

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA - UEPB
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO
FUNDAMENTOS DA EDUCAÇÃO – PRÁTICAS PEDAGÓGICAS E
RELAÇÕES INTERDISCIPLINARES.**

DANIEL ELIAS DINIZ MENDES FELIZARDO

**O NÍVEL MOTIVACIONAL DOS PROFESSORES DO ENSINO MÉDIO
DE UMA ESCOLA PÚBLICA ESTADUAL DA PARAÍBA.**

**JOÃO PESSOA
2014**

DANIEL ELIAS DINIZ MENDES FELIZARDO

**O NÍVEL MOTIVACIONAL DOS PROFESSORES DO ENSINO MÉDIO
DE UMA ESCOLA PÚBLICA ESTADUAL DA PARAÍBA.**

Monografia apresentada ao Curso de Especialização da Universidade Estadual da Paraíba - UEPB em cumprimento às exigências para a obtenção do grau de Especialista em Fundamentos da Educação.

Orientador: Prof. Ms. Flaviano Maciel Vieira.

JOÃO PESSOA
2014

F316n Felizardo, Daniel Elias Diniz Mendes

O nível motivacional dos professores do ensino médio de uma escola pública da Paraíba [manuscrito] / Daniel Elias Diniz Mendes Felizardo. - 2014.

40 p. : il. color.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Fundamentos da Educação: Práticas Pedagógicas Interdisciplinares EAD) - Universidade Estadual da Paraíba, Pró-Reitoria de Ensino Médio, Técnico e Educação à Distância, 2014.

"Orientação: Prof. Me. Flaviano Maciel Vieira, Letras e Artes".

1. Motivação. 2. Recompensa. 3. Reconhecimento. I. Título.

21. ed. CDD 371.3

Daniel Elias Diniz

**O NÍVEL MOTIVACIONAL DO CORPO DOCENTE DO ENSINO MÉDIO DE UMA
ESCOLA PÚBLICA NA PARAÍBA**

Monografia apresentada ao curso de especialização da Universidade Estadual da Paraíba, em
cumprimento às exigências para obtenção do título de Especialista em Educação.

Aprovada em 06/12/2014.

Banca examinadora


Prof^{Ms.} Flaviano Maciel Vieira

Orientador


Prof^{Ms.} Edson Peixoto de Vasconcelos Neto

Examinadora


Prof^{Ms.} Gêssika Cecília Carvalho

Examinadora

João Pessoa - PB

2014

Aos meus *pais*, pela imensa contribuição na formação do meu caráter, pelo exemplo de Fé, Dignidade, Honradez, Perseverança e Justiça, condições indispensáveis para a formação da pessoa que sou. **Dedico.**

AGRADECIMENTOS

À **Deus**, todo Poderoso, o qual não desistiu de mim e mudou minha vida. Fonte de todo o saber, por ter me dotado de inteligência e poder de discernimento que conduziram-me à obtenção dos conhecimentos hoje coroados de êxitos.

Aos meus *familiares*, cujo apoio, confiança e motivação, ajudaram-me a superar todos os obstáculos.

À minha mãe **Socorro Mendes** pelo exemplo de fé, humildade e perseverança ao qual procuro me espelhar até hoje, além de todo esforço, dedicação, presença e direção doados com tanta empolgação em todos os rumos da minha vida.

Ao meu Orientador **Prof. Ms. Flaviano Maciel Vieira** pela cumplicidade, dedicação, e direcionamento indispensáveis para a realização desse trabalho.

Aos educadores que fizeram parte dessa formação e compartilharam seus conhecimentos e experiências relacionadas a tão importante tarefa de ensinar.

Aos gestores e funcionários pelas decisões e suporte, necessários à concretização dessa Especialização da UEPB, auxiliando assim, à formação e melhor desempenho dos docentes da rede estadual da Paraíba.

RESUMO

A presente obra descreve um estudo de caso, onde tem como foco, mensurar a motivação dos professores para com o sistema de ensino, identificando e medindo assim, o nível de envolvimento e engajamento dos mesmos em suas práticas e atividades, além de também apontar os fatores que servem de motivação para um melhor desenvolvimento funcional do corpo docente. Através da aplicação de um cronograma de questões e verificando o perfil de cada servidor, foi observado em um âmbito escolar da rede pública estadual da Paraíba, o baixo nível motivacional desses profissionais devido à deficiência maior no sistema de recompensas e reconhecimento do complexo educacional (órgão administrativo superior competente, gestores diretos escolares e comunidade). A maior causa de insatisfação dos educadores, foi apontado como a falta de incentivo e benefícios na forma de recompensa, a sensação de desvinculação do processo educacional, além da capacitação não oferecida pelo órgão ao qual estão subordinados. Com isso constata-se a necessidade de aperfeiçoamentos sobre as políticas governamentais voltadas para área em estudo (recompensa, infra-estrutura, reconhecimento), bem como uma capacitação dos gestores diretos do ambiente estudado em relação à reciclagem de suas maneiras de gerenciamento e incentivo do seu corpo docente, investindo na satisfação do mesmo.

Palavras-Chave: Motivação. Recompensa. Reconhecimento.

ABSTRACT

This work describes a case study, where his focus, measure the motivation of teachers towards the education system, identifying and measuring thus the level of involvement and engagement of the same in their practices and activities, and also point out the factors that serve as motivation for a better functional faculty development. By applying a schedule of questions and checking the profile of each server, was observed in a school under the public schools of Paraiba, low motivational level of these professionals due to increased disability in the reward system and recognition of the educational complex (organ administrative competent superior, school and community direct managers). The biggest cause of dissatisfaction of teachers, was appointed as the lack of incentives and benefits in the form of reward, the feeling of disassociation of the educational process, as well as training not offered by the body to which they are subject. With that noted the need of improvements over the government policies for the study area (reward, infrastructure, recognition) as well as a direct training of managers of the environment studied in relation to recycling their ways of management and incentive its faculty, investing in satisfaction.

Keywords: Motivation. Recompesa. Recognition.

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - PERCEPÇÃO DOS PROFESSORES EM RELAÇÃO AO SISTEMA DE RECOMPENSAS.....	26
TABELA 2 – PRINCIPAIS FATORES CAUSADORES DE EXAUSTÃO NA PRÁTICA DOCENTE.....	27
TABELA 3 – PRINCIPAIS FATORES QUE DIFICULTAM A ATIVIDADE LABORAL.....	27

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – MAIOR NECESSIDADE DO CORPO DOCENTE.....	25
GRÁFICO 2 – POSSÍVEIS MELHORIAS CAUSADORAS DE MOTIVAÇÃO.....	26
GRÁFICO 3 – JUSTIFICATIVA PELA PERMANÊNCIA NO MAGISTÉRIO.....	28
GRÁFICO 4 – CAUSADORES DE INSATISFAÇÃO PROFISSIONAL.....	31

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	TEORIA MOTIVACIONAL.....	14
2.1	Teoria de Maslow	14
2.2	Sistema de recompensas.....	15
3.	MOTIVAÇÃO.....	16
3.1	Conceito.....	16
3.2	As pessoas nas organizações.....	17
3.3	Escola, ambiente e gestão no processo motivacional docente.....	18
4.	A RELEVÂNCIA DO PROFESSOR NO CONTEXTO ESCOLAR E SOCIAL	19
4.1	A motivação do Professor no desempenho e formação dos alunos.....	20
5.	MÉTODO DE PESQUISA.....	21
5.1	Coleta de dados.....	22
6.	ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	24
6.1	Análise dos dados obtidos na pesquisa.....	24
7.	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	34

1. INTRODUÇÃO

Vontade de fazer melhor, de esforçar-se, buscar evolução em práticas e relações, tudo isso depende do quadro motivacional de cada indivíduo. Vergara (2009) comenta que essa condição não é algo adquirido e pronto, mas sim um processo oscilante, cuja intensidade é modificada por fatores determinantes, circunstanciais. Em outras palavras, significa dizer que a motivação, por envolver fenômenos emocionais, biológicos e sociais, depende do momento, da situação, condições, enfim, vivenciadas por cada indivíduo dentro do contexto social no qual está inserido.

