

PRINCIPAIS FATORES DE MOTIVAÇÃO IDENTIFICADOS NOS PROFESSORES DOS ANOS INICIAIS DO ENSINO FUNDAMENTAL DA ESCOLA MUNICIPAL ANTENOR SOARES EM TANGARÁ DA SERRA

Rosana Costa da Silva¹
Joseano Lira Santos²

RESUMO:

A motivação faz parte do comportamento humano, pois é por meio dela que o indivíduo se esforça para conquistar seus desejos, realizar sonhos, tanto na vida pessoal como na profissional. Nesse sentido, a realização deste trabalho tem o objetivo de identificar quais são os principais fatores de motivação dos professores dos anos iniciais de uma escola da rede pública municipal de Tangará da Serra - MT. Assim, para atendê-lo foi preciso elaborar os seguintes objetivos específicos: apresentar os principais conceitos de motivação; identificar o perfil destes profissionais e analisar os elementos motivacionais para o trabalho nos anos iniciais. Nesse sentido, em termos metodológicos, a pesquisa se caracteriza pela natureza qualitativa, visto que foram realizadas entrevistas com professores da educação dos anos iniciais com questionários de perguntas abertas, no primeiro semestre 2020. Sendo assim, a hipótese do estudo baseia-se nos fatores motivacionais intrínsecos que estão relacionados com sentimentos e realizações pessoais, na expectativa de que os professores gostem de trabalhar com o referido público, no sentido de contribuir para o bom desenvolvimento educacional. Identificou-se que o principal fator motivacional para esses profissionais é o fato de contribuírem para o desenvolvimento dos alunos.

Palavras-chave: Motivação; Ensino Fundamental; Professores.

Abstract:

Motivation is part of human behavior, as it is through it that the individual strives to conquer his desires, make dreams come true, both in his personal and professional life. In this sense, the accomplishment of this work has the objective of identifying which are the main motivating factors of the teachers of the initial years of a public school in the city of Tangará da Serra - MT. Thus, to serve you it was necessary to elaborate the following specific objectives: to present the main motivation concepts; identify the profile of these professionals and investigate the motivational elements for work in the early years. In this sense, in methodological terms, the research is characterized by its qualitative nature, since interviews were carried out with early education teachers with open-ended questionnaires, in the first semester of 2020. Therefore, the study hypothesis is based on the factors intrinsic motivations that are related to personal feelings and achievements, in the expectation that teachers will like to work with that audience, in order to contribute to good educational development. It was identified that the main motivational factor for these professionals is the fact that they contribute to the students' development.

Keywords: Motivation; Elementary School; Teachers.

1 INTRODUÇÃO

¹ Acadêmica do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos. Instituto Federal de Mato Grosso. Campus Avançado Tangará da Serra. E-mail: rosanacosta045@gmail.com.br

² Professor e Orientador Mestre em Administração Pública, Instituto Federal de Sergipe. Campus Itabaiana. E-mail: joseano.santos@ifs.edu.br

A motivação não é um produto acabado, mas sim um processo que vai se transformando de acordo com o momento que a pessoa vive, que vai se modificando, se renovando, pois, nasce de acordo com as necessidades internas de cada um.

Nesse sentido, a realização do presente trabalho de conclusão de curso tem como proposta de identificar a motivação dos professores dos anos iniciais da escola municipal Antenor Soares em Tangará da Serra – MT. Sendo assim, para o seu devido desenvolvimento, levantou-se a seguinte questão: quais são os principais fatores motivacionais dos professores dos anos iniciais da escola pública de Tangará da Serra - MT?

Desse modo, para responder a tal questionamento foi necessária a elaboração do seguinte objetivo geral: identificar os principais fatores motivacionais presentes nos professores dos anos iniciais. Assim, para atendê-lo foi preciso elaborar os seguintes objetivos específicos: apresentar os principais conceitos de motivação; identificar o perfil destes profissionais e analisar os elementos motivacionais para o trabalho nos anos iniciais.

A realização dessa pesquisa despertou curiosidade pelo fato de os professores serem responsáveis pelo desenvolvimento e educação de uma fase preponderante na vida escolar das crianças. Logo, a motivação deve fazer parte do dia a dia dos professores dos anos iniciais, não ficando somente no âmbito escolar, mas indo além, pois caso contrário não se conseguirá alcançar rendimentos satisfatórios em sua vida profissional.

Portanto, para o desenvolvimento do estudo os dados da pesquisa foram coletados por meio de entrevistas individuais com professores, dos anos iniciais do ensino fundamental, no primeiro semestre de 2020, a fim de se identificar o perfil dos respectivos professores dos anos.

A estrutura do estudo inicia-se pela introdução, seguindo o desenvolvimento que se dividiu em subcapítulos onde o primeiro apresentou a motivação no contexto do profissional da educação pública; o segundo a satisfação e motivação no trabalho docente; o terceiro trouxe o perfil na formação do professor nos anos iniciais. Na sequência apresentou-se a metodologia seguida dos resultados e discussão, finalizando com as considerações finais e as referências.

