingressar em um grupo, a diversos pensamentos, formas de agir, comportamentos, que diferirão as pessoas nele presentes, fazendo assim, com que surjam os conflitos. O que os diferenciará será o modo como as pessoas e o grupo lidarão com eles, se haverá respeito, se todas as partes serão ouvidas, ou seja, será a forma de lidar com as diferenças existentes entre os indivíduos (MOSCOVICCI, 1997).

CONCLUSÕES

O ambiente escolar permite contatos intersubjetivos que acabam por influenciarem diretamente no desenvolvimento do trabalho educativo desenvolvido no âmbito da escola. Destarte, a pesquisa ora em tela permite afirmar que a maioria (65%) dos professores se consideram relativamente motivados no trabalho, sendo que o elemento que mais desmotiva o grupo é a política pública da educação. Nesse conjunto docente pesquisado, o nível de conflito entre os profissionais é pequeno, o que torna a equipe produtiva, ou seja, fomentando melhores construções de aprendizagens significativas junto à comunidade escolar, especialmente a discente, tendo em vista haver um bom relacionamento com os gestores da escola. Ressalta-se que este estudo focou nos docentes da Unidade Escolar Professor Mariano da Silva Neto, em Francisco Santos-PI. Portanto, outros sujeitos, ações, realidades,

devem vir a ser objetos de investigações posteriores, acabando por contribuir para um entendimento mais holístico do universo educacional encerrado na realidade ora focada.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALARCÃO, I. **Escola Reflexiva e Nova Racionalidade**. Porto Alegre: Artmed, 2001.

BORUCHOVITCH, E. A motivação para aprender de estudantes em cursos de formação de professores. *Educação*, Porto Alegre, v.31, n.1, p.30-38, jan./abr. 2008

CARVALHO, E.J. **Autonomia da Gestão Escolar: Democratização e Privatização**, duas faces de uma mesma moeda. 2005. Tese (Doutorado em Educação). Universidade Metodista de Piracicaba. Piracicaba.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa qualitativa em Ciências Humanas e Sociais**. Petrópolis: Vozes, 2006. 144p.

CHIAVENATO, I. **Gerenciando pessoas: como transformar gerentes em gestores de pessoas**. 4 ed São Paulo: Prentice Hall, 2004.

EL BAYEH, G. M. G.; FERREIRA, D. P. **Gestão democrática de pessoas: uma abordagem estratégica**. Disponível em <http://www.servidor.gov.br/sad/biblioteca/artigos/gestao_Democratica_Pessoas-Duvanier-clad-nov2010.pdf> Acesso em 20 set. 2012.

ERVILHA, A. J. L. **Liderando equipes para otimizar resultados**. São Paulo: Nobel, 2008.

FERNANDES, M. H.; ROCHA, V. M. Impacto dos aspectos psicossociais do trabalho sobre a qualidade de vida dos professores. **Revista Brasileira de Psiquiatria**, São Paulo. v. 31, n. 1, p. 15-20. mar. 2009. Disponível em: <<http://submission.scielo.br/index.php/rbp/article/view/3963>>. Acesso em 10 set. 2012.

FREIRE, P. **Pedagogia da Autonomia: saberes necessários à prática educativa**. São Paulo: Paz e Terra, 2001.

GATTI, B. A. et al. **Atratividade da carreira docente no Brasil**. São Paulo: Fundação Victor Civita, Fundação Carlos Chagas, 2010.

LEITE, N. M. B. **Síndrome de burnout e relações sociais no trabalho**. 2008. 168 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

LIBÂNEO, J. C.; OLIVEIRA, J. F. de; TOSCHI, M. S. **Educação Escolar: políticas, estrutura e organização**. São Paulo, Cortez, 2003.

LIMA, J. D. **Docentes encaram 3 turnos para driblar baixo salário**. Gazeta do Povo, Curitiba, 19 de julho 2011. Folha Vida e Cidadania, Educação, caderno 1, p. 11.

MAILHIOT, G. B. **Dinâmica e gênese dos grupos**. 3. ed. São Paulo: Livraria Duas Cidades, 1976.

MARINS, Marcos de Afonso. **Como trabalhar em equipe ou grupo**. Disponível em: <<http://www.fundacaolamf.org.br>>. Acesso em: 18 set. 2012.

MOSCOVICI, F. **Desenvolvimento interpessoal**. Rio de Janeiro: José Olympio, 1997.

RAMOS, A. M. L. **O sentido do trabalho no Serviço Público**. IN: VIEIRA, F. O. (org): Curso de Capacitação em Gestão Pública: Módulo V. Niterói: UFF, Neami, 2010, p.15-17

SAMPAIO, G.P. **As Relações Humanas a cada Dia**. São Paulo: Nobel, 2001

SOUZA, L. T. **Cuide de seu lado profissional**. BASF vida em equilíbrio. São Paulo nº04. mar. 2007. Disponível em <<http://www.fundacaolamf.org.br/PSMLoad.dll?id=4306&usage=50>> Acesso em: 18 set. 2012

TADEUCCI, M. de S. R. **Motivação e Liderança**. Curitiba: IESDE-BRASIL S.A, 2009.

TARDIFF, M.; LESSARD, C. **Trabalho docente: elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas**. Petrópolis: Vozes. 2007.