A importância de obter um profissional motivado em suas práticas, em qualquer área de atuação, seja de caráter estatal ou privada, traz inúmeros benefícios. Na Educação não poderia ser diferente: professores motivados estão estritamente ligados ao maior desempenho e cumprimento dos objetivos propostos pelo sistema escolar.

Nesse âmbito organizacional, em que a busca contínua por diferenciais tem sido a maior necessidade para captar, incentivar e manter os alunos na escola, o envolvimento e o comprometimento dos professores passaram a ter extremo poder de determinação para um padrão de qualidade eficaz. Isso é explicado pelo melhor desempenho demonstrado pelos educadores quando estão envolvidos nos procedimentos e objetivos da instituição educacional. Dentre as vantagens desse fator estão: a otimização da qualidade de ensino e melhores chances de aperfeiçoamento dos métodos com a citação de novas ideias, visto que o corpo docente compartilha o desejo de ajudar o processo educacional a atingir a excelência almejada, mais empenho no cumprimento dos métodos impostos pela gestão escolar, dentre outros.

Com respaldo nos benefícios notáveis que essa ferramenta (motivação) proporciona, é que se insere a seguinte problemática: *Como se dá o nível motivacional dos professores de uma escola pública, e que fatores são propícios ao engajamento dos mesmos no processo de suas práticas pedagógicas?*

Chiavenato (1999) relata que para incentivar pessoas a fazerem o melhor possível, a ultrapassar o desempenho atual e alcançar as metas estabelecidas de forma eficaz, não basta apenas remunerá-las pelo seu tempo dedicado à organização. Isto é necessário, mas insuficiente. Para os docentes, as contribuições

que fazem à escola e a sociedade representam investimentos pessoais que devem proporcionar certos retornos na forma de incentivos ou recompensas.

Quando o envolvimento dos educadores não se limita apenas à relação obrigação/salário, mas parte de uma parceria em que os interesses e valores individuais compatibilizam-se com os objetivos organizacionais, cria-se assim um maior envolvimento dos mesmos em seus procedimentos, e faz com que desempenhem um papel ativo e mais responsável em suas práticas. Partindo desse intuito, o promover e manter professores motivados firma-se como um importante aliado, pois influencia diretamente em todas as metas almejadas pela educação.

Sabe-se que no complexo educativo, a motivação do aluno para os estudos é percebida como um fator extremamente relevante para o êxito escolar. O que poucos percebem é que nesse binômio ensino-aprendizagem, o professor é, por excelência, o principal agente motivador e que, no entanto, não existem tantas referências ou estudos na literatura sobre a sua motivação. Nesse sentido, buscou-se observar como o nível de engajamento dos professores reflete no desempenho dos educandos, apontando os fatores que os estimulam e lhes motivam a se tornarem mais comprometidos e ativos em suas práticas e processos pedagógicos.

Ante o exposto, percebe-se que é na própria importância que o tema encerra, que repousa a justificação da pesquisa ora desenvolvida, a qual, certamente, não apenas redundará em benefícios especificamente para a escola em estudo, como, principalmente, servirá como fonte de pesquisa e análise científica, nessa área tão essencial e sempre em foco nas instituições.

O presente trabalho tem como procedimento metodológico a pesquisa bibliográfica, buscando o embasamento científico necessário às percepções indicadas em seu objetivo. Além disso, realizou-se uma coleta de dados, indispensável ao cumprimento do objetivo almejado pelo estudo, utilizou-se de um questionário no qual busca-se evidenciar a maior veracidade possível das informações dentro do contexto laboral e motivacional de cada professor e assim conseguir fazer a análise concreta preterida pela pesquisa.

A referida obra está organizada em cinco capítulos, cujos conteúdos são apresentados a seguir:

O primeiro capítulo faz alusão à relevância e objetivos do referido tema que demonstra ser tão essencial no contexto escolar/social.

O segundo capítulo refere-se ao embasamento teórico que serviu para

fundamentação do estudo;

O terceiro capítulo consiste nos procedimentos metodológicos utilizados para obtenção dos dados que foram analisados no estudo de caso;

O quarto capítulo apresenta proposições para o avanço de novos estudos nesta área do conhecimento. Abordam-se, também, recomendações, limitações e sugestões para futuros trabalhos similares.

2. TEORIA MOTIVACIONAL .

2.1. Teoria De Maslow

Segundo Maslow, o comportamento humano é explicado através de cinco níveis de necessidades, que influenciam diretamente o quadro motivacional dos colaboradores.



Abraham Harold Maslow construiu sua Teoria baseando-se na ideia de que as necessidades do ser humano podem ser hierarquizadas, mostrando, inclusive, como esses aspectos diferenciam os homens dos animais irracionais.

De acordo com Maslow, é na base da pirâmide que se encontra o grupo de necessidades que constituem a sobrevivência do indivíduo e a preservação da espécie: alimentação, respiração, sono, sexo, repouso, etc. Trata-se das Necessidades Fisiológicas Básicas – primeiro nível da Pirâmide de Maslow.

O segundo nível de hierarquia é formado por uma gama de carências ligadas à Segurança, tais como a busca de proteção contra a ameaça ou privação, a

fuga e o perigo.

O terceiro nível aponta para a necessidade que o homem tem de amar e pertencer. O ser humano não precisa apenas ser querido por outros, de ser amado, de ser aceito, mas, principalmente, de se sentir útil à outras pessoas ou grupos de pessoas, daí a necessidade de associação, de participação, de aceitação por parte dos companheiros, de troca de amizade, de afeto e amor.

O quarto nível é o da Estima ou de "Status". Envolve a autoapreciação, a necessidade de aprovação social e de respeito, de status, do prestígio e consideração, além do desejo de força e de adequação, de confiança perante o mundo, independência e autonomia.

O quinto e último nível de necessidades, consideradas por Maslow como as mais maduras e construtivas, são aquelas que ficam no topo da Pirâmide, as quais são conhecidas como necessidades de auto-realização: por meio desse nível o ser humano canaliza todas as suas ações em busca do Vencer. Trata-se da busca da realização do próprio potencial, da contínua procura pelo auto-desenvolvimento, pelas experiências estéticas e metafísicas, ou mesmo pela crença em Deus.

Portanto, ante o exposto, é impossível falar de Motivação, sem levar em consideração as teorias de Maslow, baseadas nas necessidades humanas. É com foco nessas necessidades que está relacionada o grau de esforço desempenhado pelo indivíduo, é como já mencionado, a força que nos impulsiona e nos move.

Chiavenato (2000) remete-nos à ideia de que os indivíduos estão dispostos a cooperar sempre que as suas atividades dentro da organização contribuam diretamente para o alcance dos seus próprios objetivos pessoais. Diante disso, para a cooperação das pessoas, precisa haver uma relação de troca, em que as contribuições à organização serão resultado do recebimento de incentivos desejados (salários, prêmios de produção, benefícios sociais, oportunidades, satisfação profissional).

2.2. Sistema de recompensa

Um dos desafios convvidos pelo sistema educacional e que serve de ferramenta motivacional para os professores ou qualquer outra classe trabalhista é o fator recompensa. O processo de recompensar as pessoas adequadamente, fazendo com que gere a satisfação e o estímulo devido num ambiente

organizacional torna-se primordial para um sistema efetivo em seus objetivos.

