



Faculdade de Educação

Departamento de Organização e Gestão da Educação

Licenciatura em Organização e Gestão da Educação

Monografia

**Factores que Contribuem para a Motivação do Professor no PEA: Caso da Escola
Primária do 1º e 2º Graus de Eduardo Mondlane – Magude (2021 – 2022)**

Felicidade Damastor Massingue

Maputo, Dezembro de 2022

Felicidade Damastor Massingue

Factores que Contribuem para a Motivação do Professor no PEA: Caso da Escola Primária do 1º e 2º Graus de Eduardo Mondlane – Magude (2021 – 2022).

Monografia apresentada ao Departamento de Organização e Gestão de Educação como requisito final para a obtenção do grau de Licenciatura em Organização e Gestão de Educação.

Supervisor: dr. Manuel Rato

Maputo, Dezembro de 2022

Declaração de Originalidade

Esta monografia foi julgada suficiente como um dos requisitos para a obtenção do grau de Licenciatura em Organização e Gestão de Educação e aprovada na sua forma final pelo Curso de Licenciatura em Organização e Gestão de Educação, Departamento de Organização e Gestão de Educação da Faculdade de Educação da Universidade Eduardo Mondlane.

O júri da Avaliação

O Presidente do Júri

O Examinador

O Supervisor

Agradecimentos

Agradeço primeiramente a Deus, pela vida e conforto Espiritual em todos os momentos. Igualmente endereço meu agradecimento ao meu pai Damastor Hilario Massingue em memória e minha mãe Regina Ernesto Mambane, pela educação instrução e ensinamento por eles transmitidos, ao meu esposo Pedro Teixeira Manhiça pela força e apoio incondicional, aos meus filhos Aluisio, Teixeiraiano e Ebenezer, a minha irmãzinha Lizia Damastor Massingue pela paciência nas minhas ausências frequentes e toda minha família pelo apoio e compreensão ao longo da formação.

Os meus agradecimentos não fariam sentido se não expressasse gratidão ao meu supervisor Dr. Manuel Rato por ter disponibilizado seu tempo me orientando para o avanço do trabalho e por todo acompanhamento ao longo da elaboração do mesmo. Aos professores inquiridos, ao Director e Directora adjunta da Escol Primária do 1º e 2º Graus Eduardo Mondlane- Magude, pela colaboração e disponibilidade. Aos meus colegas do curso de Organização e Gestão da Educação pelo tempo que juntos passamos apoiando uns aos outros, partilhando conhecimentos e experiencia, em especial aos meus colegas e amigos Atalia Mateus Mabjaia, Benigna Francisco Faduco, Ressa Simião Hingahinga, Célsio Júlio Siteo e Nélio Lourenço Mocubo pelo apoio e confiança.

Aos meus compadres Carlos Timana e Rosalina Govo que contribuíram para realização deste trabalho. A todos que, de algum modo, contribuíram directa ou indirectamente para a concretização deste estudo.

Declaração de Honra

Eu, Felicidade Damastor Massingue, declaro por minha honra, que esta monografia nunca foi apresentada para a obtenção de qualquer grau académico e que a mesma constitui o resultado do meu labor individual, estando indicadas ao longo do trabalho e nas referências bibliográficas todas as fontes utilizadas.

Maputo, Dezembro de 2022

(Felicidade Damastor Massingue)

Declaração de Originalidade.....	i
Agradecimentos.....	ii
Declaração de Honra.....	iii
Lista de Tabelas.....	vi
Lista de Figuras.....	vi
Siglas e Acrónimos.....	vii
Resumo.....	viii
CAPÍTULO I: INTRODUÇÃO.....	1
1.2. Problema.....	3
1.3. Objectivos.....	3
1.4.1. Justificativa.....	4
CAPÍTULO II: REVISÃO DA LITERATURA.....	6
2.1. Definição dos Conceitos.....	6
2.2. Os factores que contribuem para a motivação do professor.....	6
2.3. Descrição dos factores que contribuem para a motivação do professor.....	8
2.4. Tipos de gestão que contribuem para a motivação do professor.....	11
2.5. Estratégias para a motivação dos professores.....	12
CAPÍTULO III - METODOLOGIA.....	15
3.1. Descrição do local de estudo.....	15
3.2. Classificação da pesquisa.....	15
3.2.1. Classificação quanto aos objectivos.....	15
3.2.2. Classificação quanto a natureza.....	16
3.2.3. Classificação da pesquisa quanto aos procedimentos.....	16
3.3. População e amostra.....	16
3.4. Técnica de recolha e análise de dados.....	17
3.4.1. Técnica de recolha de dados.....	17
3.4.2. Técnica de análise de dados.....	18

