



FANAP
A Faculdade

Faculdade Nossa Senhora Aparecida

www.fanap.br | (62) 3277-1000

FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
VANDERLÉIA FERREIRA DA SILVA PEREIRA

MOTIVAÇÃO:
A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE
ESCOLAR

Aluna: Vanderléia Ferreira da Silva Pereira
Orientador: Prof. Esp. Orlando Dias Costa

Aparecida de Goiânia, 2018 / 1

**FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**MOTIVAÇÃO:
A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE
ESCOLAR**

Artigo apresentado em cumprimento
às exigências para término do Curso
de Administração sob orientação do
Prof. Esp. Orlando Dias Costa

FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Vanderléia Ferreira da Silva Pereira

MOTIVAÇÃO:
A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE ESCOLAR

Artigo apresentado em cumprimento às exigências para término do Curso de Administração sob orientação do Prof. Esp. Orlando Dias Costa

Avaliado em _____ / _____ / _____

Nota Final: () _____

Professor Orientador: Esp. Orlando Dias Costa

Professor Examinador: Esp. Raimundo Nonato Ferreira Fonseca

Aparecida de Goiânia, 2018 / 1

RESUMO

Este relatório apresenta com base em revisões bibliográficas a motivação de pessoal como sendo um diferencial para obter resultados satisfatórios. Visto que em um ambiente escolar para que se desperte a atenção dos alunos fazendo com que estes tenham interesse na busca do conhecimento, os docentes enfrentam vários obstáculos. O propósito dessa pesquisa é demonstrar a importância de se ter professores motivados, desde uma boa seleção até se ter um bom clima organizacional. A partir de uma pesquisa de campo, com o objetivo de realizar um estudo do nível motivacional dos professores, uma vez que quando se fala na motivação no ambiente escolar pensa-se somente no estímulo ao aprendizado dos alunos, quando a mesma importância deveria ser direcionada aos professores.

Palavras chave: Motivação; Seleção; Clima Organizacional.

ABSTRACT

This report presents, based on bibliographic reviews, the motivation of personnel as a differential to obtain satisfactory results. Since in a school setting so that students' attention is aroused making them interested in the search for knowledge, teachers face several obstacles. The purpose of this research is to demonstrate the importance of motivated teachers, from a good selection to a good organizational climate. Based on a field research, with the objective of conducting a study of the motivational level of teachers, since when talking about motivation in the school environment, it is only a question of stimulating students' learning, when the same importance should be directed to teachers.

Keywords: Motivation; Selection; Organizational climate

INTRODUÇÃO

A importância da motivação no ambiente escolar abrange não só o estímulo ao aprendizado dos alunos, mas também deve ser direcionada aos professores que são os transmissores do conhecimento. Na vivência da profissão o professor aprende que fará parte da sua rotina a relação com a coordenação da escola, com os demais colegas de profissão, com os pais dos seus alunos e também poderá deparar-se com situações desgastantes e desmotivadoras.

O presente estudo foi realizado na Escola Antônio Monteiro, uma escola particular que existe há mais de quinze anos, tem conquistado seu espaço dentro do seu ramo de atividade de educação básica até o ensino fundamental, devido os resultados alcançados no aprendizados dos alunos. Possui como missão garantir a qualidade no ensino aos alunos, e tem como visão de tornar uma escola inovadora e eficaz com referência à boa qualidade no ensino.

Para ampliar ainda mais a demanda de alunos e poder ajudar àqueles cujos pais não possuem condições de custear uma escola particular, a empresa possui uma participação de uma entidade privada chamada Educa Mais Brasil que pode obter um desconto de até 50% na mensalidade, podendo contribuir para diminuir assim o alto índices de evasão escolar. O que impulsiona a realização desse trabalho foi entender o que motiva ou não os docentes no ambiente escolar, uma vez que o mesmo tem enfrentado muitos desafios.