Conforme Stoner e Freeman (1995), uma evidência da Teoria de Maslow é que o salário é uma necessidade básica e suficiente para que os servidores possam alimentar, abrigar e proteger a si mesmos e as suas famílias de maneira satisfatória. Para Maslow, na tentativa de motivar seus funcionários, os administradores devem preocupar-se com a questão salarial antes de oferecer incentivos que visam aumentar a auto-estima, gerar sentimentos de participação ou oportunidades de crescimento entre os funcionários.

Para Lacombe (2005), a base de um sistema de recompensas está: na remuneração e nos incentivos e benefícios. Remuneração – recompensa base, incentivos – recompensas ligadas ao desempenho individual ou em grupo e benefícios sociais.

A multiplicidade de formas de remuneração tem crescido com a necessidade de encontrar maneiras criativas para reforçar o vínculo entre as empresas e seus funcionários. As formas básicas, entretanto, mantêm-se as mesmas, podendo estas variações serem classificadas em seis grandes grupos. (WOOD JR, PICARELLI FILHO, 1996, p. 40)

O principal interesse das organizações em fazer com que os sistemas de recompensas cumpram tal função deve-se à necessidade de zelar por um quadro funcional motivado e comprometido, disposto a se empenhar mais em prol dos objetivos almejados.

3. MOTIVAÇÃO

3.1 - Conceito

Segundo Robbins e Decenzo (2004, p. 203), motivação pode ser definida como “a disposição em exercer altos níveis de esforços para alcançar os objetivos, condicionada pela habilidade do esforço em satisfazer alguma necessidade individual”. Os autores referem-se que aos objetivos almejados são atribuídos o grau de empenho e esforço exercido pelo sujeito.

Chiavenato (2004) salienta que motivação é um processo psicológico básico, junto com as percepções, atitude, personalidade, aprendizagem, sendo um importante processo da compreensão humana.

Dispor de um pessoal motivado e comprometido ocasiona inúmeros benefícios para o ciclo em que esse profissional encontra-se, pois esse fator, além de contribuir com uma maior eficiência laboral, ainda implica na satisfação do mesmo, tornando o trabalho menos enfadonho.

Para se dispor a fazer qualquer atividade, seja nas mais diversas áreas da vida, é preciso de algo que impulse e estimule o indivíduo a praticar certa tarefa. Segundo Vergara (2009, p. 43), “motivação é uma força, uma energia que nos impulsiona na direção de alguma coisa”. Ao ocorrer esse fator, as pessoas tornam-se mais eficazes, produtivas, pois trabalham mais satisfeitas e estimuladas em suas práticas. Manter tal motivação e gerar o comprometimento devido nos educadores para com sistema educacional é o desafio a ser vencido para os gestores.

3.2. As Pessoas nas Organizações

Chiavenato (2003) ressalta que não existem organizações sem pessoas. Toda organização é basicamente constituída de pessoas.

As pessoas são o coração da organização, na qual suas atitudes, iniciativas, omissão ou qualquer tipo de comportamento dentro do ambiente de trabalho, irá, sem dúvida, repercutir em todo o objetivo previsto, por isso os recursos humanos são considerados o fator chave que impulsiona qualquer instituição para o sucesso ou para o fracasso. Daí reconhece-se a devida importância dada ao capital intelectual nas organizações.

[...] embora se possa enxergar as pessoas como recursos, isto é, como portadoras de habilidades, capacidades, conhecimentos, motivação de trabalho, comunicabilidade etc., nunca se deve esquecer que as pessoas são pessoas, isto é, portadoras de características, de personalidade, expectativas, objetivos pessoais, histórias particulares etc. (CHIAVENATO, 2000, p. 103)

Trazendo para o contexto em estudo, as palavras de Chiavenato significam

dizer que os professores devem ser tratados bem mais do que apenas recursos, e sim como indivíduos que ao se doarem de alguma forma à instituição, armazenam dentro de si planejamentos, expectativas e objetivos pessoais.

De um modo geral, os objetivos organizacionais diferem dos pessoais, o que torna essa relação muito conflituosa. E o equilíbrio organizacional entre esses objetivos, de acordo com Chiavenato, reflete o êxito das organizações. Por isso é essencial que as instituições conheçam os motivos que levam cada docente a cooperar nos diversos tipos de condições na rede de ensino.

3.3. Escola, ambiente e Gestão no processo motivacional docente.

Em um processo por inteiro, desde a formação até o profissional completo, “apto a ensinar”, nos são apresentados teorias, fórmulas, tendências, conceitos, ou seja, um leque de ferramentas e capacitação para desempenhar, com maestria, o complexo fundamento do ensino. Na aprendizagem acadêmica, exposições, debates profundos, aulas planejadas em laboratórios, estruturas e condições favoráveis ao ensino-aprendizagem nos remetem à ideia de professores formados, capacitados e prontos para alcançar os objetivos propostos pelo sistema educacional. Porém, em contraposição a tudo isso, deparamo-nos com uma outra realidade, na qual a maioria dos professores, ao serem inseridos no ambiente escolar, deparam-se com instituições precárias, situadas em locais de difícil acesso, com salas super lotadas, compostas de alunos inseridos em contextos sociais diversos; e, o mais grave, encontram-se, na maioria das vezes, com uma gestão despreparada, exclusivamente à serviço de classes políticas dominantes, o que justifica o alheamento, o descompromisso, a ausência total do interesse em proporcionar estímulos aos profissionais, e, muito menos ainda, condições para que desenvolvam suas atividades laborais, com propósitos e perspectivas voltadas para a eficácia da educação.

Um fator de extrema importância para uma maior produtividade do corpo docente, segundo Abramovay (2004), é o ambiente de trabalho, como se dá o clima organizacional, as relações inter-pessoais dentro da escola, não só entre gestão, mas também entre os próprios educadores, funcionários e alunos. E é a esse clima favorável, entre todos os colaboradores da instituição de ensino, que, segundo a autora, está atribuído a qualidade de vida e a produtividade dos docentes e dos

alunos.

Mas, ainda segundo Abramavay (2004, pág. 92), para se alcançar tal clima, tão propenso à eficácia docente, é preciso “uma gestão mais aberta e igualitária, na qual se processa maior integração entre direção, os docentes e outros funcionários”. Com isso, as palavras da autora nos mostram o fundamental papel da gestão escolar como mediadora desse processo ao promover a interação, diálogo e companheirismo em todos os níveis funcionais do complexo escolar, o que sem dúvida deixa o ambiente mais propício a trocas de experiências boas e más no meio docente e, conseqüentemente, a identificação de falhas e também oportunidades dentro do processo educativo da instituição. Assim, um clima “leve”, que gera sensação de pertencimento, favorável à ajuda mútua em relação a suporte e condições de trabalho entre todos, torna-se uma ferramenta chave de motivação, inserida no cotidiano do corpo docente.

4. A RELEVÂNCIA DO PROFESSOR NO CONTEXTO ESCOLAR E SOCIAL.

Não há como pensar em escola, ensino e aprendizagem sem vir em mente a imagem ou representação de um professor. Ele é a figura direta que norteia e atua no cerne mental de uma criança, adolescente e jovem, o processo de aprendizagem.

O professor não é apenas um transmissor de conhecimentos, ou alguém para ocupar o tempo dos alunos, mas sim um instrumento ativo e indispensável para o crescimento do discente como cidadão, atuando não só no aspecto intelectual de cada um, mas principalmente no emocional e psicológico dos mesmos. Larocca (1999, p. 49) diz que “[...] a escola pode promover o desenvolvimento da criança ou atrapalhar esse desenvolvimento [...] o professor pode ser o dinamizador, aquele que propulsiona este desenvolvimento, ou não, não é?”. Assim, entendemos a influência ativa exercida pela escola e pelo professor como instrumento facilitador, formador ou não, do desenvolvimento do indivíduo no meio escolar.