3.5. Questões éticas.....	18
CAPÍTULO IV: APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS DADOS.....	19
4.1. Identificar os factores que contribuem para a motivação do professor no PEA na Escola Primária do 1º e 2º Graus de Eduardo Mondlane – Magude.....	19
4.2. Descrever os factores que contribuem para a motivação do professor no PEA na Escola Primária do 1º e 2º Graus de Eduardo Mondlane – Magude.....	21
4.3. Examinar os tipos de gestão que contribuem para a motivação do professor na Escola Primária do 1º e 2º Graus de Eduardo Mondlane – Magude.....	23
4.4. Apresentar estratégias para a motivação dos professores no PEA na Escola Primária do 1º e 2º Graus de Eduardo Mondlane – Magude.....	25
CAPÍTULO V CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	27
5.1. Conclusões.....	27
5.2. Recomendações.....	28
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	29
APÊNDICES.....	32
Anexo.....	41

Lista de Tabelas

Tabela 1.2 Tabela 3.3.2. Distribuição da amostra	Pág. 16
Tabela 4.1.1. Factores que contribuem para a motivação do professor no processo de ensino e aprendizagem na Escola Primária do 1º e 2º Graus de Eduardo Mondlane – Magude	Pág. 18
Tabela 4.2.1. Descrição dos factores motivacionais dos professores	Pág. 20
Tabela 4.3.1. Tipos de gestão que contribuem para a motivação do professor	Pág. 23
Tabela 4.1.1. Estratégias para motivação dos professores	Pág. 24

Lista de Figuras

Figura 2.3.5. Pirâmide das necessidades de Maslow	Pág. 8
---	--------

Siglas e Acrónimos

PEA – Processo de Ensino e Aprendizagem

Pág. 5

Resumo

O presente estudo tem como objectivo geral compreender os factores que contribuem para a motivação do professor no PEA na Escola Primária do 1º e 2º Graus de Eduardo Mondlane em Magude. As perguntas de pesquisa que o estudo procurou responder são: Quais são os factores que contribuem para a motivação dos professores no PEA, caso da Escola Primária do 1º e 2º Graus Eduardo Mondlane? Como é que os factores que contribuem para a motivação do professor, influenciam no PEA, caso da Escola Primária do 1º e 2º Graus Eduardo Mondlane? Qual é o tipo de gestão escolar, que mais contribuí para motivação dos professores, no processo de ensino-aprendizagem? Que estratégias podem ser adoptadas pela escola com vista a motivação dos professores no PEA na Escola Primária do 1º e 2º Graus de Eduardo Mondlane – Magude? O estudo foi realizado com base num questionário a 9 professores do 1º e 2º Graus do ensino primário e a uma entrevista feita ao director da escola e a directora adjunta escolar. A combinação destas técnicas de recolha de dados tinha como finalidade, a obtenção de opiniões ricas e diversificadas relativas ao problema de estudo. Através da pesquisa bibliográfica, constatou-se que os factores que contribuiu para a motivação dos professores são: o respeito, boa remuneração salários, oportunidade de realização de trabalho de qualidade, a importância do seu trabalho, oportunidade de auto-crescimento e desenvolvimento e a autonomia no trabalho e os factores de motivação e satisfação no trabalho são: um ambiente colaborativo, infraestruturas adequada, valorização do trabalho e a flexibilidade e participação na tomada de decisão. Os factores principais intercedem na relação entre motivação e desempenho constatados são: o significado do trabalho para quem o realiza, o sistema de recompensas e reconhecimento e as convergências entre valores organizacionais e pessoais. Os tipos de gestão que contribuem para a motivação do professor são: gestão democrática e a gestão participativa. Com o estudo de caso, constataram-se como factores de motivação os seguintes: o ambiente colaborativo, a valorização do esforço do professor, o gosto, amor pelo trabalho que exerce e os alunos dinâmicos na construção do conhecimento.

Palavras-chave: Factores, motivação e professor.