O objetivo deste artigo é realizar um estudo do nível motivacional do corpo docente, por meio de pesquisa de campo na escola Antônio Monteiro. Quanto à metodologia, foram utilizadas pesquisa bibliográfica, (informações disponibilizadas da internet, conteúdos como livros, revistas e artigos científicos) e pesquisa de campo, através da aplicação de questionário para avaliar o nível de motivação dos docentes.

O método de pesquisa utilizado é a qualitativa, que segundo Marconi e Lakatos (2010) buscam informações para explicar o significado e as características de cada contexto do objeto de pesquisa, pautando-se de bibliografias, pesquisa de campo e entrevistas com breve estudo de caso. Com base nesse conceito o instrumento da pesquisa utilizado foi um questionário com perguntas fechadas e

entrevista estruturada.

MOTIVAÇÃO

Para explicar como as pessoas se comportam, é necessário o estudo da motivação humana, que se fundamenta no comportamento individual das pessoas. Dentro da teoria da administração no campo da motivação, encontram-se autores importantes como Abraham Maslow e Frederick Herzberg que abordam o assunto em questão. Maslow desenvolveu a teoria da hierarquia das necessidades onde demonstra que os seres humanos possuem cinco necessidades independentes: Necessidades Fisiológicas, Necessidades de Segurança, Necessidades Sociais, Necessidades de Autoestima e Necessidades de Auto Realização.

A teoria estabelece que toda necessidade está relacionada com o estado de satisfação e insatisfação de outras necessidades, e que cada pessoa possui mais de uma motivação e todos os níveis dessa motivação atuam no mesmo organismo provocando sempre o desejo de satisfazer algo, conforme figura abaixo.

FIGURA 1 – Hierarquia das necessidades humanas de Abraham Maslow



Fonte: www.tecnicoemenfermagem.net.br/teoria-de-maslow/

Saber como as pessoas vivem e se comportam diante de problemas dentro do contexto de trabalho, tem sido um dos aspectos do comportamento humanos mais estudados na atualidade.

Para Bergamini (1982) o comportamento humano tem sido o estudo mais incentivado nos últimos tempos. Para que se possa compreender como as pessoas vivem e se comportam no ambiente de trabalho, a psicologia do comportamento organizacional tem como objetivo o estudo do homem no seu ambiente de trabalho.

Bergamini considera que frente ao comportamento humano diante da questão motivacional é tido como fenômeno de forças psicológicas. Essas forças tendem a impulsionar o indivíduo a agir em busca de algo ou de fugir de determinadas situações.

Com a proposta de detectar os objetivos motivacionais Maslow propõe a classificação das necessidades humanas que em forma de pirâmide classifica estas necessidades de modo que na medida em que cada uma for atendida se passa para outro nível de necessidade. (conforme figura 1). Com isso foi possível compreender quais objetivos o indivíduo está em busca.

Lewis e Pearson (1964, p.24) apud Bergamini (1982, p.127) dizem o seguinte:

“O incentivo verdadeiramente eficaz é aquele que o trabalhador incorpora a si mesmo e a atitude que assume com relação ao trabalho. Um incentivo é uma meta objetiva capaz de satisfazer alguma necessidade do trabalhador ou algum de seus impulsos e desejos”.

Os incentivos como pagamentos extras, bônus ou outras vantagens, perdem o efeito assim que a necessidade do indivíduo for satisfeita, provocando o desejo de se atender outras necessidades. Em decorrência, do que venha a obter a solução do problema motivacional, Bergamini discorre que a solução possa estar no diagnóstico e planejamento de medidas para satisfazer as necessidades do trabalhador e reconhecer a personalidade de cada indivíduo pode ser decisivo para obter o comprometimento da pessoa no trabalho.

Existem algumas teorias sobre motivação que se concentram no comportamento do indivíduo. As teorias de conteúdo enfatizam que fatores internos é que fazem com que o indivíduo aja de certo modo e que sua necessidade poderá direcionar o trabalhador para aquilo que irá impulsionar à fazê-lo de modo que irá produzir por estar mais motivado. Porém há algumas críticas frente a essas teorias, pois na prática é um pouco mais complicado porque as necessidades variam entre

indivíduo e mudam com o tempo.