2. A motivação no contexto do profissional da educação pública

As diferentes teorias sobre a motivação começaram a ser elaboradas a partir de 1950, sendo muito relevantes atualmente, dentre elas a da hierarquia das necessidades de

Maslow, a Teoria X e Y de McGregor, a teoria dos dois fatores de Herzberg e a da modificação comportamental.

Silva (2015, p. 41) diz que a fim de poder compreender melhor o comportamento das pessoas, em sua motivação e satisfação no ambiente de trabalho, o psicólogo Frederick Herzberg analisou as atitudes e motivações dos colaboradores dentro da organização, podendo identificar os fatores que condicionam o grau de satisfação e o comportamento do indivíduo nas suas atividades.

A partir dos estudos, foi que desenvolveu a teoria dos dois fatores, que é voltada a fatores que determinam a satisfação dos empregados no ambiente de trabalho. Conforme Chiavenato (2014, p. 45), Herzberg criou a teoria dos dois fatores para poder explicar melhor os comportamentos das pessoas no ambiente de trabalho.

O comportamento das pessoas se baseia nos fatores motivacionais e fatores higiênicos. Sendo os fatores higiênicos referentes às condições físicas e ambientais – salários, condições de trabalho dentre outros, fatores esses que quando excelentes evitam a insatisfação no trabalho (CHIAVENATO, 2014, p. 45).

Já os fatores motivacionais, abordam a questão da realização pessoal e reconhecimento profissional, quando excelentes aumentam a satisfação no ambiente de trabalho (CHIAVENATO, 2014, p. 45).

Robbins (2007), afirma que a teoria proposta por Frederick apresenta dois fatores distintos e opostos que são: higiênicos que afetam a insatisfação com o trabalho, e os motivacionais que afetam a satisfação com o trabalho. Enquanto, para Maximiano (2000), os benefícios da teoria dos dois fatores são identificados dos aspectos intrínsecos e extrínsecos, os quais promovem a satisfação e o entusiasmo dos colaboradores. Somente os fatores satisfacientes (intrínsecos) produzem a satisfação com o trabalho.

Ferreira (2006) diz que essa teoria é uma das grandes contribuições para a compreensão da motivação para o trabalho, foi a possibilidade de o funcionário ter mais autonomia para realizar e planejar o seu trabalho, a valorização dos processos de enriquecimento de cargos e remuneração sobre a motivação para o trabalho.

Sabe-se que um dos grandes desafios das organizações hoje em dia, é o da motivação das pessoas, visto que é preciso sintonizar e ou conciliar as necessidades e os desejos dos colaboradores com as perspectivas da empresa onde atuam. Com isso, motivação para os funcionários é algo essencial, quando se trabalha motivado as chances de melhores resultados aumentam, pois, os fatores motivacionais estão relacionados com o amor pela função exercida e sentimentos de auto realização profissional.

Nesse sentido, Gil (2008, p. 32) afirma que várias teorias sobre a motivação partem do princípio de que, mediante ocasiões e estímulos adequados, os indivíduos passam a trabalhar com maior motivação e entusiasmo. Cabe aos responsáveis pela empresa, escola e ou equipes o papel de motivá-los. Portanto, pode-se dizer que a motivação deve acontecer de maneira induzida para algumas pessoas, enquanto para outras acontece de forma natural, uma vez que o indivíduo já motivado pelos seus sonhos, necessidades e ou objetivos demonstram tais satisfações.

De acordo, com Chiavenato (2006, p. 30) as perguntas que se faz atualmente são: quem é responsável pela motivação das pessoas dentro do local de trabalho? Deve ser a própria pessoa que deve se auto abastecer de motivação pessoal ou a motivação é uma função gerencial? Nesse sentido, o que se vê em relação à motivação é que ela está dentro das pessoas, podendo ser amplamente influenciada por fontes externas a pessoa ou pelo seu próprio trabalho na empresa. Então, o gerente deve ter conhecimento quanto ao ponto de apoio para potencializar e alavancar a satisfação de cada colaborador, sabendo como extrair do ambiente de trabalho as condições externas para aumentar a satisfação profissional de todos.

Desse modo, é possível afirmar que a motivação é uma condição variável de cada pessoa, pois está associada aos sentimentos que a mesma possui em relação a sua percepção do papel que desempenha no seu trabalho. Isso quer dizer que quando o colaborador percebe que possui importância dentro da empresa onde trabalha, pode desenvolver melhor suas funções.

Johann (2013, p. 45) diz que para Herzberg fatores motivacionais são intrínsecos, estando relacionados aos sentimentos da pessoa em relação ao trabalho que desempenha. As percepções do indivíduo sobre a importância do seu trabalho e os desafios dele decorrentes levariam à motivação, derivada do íntimo da pessoa.

Herzberg (1959, p.114) conceitua a autorrealização no trabalho como uma meta final da pessoa, dizendo que o homem tende a efetivar-se em todas as áreas de sua vida, e seu trabalho é uma das áreas mais importantes. Visto que, apenas a partir da realização de uma tarefa é que o indivíduo pode conseguir as recompensas que irão reforçar suas aspirações. Isso demonstra que o indivíduo é o próprio responsável por se motivar, tanto quando realiza algo que almeja, quando não alcança também, mas continua tentando.