CAPÍTULO I: INTRODUÇÃO

O presente trabalho de pesquisa que tem como tema: factores que contribuem para a motivação do professor no PEA: Caso da Escola Primária do 1º e 2º Graus de Eduardo Mondlane de Magde. A discussão é em torno da relação existente entre os níveis motivacionais e desempenho profissional dos professores desta Escola, a sua influência no processo de aprendizagem.

Para desenvolver uma determinada actividade e esta representar uma condição prazerosa e interessante, é necessário encontrar um motivo para realizá-la, ou seja, ter uma intenção, um objectivo na sua execução. Todo comportamento é motivado, pois, sem um motivo, o indivíduo não se posiciona diante de uma situação; não se dispõe a evoluir num determinado contexto. A motivação torna-se, assim, elemento imprescindível para que determinado processo e seus resultados, em qualquer aspecto, sejam satisfatórios, ou seja, os indivíduos trabalhem em vista ao alcance dos objectivos e metas, melhorando o desempenho profissional.

Neste contexto, a motivação se refere a tudo que serve como estímulo ou incentivo para que o ser humano realize suas acções (Bruxel, 2017, p.5), portanto, a motivação refere-se ao todo processo que tem em vista o incentivo do comportamento humano, estimulando ou fazendo com que ganhe uma certa energia no exercício das suas funções. Ela é influenciada também pelo ambiente de trabalho, que inclui as condições físicas, sociais, psicológicas e materiais, capazes de garantir o desempenho satisfatório de qualquer actividade.

Segundo Barbeiros (2008, p.25), a motivação no contexto escolar é um determinante na qualidade da aprendizagem e no desempenho, e o professor tem 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. No entanto, a motivação constitui um dos factores imprescindíveis no processo de ensino-aprendizagem, pois, determina a qualidade do desempenho, e, deve ser alimentada para o alcance dos objectivos almejados pelo grupo, condicionando o sucesso da actividade educacional. O professor é um agente determinante porque ele é que realiza a construção do processo de formação do aluno.

Segundo Fujihara (2009) *apud* Barbeiros (2008), a motivação e postura comportamental dos gestores de uma organização, influenciam directamente no clima organizacional e na integração dos colaboradores, assim como, no compartilhamento de conhecimento. Portanto, compete aos gestores das escolas, criarem um ambiente adequado para que os professores exerçam com eficiência as suas actividades, implementando políticas participativas, valorizando as suas actividades, impulsionando-o, a participar activamente na tomada de decisões. É evidente que a maior parte do tempo da vida do professor está relacionada com a sala de aula, pois é lá que está o incentivo para que a criança tenha um futuro bem-sucedido, assim sendo, é essencial despertar nos jovens o desejo de ir à escola todos os dias e compreende-se que um dos factores que mais os deixam motivados para o aprendizado é a figura do professor alegre, feliz, competente e satisfeito com seu trabalho.

Contudo, a vontade que o professor tem de dar aula, às vezes é enfraquecida devido as condições precárias de trabalho, que incluem, desvalorização das contribuições (ideias) dos professores, desqualificação dos seus trabalhos, má gestão dos superiores hierárquicos, motivando comportamento inaceitável do professor, caracterizado pela falta de assiduidade e pontualidade, comprometendo o processo de ensino e aprendizagem do aluno.

A presente pesquisa apresenta a seguinte estrutura: primeiro capítulo, no qual se faz a introdução, uma abordagem concernente à apresentação do tema, a problematização, a questão de pesquisa, os objectivos, que incluem o geral e específicos, as questões científicas e a justificativa da escolha do tema, No segundo capítulo, apresenta-se a fundamentação teórica, que dá a contextualização da pesquisa. No terceiro capítulo, a metodologia de investigação, que inclui a natureza e tipo de pesquisa, os métodos de abordagem, instrumentos de recolha dos dados, população e amostra, validade e os critérios de análise e tratamento de dados. O quarto capítulo, é concernente a apresentação e análise dos dados. O quinto capítulo, apresenta as conclusões, recomendações e a bibliografia.

1.1. Problema

A desmotivação dos Professores tem sido um dos problemas mais frequentes nas escolas públicas, devido a um conjunto de factores, tais como: o atraso salarial, salário muito baixo, falta de promoção e progressão dos funcionários e más condições do ambiente de trabalho (Murumbi, 2016, p.2). “Um profissional desmotivado é sinónimo de baixa produtividade”, no contexto educacional, é sinónimo de baixo aproveitamento pedagógico dos seus alunos (Aguiar, 2013, p.5). Portanto, o professor motivado no exercício das suas funções estimula os alunos na construção do conhecimento, torna-se uma fonte de inspiração, mas quando não estiver motivado, os alunos irão perder a essência da aprendizagem.