Daí a importância do papel do educador para sociedade e a convicção de que essa classe trabalhista necessita de uma melhor qualificação e valorização. Para que haja uma educação com excelência, é de extrema conveniência que os professores estejam capacitados e envolvidos com o processo de formar cidadãos, e para isso devem ter, acima de tudo, motivação e dedicação naquilo que fazem. Para Vergara (2000, p. 42), “motivação é uma força, uma energia que nos impulsiona na

direção de alguma coisa, é absolutamente intrínseca, isto é, está dentro de nós, nasce de nossas necessidades interiores”. Assim, cada um de nós dispõe de motivações próprias geradas por necessidades distintas.

Além da função primordial de educar, esses profissionais da educação ainda se deparam com a fragmentação educacional vinda de casa, da família, na qual cada aluno tem um perfil e uma realidade diferente a serem observadas, e por isso o docente precisa desempenhar não só as habilidades acadêmicas, mas também especialidades intuitivas, empáticas e emocionais em relação ao educando. Ensinar não está relacionado apenas em propagar fórmulas, conceitos, histórias e experiências, mas é algo que exige entusiasmo, comprometimento e desejo de ajudar indivíduos. Não se está lidando com produtos e sim com pessoas, que agem, reagem e manifestam-se de formas distintas em relação às mesmas coisas.

Visto a atividade tão complexa que a escola e principalmente o professor desempenha dentro da “vida” dos alunos e conseqüentemente sua influência na sociedade, é notória a importância que deve-se prestar a esses agentes que apesar de serem tão relevantes na esfera social, ainda compartilham de um sentimento de descaso em relação à sua valorização.

4.1. A motivação do professor no desempenho e formação dos alunos.

Várias circunstâncias e fatores podem ser apontados para entender ou explicar o interesse, ou não, do aluno em sala de aula. Dentre eles, pode-se elencar a estrutura física da escola, o estímulo dos pais e/ou responsáveis e até mesmo a própria motivação intrínseca do aluno em querer aprender. Todas as condições anteriormente citadas possuem sua parcela de contribuição no desempenho do discente, mas não tem como ofuscar o singular papel do professor, que através do empenho, dinamismo, ou seja, a maneira como rege sua aula, pode despertar no mais indomado aluno o desejo de aprender.

A motivação do aluno está intimamente relacionada à motivação do professor pelo próprio trabalho. Apenas um professor interessado, que gosta do que faz, que se dedica, poderá ter energia suficiente para motivar uma classe. (FERNÁNDEZ, CALLEGARI, 2009, pág. 114)

As autoras querem expressar que o despertar do aluno para a

aprendizagem, a maior participação em sala e o interesse pelos assuntos ministrados estão diretamente ligados ao estímulo do docente ao ministrar sua aula. O educador precisa estar profundamente comprometido com o que faz e sentir prazer nesse processo. Não se trata apenas de uma relação serviço/vantagens, mas sim, um desejo verdadeiro de ensinar e contribuir para uma melhor formação e projeção do alunado como pessoas de bem.

São diversos os contextos sociais vividos por cada aprendiz e apresentados em uma mesma sala de aula, que dependendo da situação faz com que já cheguem à escola desmotivados, apreensivos. Esse sentimento aumenta ainda mais quando ao entrar em sala se depara com um professor “transmissor de conhecimentos”, que não demonstra vontade de interagir e extrair junto com os alunos lições de vida. Freire (1989) nos mostra que não basta ser um instrumento reprodutor de informações, ensinar o conteúdo técnico de forma clara e objetiva. Como professores, devemos ir mais além, despertar a curiosidade, a vontade de aprender e de buscar o conhecimento. “O professor tem grande importância no processo de motivação dos alunos, mas seu papel não se resume à utilização de recursos pontuais (como um prêmio em determinada atividade, por exemplo).” (Fernández, Callegari, 2009, pág.40). As palavras das autoras reforçam o pensamento que vem sendo trabalhado neste capítulo: a função do docente não está relacionada apenas com os fundamentos práticos/teóricos específicos de uma disciplina, mas também na construção de um ambiente favorável ao estudo, com recursos e planejamentos que despertem no aluno o interesse de envolver-se no conteúdo ministrado.

Diante do que já foi mencionado no presente tópico, deixa-nos claro a ideia de que um professor motivado em suas práticas e objetivos faz-se como uma alavanca primordial no impulso do estudante, de querer aprender. Portanto, alunos também motivados são sinônimos de maior engajamento, envolvimento e principalmente autonomia dos mesmos na busca do saber.

5. MÉTODO DE PESQUISA

O método científico constitui-se num fator de grande importância nas pesquisas, sem o qual os resultados das investigações seriam de difícil aceitação. Segundo Richardson (1999), o método científico é a forma encontrada pela sociedade para legitimar um conhecimento adquirido empiricamente, isto é, quando um conhecimento é

obtido pelo método científico, qualquer pesquisador que repita a investigação nas mesmas circunstâncias, poderá obter um resultado muito semelhante.

O estudo de caso é uma modalidade de pesquisa amplamente utilizada e consiste no estudo de um ou mais objetivos, sendo que pode ser utilizado para explorar situações da vida real, preservar o caráter do objetivo estudado, formular hipóteses e explicar variáveis causais de determinado fenômeno.

A metodologia que se apresenta como mais adequada para esse estudo é a utilização da pesquisa qualitativa voltada ao estudo de caso, pois busca obter uma compreensão da real qualidade das razões e motivações focalizadas no contexto em questão.

5.1 Coleta de dados

De acordo com Gil (2002), são vários os procedimentos para a realização da coleta de dados, que variam de acordo com as circunstâncias ou com o tipo de investigação. As técnicas de pesquisa são: coleta documental, observação, entrevista, questionário, formulário, medida de opiniões e de atitudes, técnicas mercadológicas, testes, sociometria, análise de conteúdo e história de vida.

Para realizar os objetivos propostos no trabalho ora formulado, foi escolhido, como campo de estudo, uma escola pertencente à rede de ensino público estadual da Paraíba, onde foram aplicados questionários em considerável amostra do corpo docente do ensino médio. Como forma de coleta de dados, o questionário foi estruturado com questões chave, com o propósito de identificar o nível de comprometimento dos professores, em suas práticas e objetivos estipulados e observar os pontos motivadores ou não, à excelência profissional, tanto nas condições físico/organizacional em que estão inseridos, quanto em relação a fatores externos relacionados à necessidades específicas. Assim, distribuiu-se o questionário em quatro blocos direcionados. O primeiro, composto pelas três questões iniciais, referem-se à necessidade do docente e ao sistema de recompensas gozado pelo mesmo; o segundo bloco volta-se para o cotidiano escolar, abordado nos quesitos 4,5 e 6; em seguida aborda-se o tema, escola e gestão no auxílio à prática docente, explorados nas indagações 7,8 e 9; formando o quarto bloco estão as questões 10 e 11, relacionadas a insatisfação dos professores e por fim, o quinto e último bloco, composto por uma questão subjetiva sobre a

capacitação contínua do servidor. Desta maneira, inserido no campo em estudo, foram analisados, com o método de obtenção de dados, dez professores de diversas idades e tempos de serviço variado. As questões associadas à temática abordada foram atribuídas aos profissionais, buscando obter o máximo de veracidade em seu cotidiano como educador.

6. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Esse capítulo foi desenvolvido para analisar e interpretar os dados que foram coletados em campo através dos instrumentos de pesquisa, tendo como finalidade tratar as informações de uma forma descritiva, clara, lógica e objetiva, buscando sempre a verdade, para a produção do conhecimento científico.