As teorias de processos da motivação se concentram na capacidade do indivíduo em como agir para realizar uma tarefa ou ocupar algum cargo. As teorias das expectativas tentam levar em conta as diferenças entre os indivíduos e situações. As teorias da equidade abordam a motivação no trabalho, como o desempenho e a satisfação. Ele faz uma avaliação sobre a recompensa recebida, se a relação entre a sua contribuição, esforço, habilidades e as recompensas que recebe comparada com outros que recebem por contribuições semelhantes.

A teoria de estabelecimento de objetivos se concentra no processo de estabelecer os seus próprios objetivos. No entanto existem algumas críticas sobre as teorias que dizem que só serão úteis quando os administradores passarem a conhecer seus subordinados e isso então poderá levar algum tempo.

A SELEÇÃO DE PESSOAL COMO PONTO DE PARTIDA PARA SE CHEGAR A UMA EQUIPE DE PROFESSORES MOTIVADOS

Na busca por um colaborador que possa ocupar um cargo e que este esteja apto a exercê-lo e também de algum modo satisfazer suas necessidades Pontes considera que recrutamento é o meio de encontra os candidatos para a vaga na empresa.

O recrutamento de pessoal tem o objetivo de reunir uma quantidade de candidatos a uma determinada vaga com perfil específico, para assim selecionar os empregados com a qualificação necessária de que a empresa precisa. Existem conceitos de vários autores, mas para Chiavenato (2015) recrutar é um conjunto de procedimentos com o objetivo de atrair os candidatos com os perfis adequados para o preenchimento da vaga, de acordo com as necessidades da empresa. Após seguir as etapas de recrutamento e decidir quais fontes utilizar, interna ou externa, outro passo a seguir é a seleção dos candidatos.

Lobo (1979) apud Pontes (2015, p. 139) afirma:

A seleção de pessoal é o “processo de administração de recursos” humanos, por meio do qual a empresa procura satisfazer suas necessidades de recursos humanos, escolhendo aqueles que melhor ocupam determinado cargo na organização, com base em uma avaliação de suas características pessoais (conhecimento, habilidades etc.) e de suas motivações.

Chiavenato (2015) considera que é a escolha do homem certo para o cargo certo. É importante a escolha da pessoa certa que irá desempenhar determinado cargo, saber se o perfil daquele candidato é adequado à função que ele irá desempenhar. É interessante levar em conta mais uma vez motivação do candidato, saber se suas necessidades, fisiológicas, de segurança, sociais, estima e auto realização, poderão ser satisfeitas no cargo que irá ocupar.

INFLUÊNCIA DO CLIMA ORGANIZACIONAL ESCOLAR COMO INCENTIVO A QUEM CHEGA, PELA QUALIDADE DO ENSINO.

Em todas as organizações estão presentes vários indivíduos nos quais suas manifestações se revelam através de valores, crenças, preconceitos, costumes, lendas, etc. essa cultura envolve toda atividade humana nesse ambiente, que aprende com os indivíduos presentes nesse meio.

Para Brito (1999) nas organizações escolares o contexto cultural é mais amplo e produzem uma cultura própria, onde se revelam os valores e os ideais, entre todos os elementos da organização escolar. O clima organizacional escolar é capaz de impulsionar de forma significativa, podendo determinar atitudes, condutas como um todo. Para vários autores, o clima organizacional exerce um papel importante no sucesso escolar dos alunos, na eficácia dos professores, no desenvolvimento pessoal de todos.

O papel do professor é fazer a diferença na vida das pessoas, ajudando a desenvolver cidadãos preparados para a vida em sociedade. Por isso a importância de ter professores motivados ao entrar em sala de aula e ensinar seus alunos com comprometimento é como estar investindo no futuro do país.