Neste contexto, a Escola Primária do 1º e 2º Graus de Eduardo Mondlane de Magde é uma instituição de aprendizagem primária, assim como muitas instituições públicas de ensino, verifica-se uma certa fragilidade no que tange a qualidade de ensino, deve-se ao fraco desempenho dos professores na prática das suas actividades, contribuindo então para mau desempenho dos alunos, pondo em risco assim o bom aprendizado dos futuros colaboradores, isto é devido a falta de boa formação, treinamento, capacitação, e a falta de incentivos ou então a falta de motivo que o possam estimular a melhorar o seu desempenho. Diante desta problemática esposta, formulou-se a seguinte pergunta de partida:

Quais são os factores que contribuem para a motivação do professor no PEA na Escola Primária do 1º e 2º Graus de Eduardo Mondlane de Magde?

1.2. Objectivos

Compreender os factores que contribuem para a motivação do professor no PEA na Escola Primária do 1º e 2º Graus de Eduardo Mondlane – Magde

1.2.1. Objectivos Específicos:

- Identificar os factores que contribuem para a motivação do professor no PEA na Escola Primária do 1º e 2º Graus de Eduardo Mondlane – Magde;
- Descrever os factores que contribuem para a motivação do professor no PEA na Escola Primária do 1º e 2º Graus de Eduardo Mondlane – Magde;
- Examinar os tipos de gestão que contribuem para a motivação do professor na Escola Primária do 1º e 2º Graus de Eduardo Mondlane – Magde;

- Apresentar estratégias para a motivação dos professores no PEA na Escola Primária do 1º e 2º Graus de Eduardo Mondlane – Magude;

1.2.2. Perguntas de Pesquisa:

- Quais são os factores que contribuem para a motivação dos professores no PEA, caso da Escola Primária do 1º e 2º Graus Eduardo Mondlane?
- Como é que os factores que contribuem para a motivação do professor, influenciam no PEA, caso da Escola Primária do 1º e 2º Graus Eduardo Mondlane?
- Qual é o tipo de gestão escolar, que mais contribuí para motivação dos professores, no processo de ensino-aprendizagem?
- Que estratégias podem ser adoptadas pela escola com vista a motivação dos professores no PEA na Escola Primária do 1º e 2º Graus de Eduardo Mondlane – Magude?

1.3.1. Justificativa

O interesse surge da necessidade pessoal de dar um contributo no debate sobre a motivação dos funcionários públicos neste caso em particular dos professores, visto que a falta de motivação dos professores compromete a qualidade da educação dada as futuras gerações e conseqüentemente compromete o futuro da nossa nação visto que “a educação é o cerne do desenvolvimento de uma nação, é por excelência um instrumento crucial para o combate à pobreza, para prover uma vida mais saudável e sustentar o crescimento económico de uma nação” (Plano Estratégico da Educação, 2012 – 2016, p.1).

Quanto a pertinência deste tema, denota-se pelo facto da qualidade de ensino constituir um dos maiores objectivos traçados pelo governo de Moçambique a nível da educação, e a falta de motivação por parte dos professores coloca em causa o alcance deste objectivo. E para os gestores educacionais, este tema é relevante na medida em que convida-os a reflexão sobre a motivação dos colaboradores no ambiente de trabalho e sua importância para o alcance dos objectivos institucionais.

O estudo possui relevância para a academia na medida em que poderá despertar interesse da comunidade académica em desenvolver mais estudos relativos a motivação dos colaboradores sector publico em Moçambique, e este servira através do seu suporte

bibliográfico dos estudos posteriores e relevância social na medida em que trata de um problema que afecta a sociedade e esta pesquisa convida ao membros da sociedade e o governo a uma reflexão acerca do problemática da falta de motivação dos funcionários do estado.

CAPÍTULO II: REVISÃO DA LITERATURA

A revisão de literatura refere-se à fundamentação teórica que o autor ou pesquisador adota para tratar o tema e o problema de pesquisa (Marconi e Lakatos, 2007). Neste capítulo apresenta a definição dos conceitos-chave, do problema em análise e a abordagem das teorias concebidas por diversos autores no que concerne a motivação dos professores.