De acordo com o descrito na metodologia, o questionário foi desenvolvido para responder o objetivo geral e os objetivos específicos.

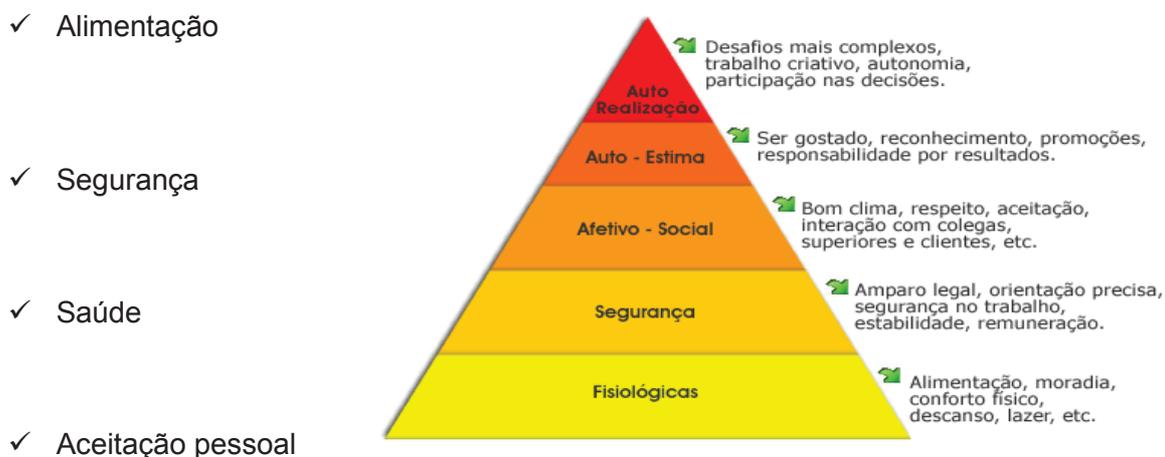
6.1 Análise dos dados obtidos na pesquisa

Com as informações obtidas, observamos o nível de satisfação com a profissão e as variantes elencadas pelo corpo docente, como relevantes para o maior engajamento nos processos pedagógicos.

Convém salientar, que por razões essencialmente éticas, todo o processo de abordagem aos entrevistados foi conduzido de forma que as opiniões dos mesmos permanecem no anonimato.

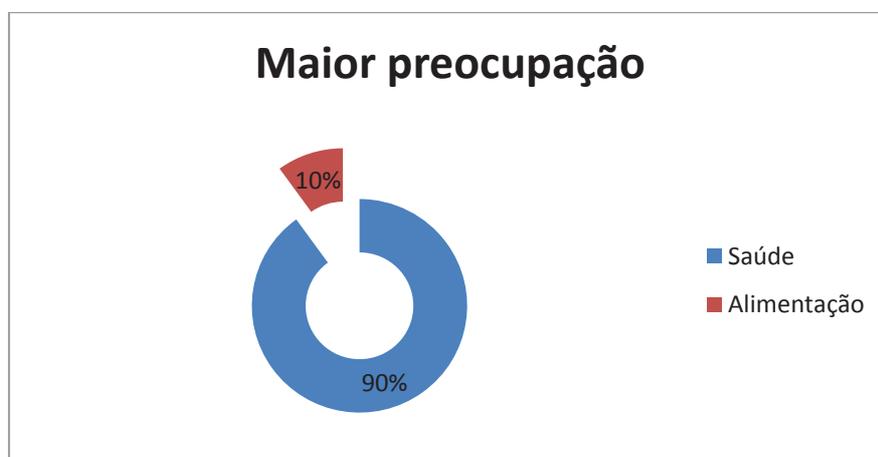
Bloco 1 - DIZ RESPEITO A NECESSIDADE DO DOCENTE AO SISTEMA DE RECOMPENSAS.

O primeiro momento do questionário buscou evidenciar qual a maior preocupação do professor atual em relação às necessidades do homem. Com base na teoria de Maslow, a qual norteia-se na ideia de que as necessidades do ser humano podem ser hierarquizadas em cinco níveis distintos (pirâmide de Maslow), foi exposto como alternativas para a questão, necessidades que se enquadram em quatro níveis dessa pirâmide assim atribuídas:



Observando o primeiro gráfico apresentado abaixo, constata-se que os respondentes demonstraram um notório consenso relacionado às alternativas propostas.

GRÁFICO A – MAIOR NECESSIDADE DO COPO DOCENTE.



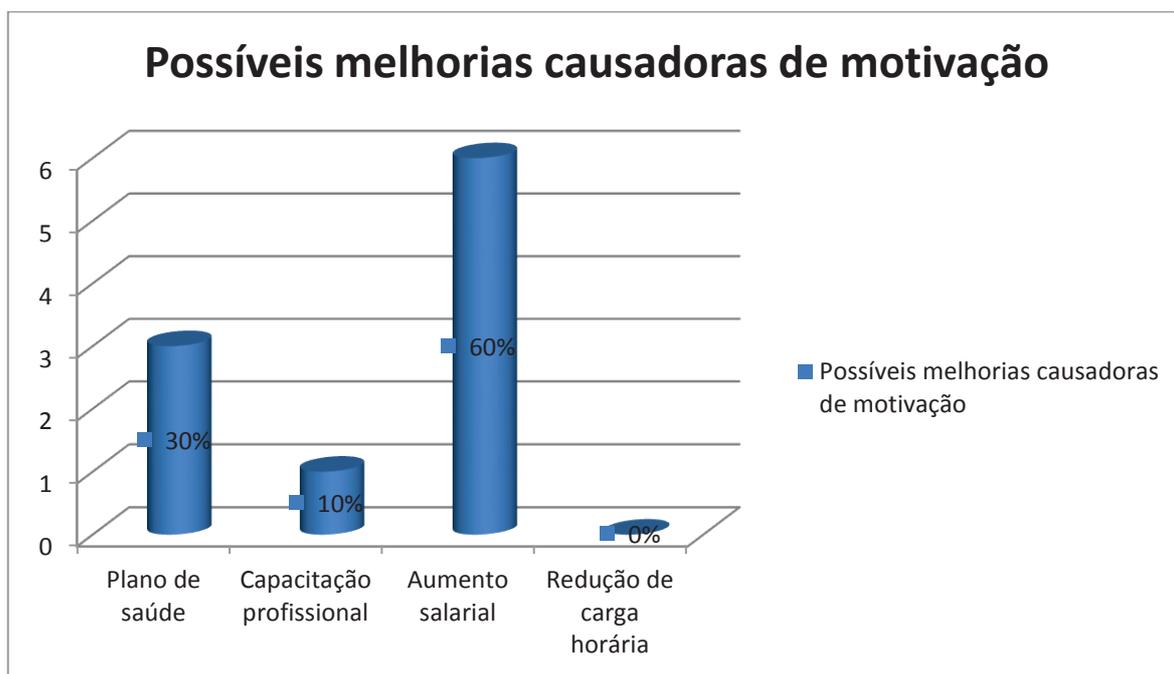
Identifica-se então que as maiores preocupações do docente não ultrapassam o nível básico da hierarquia citada por Maslow, o que nos leva a concluir que antes de oferecer incentivos relacionados a reconhecimento e capacitação, deve-se suprir primeiramente as necessidades básicas do profissional.

Quanto ao sistema de recompensas (salários, vantagens, benefícios) cabível ao educador, foram-nos apresentados os seguintes dados

TABELA 1 – PERCEPÇÃO DOS PROFESSORES EM RELAÇÃO AO SISTEMA DE RECOMPENSAS.

<u>NÍVEIS</u>	<u>%</u>
RUIM	30
RAZOÁVEL	70
BOM	0
EXCELENTE	0

GRÁFICO B – MELHORIAS NO SISTEMA DE RECOMPENSAS QUE PODERIA GERAR MAIS MOTIVAÇÃO EM SUA OPINIÃO.