PROFESSORES BRASILEIROS ESTÃO SE DESTACANDO MUITO ALÉM DOS LIMITES DE NOSSAS FRONTEIRAS

Conforme a convocação publicada na página do MEC na internet, “Professores do Brasil” é uma premiação de iniciativa do ministério da educação com instituições parceiras, com o objetivo de reconhecer, divulgar e premiar o trabalho dos professores de escolas públicas.

Essa premiação contribui com a melhoria dos processos de ensino e aprendizagem desenvolvidos na sala de aula, e através de relatos vividos ou experiências, leva o professor à reflexão sobre a própria prática, o que garante o aprimoramento dos processos de ensino aprendizagem (Brasil, 2018)

O QUE O “PRÊMIO NOBEL DA EDUCAÇÃO” TEM A VER COM ESTE ESTUDO?

Uma publicação no site da revista “Nova Escola”, em 2016 um professor do estado do Espírito Santo (Wemerson Nogueira) de 26 anos concorreu ao prêmio de melhor professor do mundo, ficando entre os dez finalistas do prêmio “Professor Global” nos Emirados Árabes.

Segundo o site o prêmio é concedido ao docente que tenha feito a maior contribuição a sua profissão no ano anterior, impactando os alunos equivalentes à educação básica e sua comunidade. A ideia dos organizadores é reforçar a importância dos professores e reconhecer seus esforços. (IN Nova Escola, 2017).

O Professor Wemerson é autor de inúmeros projetos que lhe renderam o reconhecimento nacional, concedido pela criatividade das aulas e por projetos que melhoraram a qualidade do ensino em sua cidade.

A primeira escola em que começou a trabalhar foi na periferia, com grandes históricos de violência e sem perspectivas de melhoria. Em suas palavras o professor descreve algumas das propostas oferecidas que deram certo.

“procurei a diretora e ofereci ajuda para a formação dos professores, e a participação mais ativa das famílias na educação dos filhos. Em dois anos reduzimos em 90% a criminalidade, 70% a evasão escolar e em 50% a reprovação”.

Com tantos desafios enfrentados ao longo do caminho, iniciativa como essas contribui para a motivação dos professores despertando a vontade de ensinar e transmitir o conhecimento.

QUE INFORMAÇÕES A PESQUISA DO ESTUDO DE CASO CONTRIBUI PARA A FASE CONCLUSIVA?

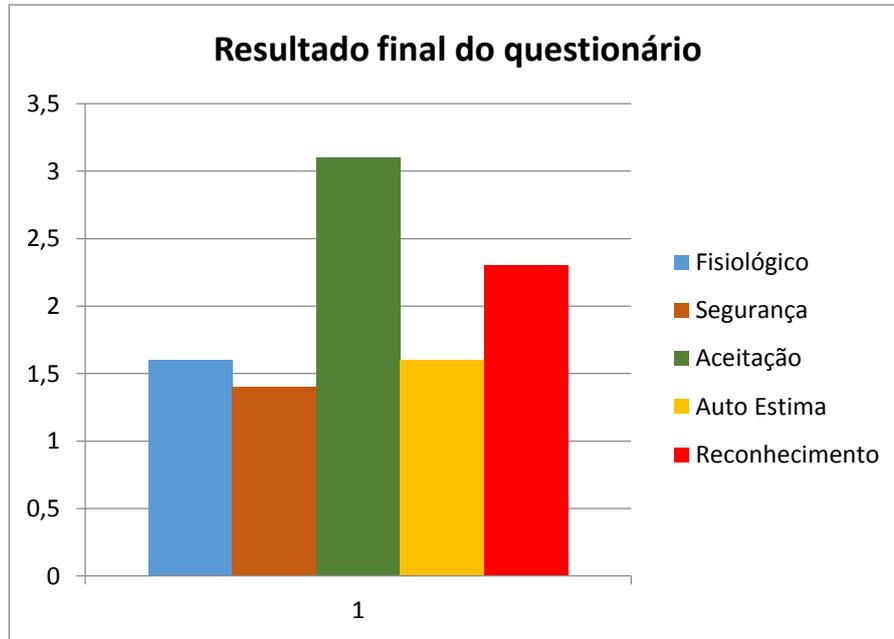
Ao se realizar a pesquisa aplicada na equipe de professores da empresa Estudo de Caso (Escola Antônio Monteiro) com o objetivo de identificar os níveis motivacionais dos docentes sua tabulação revelou realidades impactantes da análise do questionário fechado, aplicado a oito professores dos doze que fazem parte da escola, que para cada comparação entre as perguntas feitas relacionadas à que naquele momento tivesse maior influência no crescimento e da produtividade.