2.1. Definição dos Conceitos

2.1.1. Factores – são elementos que podem condicionar uma situação tornando-se a causa da evolução ou transformação dos factos (Queconceito, 2019), Um factor é o que contribui para que se obtenha determinados resultados ao cair sobre ele a responsabilidade da variação das mudanças.

2.1.2. Motivação – “é um factor psicológico, consciente ou não, que predispõe o indivíduo a efectuar certas acções ou a tender para certos objectivos” (Figueiredo, 2011, p.12), é que condiciona o melhor desempenho em qualquer situação, concernente a actividade laboral, de lazer, pessoais ou sociais.

Para os autores Olivetti (2018) é um factor psicológico, pois é algo que se encontra dentro do individuo, isto é, uma força que lhe estimula a reagir em vista ao alcance de certos objectivos, condicionado por uma expectativa, entre outros. Um aspecto comum nos conceitos da motivação que é a predisposição do individuo para a execução duma tarefa, de modo que se cumpra um certo propósito.

2.1.3. Professor – é aquele que ensina uma ciência, arte, técnica, não é somente um facilitador da aprendizagem, mas também participante activo da formação social, afectiva e psicológica de seus alunos não é apenas um conjunto de competências, é uma pessoa em relação e em evolução (Dicionário Aurélio, 2007), para o exercício dessa profissão, requer-se qualificações académicas e pedagógicas, para que se consiga transmitir ou ensinar a matéria de estudo de forma possível ao aluno.

2.2. Os factores que contribuem para a motivação do professor

Os factores relevantes que contribuiu para a motivação das pessoas com vista a realização de um trabalho de qualidade nas organizações são apresentados por Ferreira (2010, p.45), dentre os quais:

- Respeito pelo colaborador como pessoa;

- Óptimos salários;
- Oportunidade de realização de trabalho de qualidade;
- Importância do trabalho do colaborador;
- Oportunidade de auto- crescimento e desenvolvimento;
- Grande autonomia no trabalho.

No entanto, os factores supracitados, contribuem na motivação interna (intrínseca) e externa a (extrínseca), visando a criação do comportamento profissional positivo, a motivação intrínseca está associada a recompensas psicológicas e abstractas, tais como propor que alguém desenvolva sua habilidade num sentido de desafio e realização, um reconhecimento positivo ou apreciação ao ser tratado de maneira considerável, entre outros (Figueiredo, 2015).

Portanto, o autor mostra que a motivação intrínseca é determinada por factores internos que visam a condicionar um determinado comportamento, impulsionando o Homem a assumir as suas actividades com zelo e responsabilidade.

Por outro lado temos a motivação extrínseca, está relacionada a recompensas concretas, como: salários, benefícios adicionais, seguros de vida, promoções, contratos de trabalho, ambiente e condições de trabalho (Figueiredo, 2015). No entanto, esta motivação, é muito mais ligada aos factores externos do individuo, podendo resultar em acções imediatas. De acordo com Bruxel (2017), no seu estudo sobre os factores de satisfação no trabalho, chegou a conclusão de que os principais factores de motivação e satisfação no trabalho são:

- Ambiente colaborativo;
- Infraestruturas adequada;
- Valorização do trabalho e;
- Flexibilidade e participação na tomada de decisão.

No entanto, os factores mencionados pelo autor são aqueles que constituem a motivação externa, pois, são referentes às condições e ambientes de trabalho, no qual os colaboradores participam activamente na tomada de decisões, contribuindo para um melhor funcionamento da instituição (Bruxel, 2017, p. 32), e ressaltou que, “para um melhor desempenho no trabalho quatro factores principais intercedem na relação entre motivação e desempenho” que são:

- O significado do trabalho para quem o realiza;
- Sistema de recompensas e reconhecimento;

- As convergências entre valores organizacionais e pessoais.

Portanto, o significado do trabalho faz parte da motivação intrínseca, a pessoa trabalha pelo valor que dá ao próprio emprego, embora, gestão e qualidade do ambiente fazem parte da motivação extrínseca (Bruxel, 2017).