Notou-se um geral descontentamento com sistema de recompensas (salários, vantagens, benefícios) adotado pelo órgão público responsável, oportunidade em que foram apontados o salário como foco em possíveis melhorias no plano de remuneração. Com outras palavras, significa dizer, que dentro da

realidade da profissão exercida, diante não apenas dos desafios diários, mas também pelo nível de escolaridade que o cargo exige (superior), o professor considera pouco o que tem recebido do órgão competente.

BLOCO 2 – COTIDIANO ESCOLAR.

Em relação ao cotidiano escolar, na tentativa de entender os fatores que mais causavam exaustão e o que mais dificultava à atividade laboral, apresentou-se nas tabelas abaixo os principais indicadores:

TABELA 2 – PRINCIPAIS FATORES CAUSADORES DE EXAUSTÃO NA PRÁTICA DOCENTE.

<u>Fatores</u>	<u>Porcentagem</u>
Ter que lher dar com a má formação dos alunos, em razão da não participação dos pais na educação dos mesmos.	80%
O excesso de carga horária.	20%

TABELA 3 –PRINCIPAIS FATORES QUE DIFICULTAM A ATIVIDADE LABORAL.

<u>Fatores</u>	<u>Porcentagem</u>
A desmotivação dos alunos	70%
A indisciplina dentro de classe	20%
A super lotação das salas	10%

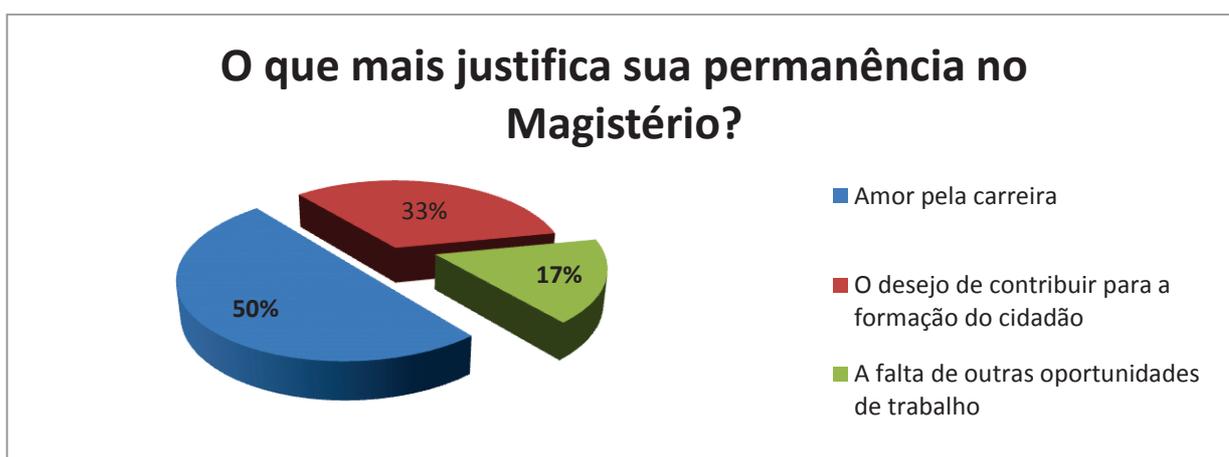
O fato do professor, além de contar com a notória desmotivação dos alunos, ter que lidar com sua má formação, em razão da não participação dos pais na sua educação, mostra a tão complexa tarefa do docente e o sentimento de um processo educacional desvinculado, pelo qual recae diretamente sobre a escola (professores), o dever pleno de formar o cidadão. Daí, extrai-se uma das justificativas para um dos

mais sérios problemas enfrentados pelo sistema educacional do país na contemporaneidade: violência nas escolas. Segundo Abramovay, (2004, pág. 48), esse fator “torna o ambiente da escola pouco apropriado às aulas, acentuando as faltas dos alunos e a piora da qualidade do ensino”. Desta forma, não só os próprios alunos perdem o interesse de ir às aulas, mas também o professor acumula experiências negativas, influenciando, inegavelmente, sua motivação pedagógica. Diante dessa situação, é imprescindível destacar a importância da educação familiar e envolvimento da comunidade na formação dos jovens, indicadores esses, apontados por boa parte dos docentes entrevistados, visto, que a interferência direta desse “agentes” no caráter dos seus filhos e cidadãos, ajudariam sem dúvida no processo educacional do professor em sala de aula.

A pesquisa relata, que apesar de todas as condições depreciativas em relação à profissão, quando perguntados sobre o que mais justifica a sua permanência no magistério, os educadores demonstraram uma motivação intrínseca, que vai além das vantagens e supera as dificuldades.

Dentre os entrevistados, assim tivemos como resultado:

GRÁFICO C – JUSTIFICATIVA PELA PERMANÊNCIA NO MAGISTÉRIO.



Ante o exposto, concluímos que o ato de lecionar não está apenas relacionado ao modelo convencional do capitalismo: trabalho/remuneração, tendo é claro sua parcela como instrumento motivador. Mas demonstrou-se primordialmente como elemento chave para o exercer da atividade estudada, a relação de “simpatia” pela profissão, gosto pelo o que faz e o desejo de ajudar a sociedade no processo

formativo cidadão. Fernández, Callegari (2009, p. 30-31), nos mostra que a motivação intrínseca está relacionada com a própria tarefa a ser executada, enquanto a motivação extrínseca, às recompensas externas, como benefícios e premiações. Entre os entrevistados, predominou o amor pela carreira, o prazer em ensinar. Isso não significa que tenha sido descartado o interesse justo pelas recompensas e gratificações, mas sim, que prevaleceu o idealismo que o fez ingressar na carreira magisterial.

BLOCO 3– A ESCOLA E GESTÃO NO AUXÍLIO À PRÁTICA DOCENTE.

No que se refere à escola e seus departamentos (gestão, secretaria, serviços gerais, inspetoria, portaria, etc.), os respondentes concordam que a interação e cooperação entre eles acabam influenciando positivamente em suas práticas docentes, não só pela eficiência em suas funções específicas, mas pela manutenção do bom clima organizacional entre todos os servidores da escola. Assim nos mostra os dados a seguir:

Existe um relacionamento de cooperação entre os departamentos da escola que auxiliem na prática docente?	• Sim	60%
	• Não	20%
	• Não tenho opinião	20%

Percepção do clima organizacional no ambiente de trabalho.	➤ Ruim	10%
	➤ Regular	70%
	➤ bom	20%

É inegável o efeito positivo que um bom clima organizacional promove nos servidores de qualquer organização. E principalmente dos professores em específico, que precisam interagir com todas as classes operadoras da escola. Cada um desses departamentos, seja gestão, portaria, limpeza, etc, influencia diretamente no cotidiano laboral do professor e podem minimizar ou maximizar possíveis desgastes propensos a aparecerem na atividade pedagógica.

“Uma gestão mais aberta e igualitária, na qual se processa maior interação entre a direção, docentes e outros funcionários, parece ser fator decisivo para um bom clima escolar” (Abramovay, 2004, p. 92). O pensamento da autora reforça o entendimento já exposto de que o bom clima escolar é formado não apenas pelos profissionais de uma mesma função específica, mas por todas as pessoas de diferentes setores que estão envolvidos no dia-a-dia da escola. Esse clima saudável acaba incentivando até a assiduidade do professor no seu trabalho.