Os itens pesquisados foram os seguintes:

- Um salário adequado às minhas necessidades básicas
- Segurança e estabilidade no emprego e/ou na função
- Ambiente harmonioso e boa comunicação com chefias e colegas
- A chance de testar minha capacidade e meu potencial
- Maior reconhecimento, respeito e valorização.

Após o levantamentos dos dados foi criado o gráfico 1:

Gráfico 1 – Análise dos resultados do questionário.



Fonte: Dados tabulados pela acadêmica.

De acordo com o gráfico 1 foram tabuladas as questões e o resultado demonstrado corresponde que os professores buscam por um ambiente mais harmonioso e o maior reconhecimento ou valorização.

Durante o estágio, foi observado segundo relatos de professores que se houvesse uma maior participação atuante dos pais, poderia contribuir melhor para o aprendizado do aluno e isso refletiria dentro da sala de aula, tornando a mesma muito mais produtiva tanto para o aluno, quanto para o professor. Com isso fica evidente que essa inconstância causa certa desmotivação dos professores. Foi constatado também que a falta de comunicação entre os colaboradores, influencia no clima da organização.

A necessidade de amor e participação, expressa pelo desejo que todos têm de se relacionarem afetivamente com os outros, de pertencerem a um grupo, a vida social explica a maior parte dos comportamentos. Quando a necessidade de reconhecimento e a valorização são satisfeitas, o educador sente confiança nas suas

realizações. O sucesso de um docente na escola depende muitas vezes da confiança que ele tem em si mesmo.

Para que os resultados sejam eficazes é importante que o professor tenha suas necessidades satisfeitas. Porém infelizmente, as políticas educacionais atuais não conseguem atender as necessidades de alunos e professores, acarretando o quadro atual que se veem nas escolas, alunos dispersos e professores desmotivados. O professor é um instrumento maior na educação e faz-se necessário que suas necessidades sejam satisfeitas, para um maior rendimento.

A partir de uma ação simples é possível mudar o clima organizacional e estimular a equipe para que aja mais motivação em busca de resultados satisfatórios e melhor desempenho no trabalho. Como iniciativa de melhoria será sugerida a direção uma elaboração de palestra motivacional e dinâmica para melhorar o relacionamento entre eles e haver uma maior aproximação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O ambiente escolar precisa proporcionar atrativos relevantes tanto para os alunos quanto para os docentes. A escola é um espaço de variedades, onde diferentes culturas, valores, crenças, experiências e relações sociais se misturam e façam o cotidiano escolar uma rica e complexa estrutura de conhecimentos.

O propósito desse artigo é demonstrar a importância da motivação no ambiente escolar, diante de tantos aspectos que podem levar o professor a estar ou não satisfeito. Não basta um profissional dedicado, com um bom diploma e vontade de ensinar, pois a satisfação com o trabalho engloba os conceitos de resultados.

Destacar e valorizar as ideias e iniciativas que deram bons resultados pode ser o começo para a melhoria do relacionamento interno e pessoal entre os próprios professores e destes com a administração e a direção da escola.

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Psicologia Aplicada à Administração de Empresas: Psicologia do Comportamento Organizacional**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1982.