2.3. Descrição dos factores que contribuem para a motivação do professor

Os factores que contribuem na motivação intrínseca e extrínseca, apresentados por Ferreira (2010, p.45), que visando a criação do comportamento profissional positivo, são discritos de forma hierárquica:

2.3.1. Respeito pelo professor como pessoa – o respeito é um importante mecanismo de feedback e catalisador para esse crescimento profissional, e traz com si enormes benefícios para as organizações, funcionários que se sentem respeitados são mais gratos e leais a suas empresas (Ferreira, 2010). Eles são mais resilientes, cooperam mais uns com os outros, têm um desempenho melhor.

2.3.2. Óptimos salários – o salário pode ser considerado fator motivador, direta e indiretamente, se analisado isoladamente ela poderá atender os desejos e expectativa dos professores, motivando-os fazendo com que realizem de forma mais efetiva e produtiva suas atividades atendendo também as necessidades da escola (Tavares, 2010). O salario contribui, é o pano de fundo, podemos entender que o salario está ligado a satisfação das necessidades humanas, as pessoas querem dinheiro porque ele ira satisfazer suas necessidades fisiológicas e de segurança, como também traz condições para a satisfação das necessidades sociais, de estima e auto realização, ou seja, o dinheiro é um meio e não um fim (Tavares, 2010).

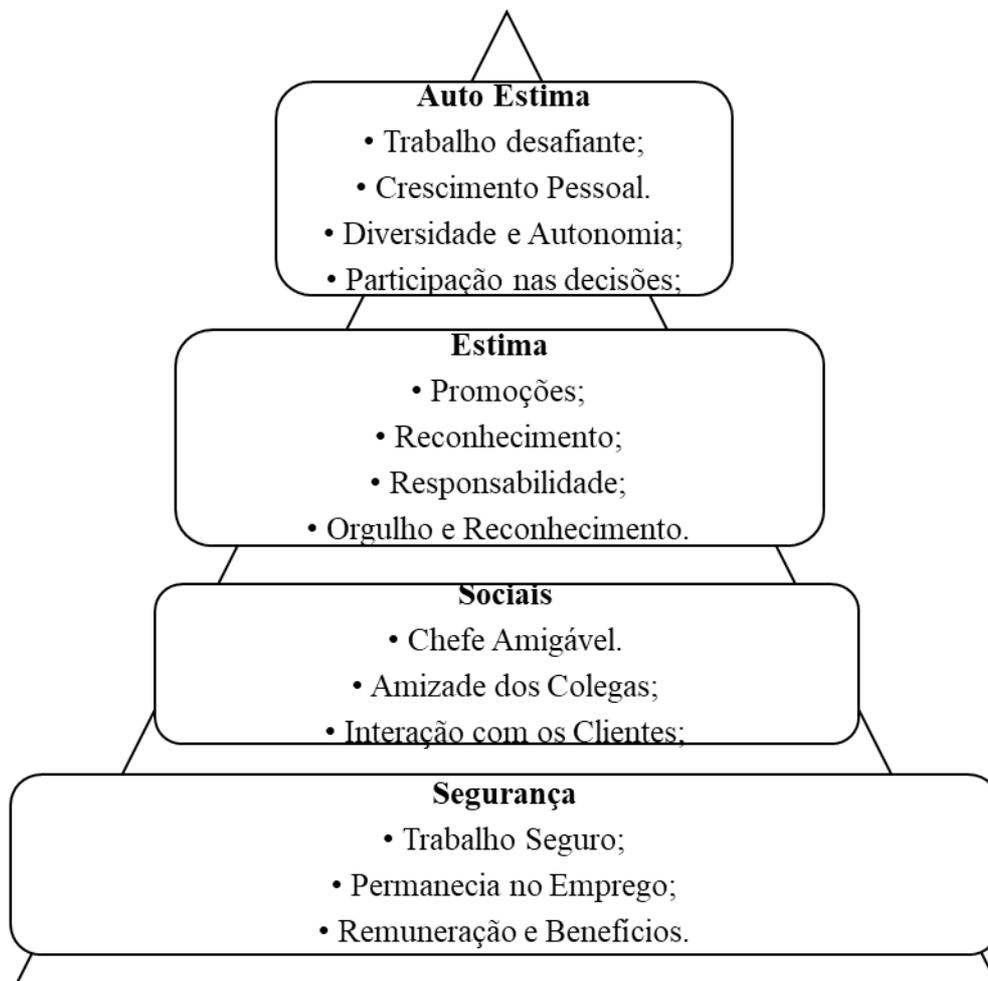
2.3.3. Oportunidade de realização de trabalho de qualidade – o respeito devido reconhece colaboradores individuais que exibem qualidades ou comportamentos valorizados, cada colaborador tem pontos fortes e talentos únicos e atende à necessidade de ser valorizado por fazer um bom trabalho (Rocha, 2010).