Por outro lado, com relação ao sentimento de valorização dada ao educador pela instituição, assim tivemos como amostra:

Percepção do docente quanto ao sentimento de valorização pela escola.	➤ Sim	20%
	➤ Não	0%
	➤ Mais ou menos	80%

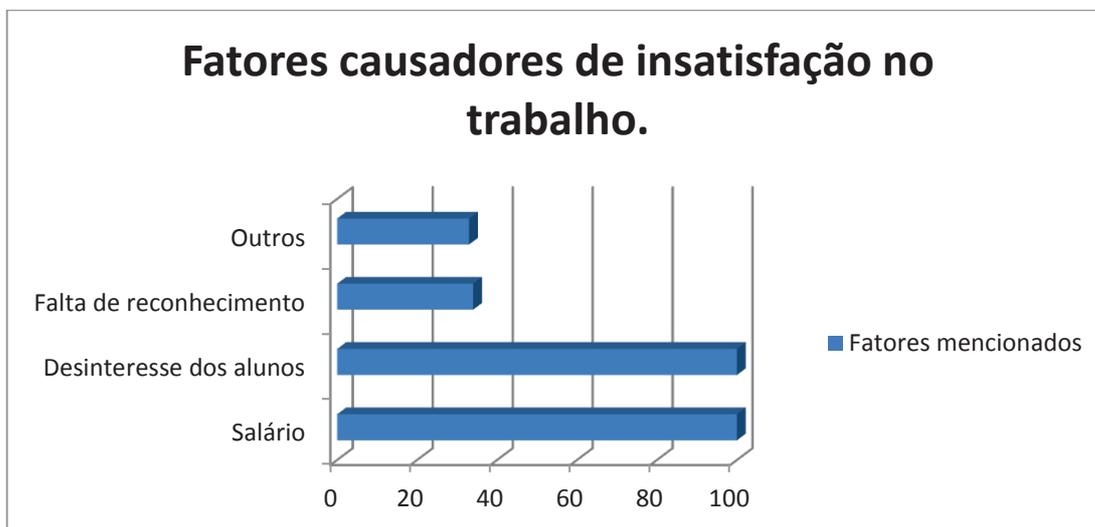
O corpo docente em análise não manifestou tanta convicção, quando questionado sobre o sentimento de valorização por parte da instituição, o que torna-se um fator desfavorecedor à motivação. Retomando o pensamento de Maslow em sua teoria da necessidade, reconhecimento, o fato de ser considerado importante, necessário em qualquer grupo ou lugar, é também uma carência humana, almejada por todos que se esforçam e planejam objetivos concretos. Assim, o educador diante de todo esforço e dedicação, dificuldades desde o ingresso à universidade até o término do curso, acumula sim, dentro de si, o desejo de ser reconhecido e visto pelo seu trabalho e isso revela-se como um vetor fundamental na satisfação do professor.

BLOCO 4 – FATORES QUE GERAM INSATISFAÇÃO NA CARREIRA DOCENTE.

Reportando-se à insatisfação no seu trabalho, os servidores apontaram um

conjunto de três itens causadores desse estado, dentre os quais foram mencionados:

GRÁFICO D – CAUSADORES DE INSATISFAÇÃO PROFISSIONAL.



Todos os respondentes citaram salário e desinteresse dos alunos como um dos três indicadores de maior insatisfação em seu ambiente laboral. Mais uma vez é notória a deficiência pelo órgão competente no que diz respeito ao plano de remuneração dos educadores que vêm demonstrando ser um ponto chave dentro dessa realidade de descontentamento do professor. Outro elemento constituinte desse sentimento foi o comodismo do alunado que geralmente tem se tornado mais e mais rebeldes, trazendo desafios ainda maiores dentro da sala de aula. Contudo, com base na pesquisa, ainda prevalece como principal razão pela qual se escolheu ser professor, o prazer em lecionar, o que não é suficiente para estimular o maior engajamento do servidor em suas práticas.

BLOCO 5 – CAPACITAÇÃO CONTÍNUA DO PROFESSOR.

No que concerne a melhoria contínua das atividades funcionais, identificou-se que o órgão ao qual o educador está subordinado (Governo do Estado), disponibiliza sim de capacitações e recompensas como estímulo ao melhor desenvolvimento não só para o professor mas também à escola. Assim relata um entrevistado(a) quando perguntado se há alguma ferramenta motivacional em prol da melhoria contínua das atividades funcionais: “Sim, além de capacitações,

gratificações através de elaboração e desenvolvimento de projetos nas escolas”.

Mecanismos, políticas e estímulos que promovam uma maior doação do

profissional em seu trabalho torna-se um excelente aliado na difícil tarefa de motivá-los. Desta maneira é válida a iniciativa do órgão competente conferida nas entrevistas e deve ser dado prosseguimento nessas capacitações e políticas públicas voltadas para esse propósito de qualificação e motivação.

Visto todo esse processo de captação dos dados, de análise do perfil desse segmento trabalhista e das condições reais físicas e administrativas ao qual se está inserido, ficou claro observar com os relatos obtidos o baixo nível motivacional dos servidores, que apesar de sentirem prazer em lecionar, prezam por melhorias no sistema de recompensa e reconhecimento dentro do complexo educacional como um todo; cabendo ao mesmo reciclar seus conceitos e práticas em relação a motivação de seus docentes. É preciso qualificar também os gestores diretos das escolas (diretores) sobre essa eficaz ferramenta administrativa que a cada dia se torna mais importante e indispensável aos interesses de qualquer segmento, principalmente à educação. Todos nesse meio deveriam passar por capacitações específicas sobre a função que exercem no momento, principalmente no que diz respeito ao gerenciamento de recursos humanos.

Como meio de promover o comprometimento dos professores, o Estado poderia integrá-los à visão e objetivos do sistema educacional, não só em relação às metas pretendidas para com os alunos, mas também demonstrando interesse e preocupação com os objetivos e reais necessidades dos próprios servidores, oferecendo melhores condições de trabalho, recompensa e reconhecimento, que são as circunstâncias chave para um melhor desempenho segundo os mesmos. Condições de trabalho que devem partir do nível estratégico da estrutura educacional. Políticas voltadas à área em estudo, capacitação, ações em prol da melhoria contínua das atividades funcionais, já que segundo a pesquisa, as tentativas aplicadas no presente tempo não estão surtindo o efeito necessário, além do implemento e/ou aperfeiçoamento referentes à infra-estrutura, apoio pedagógico, e planejamentos que incluam cada vez mais os pais nessa tarefa de educar, minimizando então, o isolamento desse processo que hoje é feito apenas pela escola.

Como já foi mencionado, para que alguém tenha a iniciativa de fazer qualquer atividade, é preciso que essa ação resulte de um impulso, um estímulo. E segundo Vergara (2000), essa força, essa energia que nos empurra a fazer algo, é chamada de motivação. O quadro docente da Escola em estudo demonstra que seu

nível de motivação está estagnado, já que não disponibiliza de qualquer estímulo maior que os façam buscar aprimorar suas práticas laborais.

Apesar de se utilizar, ainda que esporadicamente, alguma ferramenta que desperte o engajamento maior do professor e da escola, isso não ocorre de forma contínua, implicando no cotidiano estudantil, mas sim de forma isolada e momentânea em prol de uma pequena recompensa a mais. Desta maneira, através dos relatos obtidos com o instrumento de coleta de dados, a entidade competente (Estado), não consegue eficazmente despertar a tentativa de inovação e espírito de liderança em seu corpo docente, e sim os remete a ficar fazendo as mesmas coisas sem intenção e estímulo para melhorarem em prol de algum objetivo. Assim, o processo de recompensar adequadamente as pessoas, torna-se uma excelente ferramenta de estímulo dentro do campo em análise.