“Os fatores motivadores tornam as pessoas felizes com seus serviços porque atendem a necessidade básica e humana de crescimento psicológico, uma necessidade de se tornar mais competente” (HERZBERG, 1973, p. 58). Esse fator motivacional é que faz

com que as pessoas busquem sempre por algo mais, visto que proporciona a realização de um desejo, mas também faz com que a pessoa cresça, amadureça.

Diante de um mundo altamente competitivo é preciso que haja um alto nível de motivação das pessoas. Colaboradores motivados para realizar seu trabalho tanto em grupo como individualmente, tendem a proporcionar melhores resultados. Assim, a motivação é tida como o principal combustível para a produtividade das empresas.

2.1 Satisfação e motivação no trabalho docente

Sabe-se que a motivação não possui uma definição única, dependendo de como cada autor a aborda e da teoria que utiliza, por exemplo, Chiavenato (2004) afirma que motivação é um processo psicológico básico, junto com as percepções, atitude, personalidade, aprendizagem, sendo um importante processo da compreensão humana.

Já Zanelli, Borges e Bastos (2004), definem motivação por um processo objetivo básico de complexidade relativa, que está associada a fatores como satisfação, desejo, recompensas extrínsecas e intrínsecas, comprometimento, entre outros. Só com a colocação desses autores já é possível perceber como cada um interpreta a motivação.

Devido ao surgimento da escola e as transformações que foram acontecendo ao longo da história, verifica-se uma grande preocupação, ao menos na teoria, em relação a qualidade do ensino, com o aprendizado do aluno e com a formação dos professores. De acordo, com Cunha (1999) citada por Oliveira e Alves (2005), há um jogo de expectativas com relação ao desempenho de cada um, onde essa relação professor-aluno é determinada socialmente.

Nesse sentido, para que o professor possa ensinar e fazer com que o aluno aprenda, não cabe somente a ele estar motivado para ensinar, pois é preciso que o aluno tenha o interesse em adquirir novos conhecimentos. Sendo que, um professor desmotivado não motivará seus alunos para querer aprender e, quando é o aluno que está sem motivação para aprender ele não motiva o seu professor para fazê-lo, isso demonstra que sem conexão de saberes e interesses de ambas as partes para o ensino, o processo educacional não acontece.

Cruz (2000), citado em Mendes e Gitary (2006), o termo motivação vem do latim *motio* (movimento) e têm sua origem na palavra motivo, com sentido de causa ligada às ações psicológicas do homem. Tapia e Fita (1999, p. 77), citados em Oliveira e Alves

(2005), consideram que “motivação é um conjunto de variáveis que ativam a conduta e a orientam em determinado sentido para alcançar um objetivo”.

Assim, a motivação no contexto escolar é um determinante na qualidade da aprendizagem e no desempenho, e o professor proporciona um grande impacto na motivação dos alunos. Essa motivação é ameaçada quando o professor apresenta ausência de motivos, frustração em não ter alcançado seu sucesso ao longo de sua carreira ou de experiência negativas, ou seja, existe a desmotivação.

Entende-se que compreender a satisfação e a motivação docentes demanda reconhecer que o professor vem enfrentando uma crise de identidade em sua profissão (JESUS, 2004). Sendo que, a identidade profissional esta vincula a identidade pessoal, estando estreitamente ligada ao sentimento de pertencer a um determinado grupo social.

Sabe-se que é a identidade docente que permite ao professor construir e reconstruir sentidos para o seu trabalho no cotidiano de sua ação. Tal identidade está ligada, portanto, à vida do professor, à sua satisfação e motivação na realização do seu trabalho. Segundo Pimenta (1997), a identidade profissional:

[...] se constrói a partir da significação social da profissão [...] constrói-se também, pelo significado que cada professor, enquanto ator e autor confere à atividade docente de situar-se no mundo, de sua história de vida, de suas representações, de seus saberes, de suas angústias e anseios, do sentido que tem em sua vida: o ser professor. Assim, como a partir de sua rede de relações com outros professores, nas escolas, nos sindicatos, e em outros agrupamentos (PIMENTA, 1997, p. 07).

Desse modo, fica claro a importância de o professor desenvolver uma identidade profissional de valor, que incentive seus alunos a buscarem pela profissão docente. Visto que, ser professor comporta características próprias e especificidades que devem ser analisadas.

Costa (1995, p. 87) afirma que “profissional é um *status* em nossa sociedade, visto com aceitação positiva, e que se identifica com características determinadas de um grupo ocupacional, legitimando as diferenças com outros grupos”. Sobre as discussões em torno do trabalho docente, a autora ressalta que os professores ora são tidos como profissionais, ora semiprofissionais. Ao citar Flexner (1981, p. 54), apresenta seis critérios para identificar a profissão. Primeiramente, parte do início que o trabalho docente é intelectual, sugerindo responsabilidade pessoal. Nesta perspectiva, o trabalho é aprendido, e não auxiliado por uma rotina, ele também é praticado, não sendo somente teórico e possui uma técnica, que pode ser ensinada. Assim sendo, a profissão conta com forte organização

e motivação pelo desprendimento, pois os profissionais percebem-se a si próprios como trabalhadores do bem comum.