BRASIL, Ministério da educação. **Professores do Brasil**, 2018. Disponível em (<http://premioprofessoresdobrasil.mec.gov.br/>). Acessado em (23 de Maio de 2018)

BRASIL, Ministério da educação. **As histórias de Wemerson, jovem brasileiro que concorre ao nobel da educação**, 2017. Disponível em (<http://portal.mec.gov.br/component/content/211-noticias/218175739/45531-as-historias-de-wemerson-jovem-professor-brasileiro-que-concorre-ao-nobel-da-educacao?Itemid=3>). Acessado em (23 de maio de 2018)

BRITO, Regina Lúcia G. L. de. **Escola: Cultura, Clima e Formação de Professores**. IN. **O Trabalho Docente: Teoria e Prática**. 1.ed. São Paulo: Pioneira, V1 p. 129-142. 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa**. 8. Ed rev e atual. Barueri, SP: Manole, 2015

IN NOVA ESCOLA. **O Que é o Global Teacher Prize que pode eleger um brasileiro como o melhor professor do mundo**.2017. Disponível em (<https://novaescola.org.br/conteudo/4827/o-que-e-o-global-teacher-prize-que-pode-eleger-um-brasileiro-como-o-melhor-professor-do-mundo>). Acessado em (23 de Maio de 2018)

MARCONI, Maria de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia Científica**. 7. ed . São Paulo: Atlas, 2010

PONTES, Benedito Rodrigues. **Planejamento, Recrutamento e seleção de Pessoal**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015.

STONER, James A. F. **Administração**. 5. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2010

APÊNDICE 1

Questionário para avaliar o perfil motivacional

PERFIL MOTIVACIONAL

QUESTIONAMENTO: Que tipo de estímulo seria decisivo para o aumento de sua motivação e consequente aumento de sua produtividade?

INSTRUÇÕES: Para cada uma das 10 comparações, escolha e marque com um X aquela que no momento, caso aconteça, terá maior influência em um crescimento de sua produtividade

0	F ()	Um salário adequado às minhas necessidades básicas;
1	S ()	Segurança e estabilidade no emprego e/ou na função
0	F () (Um salário adequado às minhas necessidades básicas;
2	A)	Ambiente harmonioso e boa comunicação com chefias, colegas e subordinados;
0	F ()	Um salário adequado às minhas necessidades básicas;
3	E ()	A chance de testar minha capacidade e meu potencial.
0	F ()	Um salário adequado às minhas necessidades básicas;
4	R ()	Maior reconhecimento, respeito e valorização.
0	S ()	Segurança e estabilidade no emprego e/ou na função;
5	A ()	Ambiente harmonioso e boa comunicação com chefias, colegas e subordinados.
0	S ()	Segurança e estabilidade no emprego e/ou na função;
6	E ()	A chance de testar minha capacidade e meu potencial.
0	S ()	Segurança e estabilidade no emprego e/ou na função;
7	R ()	Maior reconhecimento, respeito e valorização.
0	A ()	Ambiente harmonioso e boa comunicação com chefias, colegas e subordinados;
8	E ()	A chance de testar minha capacidade e meu potencial.
0	A ()	Ambiente harmonioso e boa comunicação com chefias, colegas e subordinados;
9	R ()	Maior reconhecimento, respeito e valorização.
1	E ()	A chance de testar minha capacidade e meu potencial;
0	R ()	Maior reconhecimento, respeito e valorização.

Registrar quantas vezes cada letra foi assinalada com X neste questionário:

F() - S() - A() - E() - R()

Com o resultado, forme um gráfico de barra de acordo com as letras e colunas correspondentes

P	RESULTADO INDIVIDUAL					RESULTADO DA SEÇÃO					RESULTADO DA EMPRESA				
	F ()	S ()	A ()	E ()	R ()	F ()	S ()	A ()	E ()	R ()	F ()	S ()	A ()	E ()	R ()
4															
3															
2															
1															
0	FISI O L.	SEG U R.	AC EI T.	AUT O E.	REC O N.	FISI O L.	SEG U R.	AC EI T.	AUT O E.	REC O N.	FISI O L.	SEG U R.	AC EI T.	AUT O E.	REC O N.

Fonte: Senai A chance de testar minha capacidade e meu potencial.