Observou-se que no embasamento teórico consultado, a base para um bom sistema de recompensas está na remuneração nos incentivos e benefícios, ou seja, além da remuneração básica, a instituição também possa fornecer incentivos relacionados ao desempenho individual e benefícios sociais, a entidade à que está incumbida dessa função deve reavaliar sua maneira de recompensar seus empregados, almejando um melhor desempenho e comprometimento dos mesmos.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pode-se afirmar que o estudo exposto cumpriu o seu propósito, no sentido de, através da análise do envolvimento do corpo docente da escola estudada, medir o nível de comprometimento dos professores, indicando, também, os fatores que serviram de incentivo para uma maior e mais efetiva colaboração desses servidores em suas atividades laborais, e, mais que isso, avaliar o sentimento dos respondentes, no que concerne às práticas e políticas de recursos humanos, indispensáveis para o desenvolvimento de ações e melhorias na estrutura educacional.

Diante de tudo que foi exposto na pesquisa, fica-nos claro o pensamento de que o envolvimento dos educadores é fator-chave para o alcançados objetivos propostos pelo nível estratégico educacional (políticas governamentais gestores), em busca de um sistema de ensino capaz de realmente atender a necessidade da sociedade com excelência e qualidade. Mas, para isso, é preciso rever alguns conceitos relacionados à valorização e motivação no âmbito social e escolar vividos por esses profissionais tão importantes para o futuro do país.

Tomamos a liberdade de abrimos um parêntese visando despertar a atenção para a importância do trabalho que vem sendo desenvolvido pela Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), junto aos graduados, no sentido de aguçar o entendimento de que, para se obter uma formação calcada nas reais necessidades dos jovens de hoje, a mera transmissão de conhecimentos específicos não é suficiente, porque o essencial mesmo é buscar situações que nos levem a repensar sobre o grande valor das inter-relações possíveis entre disciplinas, conteúdos e as várias instituições responsáveis pelo binômio Ensino- Aprendizagem.

Com referência à motivação, tema abordado pelo trabalho, não poderíamos deixar de salientar o estímulo de todos os profissionais envolvidos nesse processo de formação continuada da UEPB. Não se sabe ao certo qual o específico fator motivacional que moveu cada um (funcionários, Mestres, Doutores), porém, com base em tudo que já vimos na presente pesquisa, sabe-se que esses servidores foram impulsionados por alguma força, combustível que o fizeram aceitar o desafio e persistir até fim. Por outro lado, queremos destacar também a motivação, “garra” e determinação dos alunos (docentes e técnicos), que com certeza, ao se doarem

para a conclusão dessa formação, criaram expectativas e objetivos concretos a partir da mesma.

Finalmente, deve-se salientar que foram bastantes proveitosos as análises, os levantamentos de dados, as indagações, as trocas de experiências, enfim, todos os estudos empreendidos no sentido de construir o presente trabalho monográfico, não só se transformaram num verdadeiro aprendizado, como, principalmente, contribuíram para um entendimento maior de que os profissionais de Educação devem caminhar sempre entrelaçados com as comunidades, os gestores escolares, o corpo docente e instituições públicas responsáveis pela Educação, nunca se esquecendo de voltar os seus olhares para devida motivação e qualificação desses servidores. E, assim sendo, nada mais justo que culminar esse trabalho com a seguinte citação de Hernández (1998, p. 09) “Não é possível recriar a Escola se não se modificam o reconhecimento e as condições de trabalho dos Professores”. Modificações essas, que constituem-se como essencial instrumento de lapidação de uma das maiores ferramentas propulsoras de uma educação de qualidade: a motivação docente.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- ABRABOVAY, Miriam. **Escolas inovadoras**: experiências bem sucedidas em escolas públicas. Brasília: UNESCO, Ministério da educação 2004
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- _____. **Gestão de Pessoas**: 8. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- _____. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- _____. **Recursos Humanos**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2000.
- FERNÁNDEZ, G. E.; CALLEGARI, V. Estratégias motivacionais para aulas de espanhol. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 2009.
- Gil, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- Hernández, Fernando - **Transgressão e Mudança na Educação os projetos de trabalho**; trad. Jussara Haubert Rodrigues - Porto Alegre: ArtMed, 1998.
- LACOMBE, Francisco. **Recursos Humanos**: princípios e tendências. Saraiva, 2005.
- LAROCCA, P. **A psicologia na formação docente**. Campinas: Alinea, 1999.
- RICHARDSON, Roberto Jarry et.al. **Pesquisa Social**: métodos e técnicas. São Paulo: Atlas, 1999.
- ROBBINS, Stephen Paul; DECENZO, David A. **Fundamentos da Administração**: conceitos essenciais e aplicações. 4 ed. São Paulo: Prentice Hall, 2004.
- STONER, J. A. F.; FREEMAN, R. E. **Administração**. 5. ed. Rio de Janeiro: Prentice Hall do Brasil, 1995.
- VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2000.
- WOOD JR. T.; PICARELLI FILHO, V. **Remuneração Estratégica**: a nova vantagem competitiva. São Paulo: Atlas, 1996.

APÊNDICE

INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

QUESTIONÁRIO

Esse questionário foi elaborado com o objetivo de coletar informações a fim de subsidiar a elaboração de um trabalho monográfico para conclusão do curso de Especialização em: Fundamentos da Educação – Práticas pedagógicas e relações Interdisciplinares.

Gostaria de solicitar a sua colaboração para responder esse questionário com responsabilidade, objetividade e clareza. Para tanto, não será necessário que se identifique.

1. Em relação às necessidades abaixo, qual seria sua maior preocupação:

- Alimentação
- Segurança
- Saúde
- Aceitação social

2. Em relação ao sistema de recompensas (salário, vantagens, benefícios) oferecidos ao professor na esfera estatal, você considera:

- Ruim Razoável Bom Excelente

3. Diante de possíveis melhorias e/ou inclusões no sistema de recompensas adotado pelo Setor Público, marque a que poderia gerar mais motivação em sua opinião:

- Plano de saúde.
- Maior capacitação profissional.
- Aumento salarial.
- Redução de carga horária.
- Outros: _____

4. Dos fatores que se seguem, qual o que mais provoca exaustão em suas atividades:

- Ter que lher dar com a má formação dos alunos, em razão da não participação dos pais na educação dos mesmos.
- O excesso de carga horária.
- Ter que desempenhar funções alheias a da sua profissão (assist. Social/psicológica, etc.)
- Outros: _____

5. Dentre os problemas cotidianos, ocorridos na sala de aula, qual o que mais dificulta a sua atividade laboral?

- A desmotivação dos alunos
- A indisciplina dentro da classe
- A super lotação das salas
- Outros: _____

6. Dos ítems abaixo descritos, qual o que mais justifica a sua permanência no magistério:

- O amor pela carreira.
- O desejo de contribuir para a formação do cidadão.
- a falta de outras oportunidades de trabalho.
- Simples comodismo.
- Outros: _____

7. Existe um relacionamento de cooperação entre os departamentos da Escola de forma que auxiliem na prática docente?

- Sim Não Não tenho opinião.

8. Você considera o clima organizacional dentro do ambiente de trabalho :

- Ruim Regular Bom

9. Você se sente valorizado pela instituição?

- Sim Não Mais ou menos

10. Dos fatores abaixo descritos, indique os três que geram mais insatisfação no seu trabalho como professor:

- Falta de reconhecimento
 Falta de infra-estrutura
 Salário
 Impossibilidade de Crescimento profissional
 Desinteresse dos alunos
 Outros : _____

11. Marque as duas principais razões pelas quais você escolheu ser professor:

- Salário.
 Benefícios oferecidos pela carreira.
 Estabilidade no emprego.
 Reconhecimento.
 Prazer em lecionar.
 Outros: _____

12. O órgão a que se está subordinado(Governo do Estado) utiliza alguma ferramenta motivacional em prol da melhoria contínua das atividades funcionais? Se sim, quais?