Entende-se que a satisfação é um estado emocional positivo. Compreendida como conjunto de sentimentos positivos relacionados às experiências vivenciadas no trabalho, a satisfação se refere a um estado atingido pelo indivíduo quando suas necessidades e desejos são atingidos e concretizados. A satisfação possui, portanto, componentes afetivos. Enquanto, o conceito de motivação, contudo, se refere sobre o processo pelo qual um sujeito é impelido a agir. Assim, a motivação refere-se à energia ou força psíquica que leva as pessoas a buscarem alguma coisa a partir de certas necessidades até então não satisfeitas.

A motivação tem caráter cognitivo e é identificada com a mobilização de forças ativas e esforços do sujeito, com vistas à realização de certos objetivos. A motivação tende a levar o sujeito a superar obstáculos e ir adiante (ALVES, 2010). A pessoa motivada está sempre à frente, cada nova conquista faz com que ela busque novas metas a serem alcançadas, assim mantém sua motivação em alta.

Em relação à profissão docente, satisfação e motivação figuram como condições imprescindíveis, não somente para o bem-estar docente, mas principalmente para a qualidade do trabalho pedagógico que estes realizam diariamente nas escolas. Deve-se compreender que “a motivação é um fenômeno complexo e se constitui um elemento essencial à própria razão de ser professor” (MOREIRA, 1997). Isto acontece porque a ausência da motivação docente gera consequências no comportamento e na motivação dos alunos para a aprendizagem.

2.2 Perfil na formação do professor nos anos iniciais

A formação dos professores é uma das temáticas que mais frequentemente tem estado presente nas discussões sobre a educação brasileira no âmbito das escolas públicas. Além da importância que vem sendo atribuída, em termos nacionais, o motivo desse destaque se prende ao débito do país em relação à uma educação escolar de qualidade para toda a população.

Sendo assim, a identidade do professor, conforme Pimenta (1999), é construída a partir dos significados sociais da profissão, da reafirmação das práticas.

A identidade é construída a partir da significação social da profissão; da revisão constante dos significados sociais da profissão; da revisão das tradições. Mas, também da reafirmação das práticas consagradas culturalmente e que permanecem significativas. Práticas que resistem a inovações porque

prenhes de saberes válidos às necessidades da realidade. Do confronto entre as teorias e as práticas, da análise sistemática das práticas à luz das teorias existentes, da construção de novas teorias (PIMENTA, 1999, p. 19).

Percebe-se assim, que desde o início de suas funções os professores vivem uma constante busca por definir sua identidade como profissional e, também em mostrar a sua capacidade de atuar. Assim, é possível dizer que a identidade profissional se adapta ao contexto sócio-político-histórico em que está inserido o professor.

Nunes (2001, p. 30), considera a formação docente como um processo de autoformação, como uma tendência reflexiva sobre a prática docente. Este processo está associado à indissociabilidade da identidade profissional e pessoal do professor.

A Lei de Diretrizes e Bases nº 9394/96 traz exigências e políticas quanto a formação do profissional da educação dos anos iniciais, apontando para a necessidade de criar um perfil profissional que atente para atender as duas funções: cuidar e o educar.

Em relação à formação do educador infantil, Oliveira et al (2012, p. 34) afirma que neste caso, isso é particularmente importante por ser um campo de trabalho que pelas condições históricas de sua composição, foi assumido por leigos, dentro de uma visão de atendimento à criança pequena que prioriza proporcionar-lhes cuidados físicos mais do que seu desenvolvimento global. Fica claro que inicialmente a preocupação era voltada para os cuidados com as crianças e não tanto com a transmissão de conhecimentos para elas.

Desse modo, entende-se a LDB 9394 como um importante segmento de consolidação da educação infantil e articulador da formação dos professores das series iniciais, visto que, essa agora exigida em nível superior, como estabelece o art. 62 que versa sobre a formação dos docentes que atuam na educação básica.

A formação de docentes para atuar na educação básica far-se-á em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena, em universidades e institutos superiores de educação, admitida, como formação mínima para o exercício do magistério na educação infantil e nas quatro primeiras séries do ensino fundamental, a oferecida em nível médio na modalidade normal (LDB, 9394/96, p. 34, 35).

Nesse sentido, a formação exigida em nível superior em cursos de licenciatura em Pedagogia, principal eixo da formação inicial do educador infantil, se faz mediante a preocupação com a qualidade do ensino ministrado nos centros infantis. Formalizando assim, o processo educacional nos primeiros anos.

A educação para crianças depende de alguns fatores, principalmente da formação e da atuação dos professores, que devem buscar desenvolver um trabalho de qualidade.

Sendo assim, para realizar esse trabalho com crianças nos anos iniciais é preciso que o professor pratique três ações, como, a formação teórica, a pedagógica e a lúdica (LDB, 9394/96, p. 35). O profissional possuindo essa qualificação e tendo o empenho em articular a teoria à prática em suas atividades pedagógicas.

Entende-se assim, que o professor sofre muitas cobranças em relação à sua prática, por isso precisa estar atento as transformações, inovações tecnológicas, incorporando e construindo novas habilidades e, competências para atender a esse novo modelo de sociedade que se constrói a cada dia.

Compreende-se que ser professor não é uma tarefa fácil, visto que se trata de uma profissão cheia de desafios e responsabilidades, embora seja essencial para a formação do indivíduo.

Contudo, é uma função que necessita ter conhecimentos e habilidades específicas para o exercício na prática, assim, esse processo não se completa com a formação no curso superior, é preciso colocar como processo de contínua aprendizagem, muito importante para o trabalho do educador infantil.

3 METODOLOGIA

O método empregado nesta pesquisa foi o qualitativo devido “à abordagem qualitativa partir do princípio de que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, uma interdependência viva entre o sujeito e o objeto, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito” (CHIZZOTTI, 1991, p. 79).

Os dados da pesquisa foram coletados por meio de entrevistas individuais com dez professores, de uma escola pública de Tangará da Serra, no primeiro semestre 2020, desse modo foi possível identificar o perfil dos professores dos anos iniciais da escola municipal pesquisada. Os dados foram estudados por meio da utilização da análise do conteúdo, que segundo Bardin (1991) a análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise das comunicações. "Não se trata de um instrumento, mas de um leque de apetrechos, ou com maior rigor, trata-se de um único instrumento, mas marcado por uma grande disparidade de formas e adaptável a um campo de aplicação muito vasto, as comunicações" (BARDIN, 1991, p. 31).

Desse modo, por meio da análise de conteúdo foi possível reinterpretar as entrevistas e atingir uma compreensão de seus significados num nível que vai além de

uma leitura comum (MORAES, 1999). Para o desenvolvimento do presente estudo definiu-se uma amostra com 10 professores que atuam em uma escola municipal da cidade, nos anos iniciais. Sendo assim, foi realizada uma pesquisa, baseada no modelo qualitativo-descritivo que segundo Alves (2002) citado em Alves e Oliveira (2005), afirma que esse modelo permite ver em cada questão seus conteúdos emergentes, pela análise das entrevistas semiestruturadas.

Assim, a realização da pesquisa teve como instrumento um roteiro de entrevista semiestruturada com o objetivo de coletar os dados sócio demográficos do grupo participante, a fim de explorar os temas referentes à motivação, desmotivação, satisfação, insatisfação e sobre assuntos gerais relacionados ao comprometimento, dificuldades, para lecionarem.

4 Resultados e Discussão

Através da realização da pesquisa foi possível identificar o perfil dos participantes, conforme apresentado na Tabela 01:

Tabela 01: Perfil dos Entrevistados

Nº	Idade	Sexo	Estado Civil	Filhos	Escolaridade	Tempo de serviço no magistério
1	29	F	Casada	Não	Pós-graduada	5 anos
2	37	F	Casada	Não	Pós-graduada	12 anos
3	41	M	Casado	Sim	Pós-graduado	9 anos
4	52	F	Solteira	Sim	Pós-graduada	37 anos
5	61	F	Solteira	Sim	Pós-graduada	37 anos
6	59	F	Solteira	Não	Pós-graduada	35 anos
7	43	F	Solteira	Não	Pós-graduada	10 anos
8	35	F	Solteira	Não	Pós-graduada	11 anos
9	28	F	Solteira	Não	Pós-graduada	6 anos
10	38	F	Solteira	Não	Pós-graduada	15 anos

Fonte: Elaborado pela própria autora, 2020.

Percebe-se aqui que o grupo de profissionais entrevistados ficou bem diversificado, apesar da maioria dos participantes serem mulheres, o que mostra que nessa etapa de ensino as mulheres predominam. O tempo de serviço de atuação na profissão

demonstra que ainda é uma escolha profissional para quem opta por fazer o curso superior, pois há professores com 5 anos de profissão como também aqueles com mais ou menos de 30 anos que atuam na educação infantil e que a quantidade de professoras que exercem o magistério é maior que os professores.

Outro dado importante na identificação dos participantes da pesquisa está na qualificação destes, visto que todos já fizeram uma pós-graduação na área em que atuam. Demonstrando que independentemente de estar começando na carreira ou estando próximo de se aposentar, os profissionais buscam se capacitar para desenvolverem suas atividades.

Na sequência da entrevista apresenta-se a etapa do questionário que se refere à caracterização do perfil profissional de magistério. Sendo assim, foram questionados como eles percebem, em relação à interação profissional pelos colegas de trabalho.

Dos 10 entrevistados, 90% deles afirmaram serem vistos como professores motivados e 10% disse que sabe ser vista como desmotivada, pelo fato de ser de mais idade e ter problemas de saúde. As características expressas como motivados são: sentirem-se alegres; por buscarem coisas diferentes para suas aulas; por terem vindo da linha abaixo da pobreza e com muito sacrifício ter conseguido realizar-se profissionalmente. Há os que declararam que ao relacionarem-se com o mundo infantil é um fator de motivação, e que ver o aprendizado dos alunos também motiva. Portanto, o que se vê é que os motivos intrinsecamente pessoais refletidos na profissão ao desenvolver sua atividade diária são muitos e, que a desmotivação também acontece, mesmo que em uma proporção menor.

A segunda questão trata-se da escolha profissional, ou seja, por que escolheu ser professor (a) da educação infantil e, as respostas foram variadas, visto que, 50% dos professores afirmaram terem escolhido a profissão pelo fato de ter gostado do curso. Há 5% de participantes que disseram terem estudados os cursos de magistério e contábeis, fez concurso sendo aprovada então, começou a trabalhar como professora, já que sempre teve vontade de lecionar. Também outros 5% afirmaram que se tornaram professores por ter prestado vestibular e passar e da sequência na profissão pelo da mãe já ser professora. Como tem 20% que escolheram por gostar da profissão e, tem aqueles 20% que afirmaram ser a segunda opção, por não ter conseguido ser aprovado no curso que desejava.

Questionados sobre se há motivação para estar em sala de aula, as respostas obtidas foram variadas, logo há quem se sente motivado por ver os alunos aprendendo, o que foi dito pelo menos 50% dos entrevistados, como 25% que afirmaram terem

melhorado a própria qualidade de vida devido à profissão e pelo fato de poder auxiliar os seus alunos a conquistarem desde já o senso crítico, incentivando-os a estudarem para conquistar seus sonhos. Houve também 25% dos entrevistados que não justificaram o porquê se sentem motivados em sala de aula.

Dando continuidade à quarta questão que se refere, ao porquê ainda leciona se enfrenta algum tipo de dificuldades para realizar o seu trabalho. Dos 10 entrevistados, 10% uma pessoa disse não ter dificuldades, mas que quando encontram alguma dificuldade busca aprender com ela e ou, busca uma alternativa para resolvê-la. Houve para 30% que a dificuldade é momentânea às vezes, e que em pouco tempo já consegue um retorno. De acordo com 20% dos entrevistados que estão na profissão a menos tempo, eles disseram praticamente com as mesmas palavras que a dificuldade é mais comum no início da carreira, devido existirem muitas dúvidas, falta de experiência mesmo, mas com o uso do celular e a internet conseguem resolver algumas questões, tirar dúvidas e, quando os alunos também possuem alguma dúvida podem saná-la juntos. Há também a possibilidade de procurar alguém mais experiente para orientá-los e assim continua a desenvolver o trabalho diariamente. Enquanto, para 30% dos professores continuam a lecionar porque buscam por alternativas que as auxiliam no desenvolvimento de suas atividades e, para os 10% restante as dificuldades acontecem no dia a dia, pois há dias que se consegue dar uma aula tranquila e outros que não, até pelo fato dos alunos estarem mais agitados, mas que são problemas de qualquer profissão e o fato de se estar mexendo com formação de pessoas é preciso se sobressair e ou tentar.

A partir dessa questão foram levados em consideração os fatores higiênicos e os intrínsecos, sendo assim o próximo questionamento é sobre se há reconhecimento da sua profissão. Sendo assim, dos 10 entrevistados 100% disseram que sim, apesar de emitirem motivos diferentes. Nesse sentido, para 10% o reconhecimento vem mais dos próprios profissionais, que o interessante seria que as famílias dos alunos é que os reconhecessem como professores e, não como babás que é o que mais acontece. Outras 20% entrevistadas disseram que são poucos pais e responsáveis que reconhecem e, que as tratam bem, com respeito, mas que o mais comum é darem razão para os filhos até quando os mesmos estão errados, o que proporciona uma certa desmotivação. 25% afirmaram que já houve mais reconhecimento, mas que hoje em dia só se vê as pessoas falarem mal do profissional e, ainda há aqueles pais que acham que o professor é “babá” dos seus filhos. Visto que, alguns alunos sentem gratidão pelos professores, mas reconhecimento mesmo vem da minoria dos pais. Enquanto, para 45% dos entrevistados o que importa mesmo é a

sensação de dever cumprido, a satisfação de ver que o aluno aprendeu, evolui no processo de aprendizagem. Esse é o verdadeiro reconhecimento para eles.

Com esse resultado, confirma-se o que Herzberg (1959) concluiu que os fatores que influenciavam na produção de satisfação profissional eram desligados e distintos dos fatores que levavam à insatisfação profissional. Ainda segundo o autor, esses dois sentimentos não são contraditórios entre si, pois o oposto de satisfação profissional não seria insatisfação, mas sim nenhuma satisfação, e, da mesma forma, o contrário de insatisfação não é satisfação, mas sim nenhuma insatisfação.

Outros questionamentos foram levantados, quanto ao que acham do ambiente de trabalho se está adequado, para que os mesmos executem suas tarefas com sucesso e o porquê. Nesse sentido, para 35% dos entrevistados o ambiente de trabalho está sim adequado e pronto. Outros 20%, disseram que não são todas as salas adequadas, pois algumas são menores, porém têm o ar condicionado, as cadeiras são melhores para os alunos e, que o fato de o espaço ser menor não atrapalha no aprendizado, já que nem deixam de brincar por isso. Já para outros 20% o ambiente é tranquilo que nada atrapalha. Enquanto, para 25% dos entrevistados o ambiente vem melhorando a cada dia que passa, devido às necessidades que vão surgindo, então sempre terá algo para melhorar.

Logo, isso demonstra que os fatores ligados à satisfação do funcionário em seu ambiente de trabalho parecem descrever as relações do homem com o que ele faz: as suas atribuições na empresa, o sucesso na execução de seu trabalho, a possibilidade de crescimento profissional, a responsabilidade e a capacidade de efetuar sua tarefa (HERZBERG, 1959, p. 94).

Entende-se assim, que o ambiente externo também contribui para satisfação do professor em sala de aula, uma vez que está ligada ao meio que dispõe para executar suas atividades, pois possibilita o seu próprio desenvolvimento.

Portanto, para Herzberg (1959, p. 114) os fatores higiênicos não estimulam a motivação, servem somente para impedir as insatisfações e são causa de desmotivação das pessoas se não forem satisfatórios. Visto que, o efeito de uma higiene aperfeiçoada permanece por pouco tempo, pois as necessidades dos colaboradores, além de periódicas, são muito variadas.

Na verdade, o que leva as pessoas a se sentirem motivadas para o trabalho são os fatores intrínsecos, pois, como afirma Herzberg (1973), o que deixa as pessoas felizes no trabalho e as motiva são os fatores associados ao conteúdo do trabalho, já que a recompensa final da motivação é o crescimento pessoal. O que significa é que a motivação

no exercício da docência, para 70% dos entrevistados está relacionada ao conhecimento que adquirem no dia a dia, é o buscar coisas diferentes para aplicar em sala de aula; e 20% dos participantes estar na frente dos alunos é motivador, assim é preciso motivá-los também. Enquanto, para 10% dos entrevistados a motivação é saber de alguma forma que desenvolveu seu trabalho de forma correta e isso, é percebido quando o aluno vem ao encontro a você na escola ou lhe cumprimenta quando encontra fora da escola.

E ainda, sobre como manterem-se motivados, 30% dos entrevistados declaram que leem bastante e praticam exercícios frequentemente. Outros 30% afirmaram que verem coisas novas, diferentes que isso os motiva também a ser diferente, a estarem sempre em busca por novidades e inovações. Já outros 20% dos participantes costumam alegrar as crianças falando que elas são boas, inteligentes e despertar a curiosidade dos mesmos para aprenderem o conteúdo e como desenvolvê-los. Enquanto, os 20% restantes afirmaram que possuem o costume de olhar o seu próprio desenvolvimento, como começaram na profissão e onde estão atualmente.

Portanto, conforme Bergamini (1997) concorda com a afirmação de Herzberg, ao admitir que o trabalho passa então a ser considerado como o grande responsável pelo estímulo de fatores de satisfação pessoal. Com isso, a oportunidade de desenvolver certos tipos de atividades representa um fator motivacional intrínseco, pois o valor que lhe é atribuído está preso às expectativas internas de cada um.

Pode-se dizer assim, que a satisfação no trabalho será maior quando direcionada pela motivação intrínseca, que levará a um comprometimento efetivo com o trabalho e a empresa, pois faz com que as pessoas abracem inteiramente o que estão fazendo.

5 Considerações Finais

O desenvolvimento do presente estudo possibilitou identificar quais são os principais fatores motivacionais dos professores dos anos iniciais de uma escola pública da rede municipal de ensino, que foi o seu objetivo geral. Nesse sentido, pode-se dizer que os principais fatores, são a paixão pela profissão, a possibilidade de poder lecionar para as crianças, incentivando-as ao aprendizado constantemente, como também poder estar sempre se aperfeiçoando para desenvolver-se na sua profissão, e assim, intrinsecamente, cada um vai realizando-se pessoalmente.

Assim, para responder o objetivo geral elaborou-se três objetivos específicos, e o primeiro foi apresentar os principais conceitos de motivação que foi atendido através a

elaboração do primeiro capítulo do estudo e do segundo subitem, onde ficou demonstrado o que é a motivação de acordo com o que afirma Chiavenato (2014, p. 45), que os fatores motivacionais, abordam a questão da realização pessoal e reconhecimento profissional, quando excelentes aumentam a satisfação no ambiente de trabalho.

Já o segundo objetivo que é o de identificar o perfil destes profissionais, foi atendido por meio da elaboração do segundo subitem do referencial bibliográfico do estudo, que segundo Nunes (2001, p. 30), considera a formação docente como um processo de autoformação, como uma tendência reflexiva sobre a prática docente. Este processo está associado à indissociabilidade da identidade profissional e pessoal do professor. A primeira questão da pesquisa também apresentou claramente o perfil dos professores que participaram desse estudo.

O último objetivo que é analisar os elementos motivacionais para o trabalho nos anos iniciais e que ficou claro é que o fator motivacional para eles é verem seus alunos aprendendo, evoluindo mesmo diante das dificuldades enfrentadas para desenvolverem sua profissão.

Portanto, o resultado alcançado com o desenvolvimento do presente estudo veio ao encontro das principais características motivacionais, presentes nos profissionais estudados, pois conseguiu-se identificar os fatores de satisfação profissional (higiênicos), bem como os de realização pessoal (intrínsecos).

6 Referências

- ALVES, Patrícia I. B. **Satisfação, insatisfação no trabalho dos professores do 1º. Ciclo do ensino básico.** Estudo do Concelho de Caldas da Rainha. Dissertação de Mestrado em Supervisão Pedagógica. Universidade Aberta. Lisboa, Portugal, 2010.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo.** Lisboa: Edições 70, 1991.
- BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações.** 4º ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- COSTA, Marisa C. Vorraber. **Trabalho docente e profissionalismo: uma análise sobre gênero, classe e profissionalismo no trabalho de professoras e professores de classes populares.** Porto Alegre: Sulina, 1995.
- CUNHA, M. I. **O bom professor e sua prática.** 1999. Campinas: Papirus.
- CHIZZOTTI, A. **Pesquisa em ciências humanas e sociais.** São Paulo: Cortez, 1991.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. Barueri, SP: Manole, 2014.

_____. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. São Paulo: Atlas, 2006.

_____. **Administração nos novos tempos**. 2 eds. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

FERREIRA, A. **Fatores De Motivação No Trabalho: O Que Pensam Os Líderes**. Dissertação (Mestre em Administração) – ICHS Curso de mestrado profissional em gestão e estratégia em negócios. Seropédica, RJ: Universidade Federal Rural Do Rio De Janeiro, 2006.

FLEXNER JT. **An American saga: the story of Helen Thomas and Simon FLEXNER**. New York: Fordham University Press; 1981.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1ª. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HERZBERG, Frederick. **O conceito da higiene como motivação e os problemas do potencial humano no trabalho**. São Paulo: EPU, 1973.

HERZBERG, Frederick; MAUSNER, Bernard; SNYDERMAN, Barbara Bloch. **The motivation to work**. 2ª ed. New York: John Willey & Sons Inc., 1959.

JESUS, Saul N. **Desmotivação e crise de identidade na profissão docente**. Katálysis, Florianópolis, v.7, n. 2, p. 192-202, jul-dez, 2004.

JOHANN, S. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Saraiva, 2013.

LDB: Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional [recurso eletrônico]. – 7. ed. – Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2012. Disponível em: http://www.riogrande.rs.gov.br/smed/wpcontent/uploads/2013/04/ldb_7ed.pdf>. Acesso em 14 mar. 2020.

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à administração**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MENDES, A. A. e GITAHY, C. R. R. **Fatores que Influenciam na Motivação de Professores da Rede Estadual de Ensino, no Exercício do Magistério na Cidade de Maringá – PR**. 2006. Revista Cesumar – Ciências Humanas e Sociais Aplicadas. 11, 2, p. 97- 112.

MORAES, R. **Análise de conteúdo**. Educação. Revista da Faculdade de Educação, Porto Alegre: PUCRS, v. 22, n. 37, p. 7-31, 1999.

MOREIRA, H. A. **A investigação da motivação do professor:** a dimensão esquecida. Educação e Tecnologia, Curitiba, v. 1, p.88-96, 1997.

NUNES, C. M. F. **Saberes docentes e a formação de professores:** um breve panorama da pesquisa brasileira. Revista Educação e Sociedade. Vol. 22, nº 74, p. 27- 42, abril 2001.

OLIVEIRA, Zilma Ramos de; MARANHÃO, Damaris; ABBUD, Ieda; ZURAWSKI, Maria Paula; FERREIRA, Marisa Vasconcelos; AUGUSTO, Silvana. **O trabalho do professor na educação infantil:** Educação Infantil, Projetos e Práticas Pedagógicas. Ministério da Educação FNDE. São Paulo: ed. Biruta, 2012.

OLIVEIRA, E. B. C. e ALVES, B. P. **Ensino Fundamental:** papel do professor, motivação no contexto escolar. 2005. Disponível em: www.sites.ffclrp.usp.br/paideia/artigos/31/09.pdf. Acesso em: 25 jun. 2020.

PIMENTA S. G. (org.) **Saberes pedagógicos e atividades docentes.** In: Pimenta, S G. formação de professores: identidade e saberes da docência. 2ª ed. São Paulo. Cortez, 1999.

_____. **Formação de Professores – Saberes da Docência e Identidade do Professor.** Nuances, vol. III, Presidente Prudente, 1997, p. 05 - 14.

ROBBINS, Stephen. **Comportamento organizacional.** 14ª ed. São Paulo, 2007.

SILVA, L. R. F. *et al.* A influência da motivação na produtividade do trabalho na representação comercial. **Revista de Administração IMED**, 5(3), p. 241-249, set. /dez. 2015.

ZANELLI, C. J.; BORGES, A. E. J.; BASTOS, B. V. A. **Psicologia, organizações e trabalho.** Porto Alegre: Artmed, 2004.