2.3.4. Importância do trabalho do professor – todo profissional gosta de sentir-se valorizado e de saber que seu trabalho contribui de forma imprescindível para o

crescimento da organização com a qual encontra-se inserido, e este sentimento quando demonstrado pelos seus superiores e colegas torna-se maior motivação (Rocha, 2010).

2.3.5. Oportunidade de auto- crescimento e desenvolvimento – Este fator é caracterizado pela vontade que um indivíduo tem de atingir seu potencial, de crescer e se desenvolver tanto pessoalmente quanto profissionalmente. Não ter espaço para crescer profissionalmente faz com que muitos profissionais deixem de enxergar motivos para permanecer em uma organização (Ferreira, 2010). É necessário estimular o professor a desenvolver cada vez mais suas habilidades e competências a fim de alcançar a satisfação profissional, como ilustra a pirâmide de Maslow abaixo:

Figura 2.3.5. Pirâmide das necessidades de Maslow



Fonte: Chiavenato (2014, p. 129).

2.3.6. Grande autonomia no trabalho – a autonomia no local de trabalho quando usada corretamente, pode beneficiar ao professor e a todos.

Os factores de satisfação no trabalho apontados por Bruxel (2017), dentre os quais: ambiente colaborativo, infraestruturas adequada, valorização do trabalho, flexibilidade e participação na tomada de decisão, são descritos em seguida de forma ordenada.

- **Ambiente colaborativo** – onde as pessoas compartilhem conhecimento e trabalhem em equipa;
- **Infra-estruturas adequada** – óptimas condições de higiene, saneamento e organização do local de trabalho;
- **Valorização do trabalho** – o reconhecimento das produções individuais e colectivas;
- **Flexibilidade e participação na tomada de decisão** – o dinamismo na realização de tarefas e a participação dos colaboradores de diversos escalões na tomada de decisões.

E os quatro (4) factores da motivação para um melhor desempenho no trabalho apontados por Bruxel (2017, p. 32) descritos a seguir:

- **O significado do trabalho para quem o realiza** – ressalta-se o gosto pela profissão, e sua importância na auto motivação, um profissional que não se identifica com a sua profissão não gera confiança e não contribui de forma significativa para o alcance dos objectivos organizacionais (Bruxel, 2017);
- **Sistema de recompensas e reconhecimento** – as recompensas são muito importantes no ambiente de trabalho, são consideradas um fator motivador, a troca de produção e gera satisfação ao profissional, uma recompensa pelo seu trabalho agrega motivação em relação ao trabalho (Robbins, 2002).
- **As convergências entre valores organizacionais e pessoais** – quando a pessoa se identifica com os valores da sua organização, e sente-se valorizado por fazer parte da mesma, isso motiva o colaborador a manter a sua profissão, a desempenhar e as suas actividades com zelo para o alcance dos objectivos da organização (Bruxel, 2017).

2.4. Tipos de gestão que contribuem para a motivação do professor

Os tipos de motivações apresentadas pelo autor Chuavenato (2003) são: gestão democrática e a gestão participativa.

2.4.1. Gestão democrática – “é uma forma de gestão descentralizada, visto que, as funções deixam de ser fragmentadas, destacando a responsabilidade de cada um para com o todo” (Gonçalves, 2017, p. 54). Na gestão democrática, há o envolvimento de todos os sujeitos participantes do processo educacional, que devem entender e participar deste como um trabalho colectivo, pois é dinâmico e exige acções concretas.

No entanto, a gestão democrática participativa é considerada uma ferramenta tão importante pois, contribui para a motivação nas instituições públicas, permite que os agentes educacionais poderão participar activamente de todos os processos, e isso reflectirá no dia-a-dia de cada um, pois todos se sentirão importantes, sendo parte de uma instituição que valoriza cada opinião e participação,

2.4.2. Gestão participativa - o papel do director neste processo é muito importante, isso se ele acreditar que não há administração satisfatória sem a participação de todos, e de que não haverá participação condizente de todos, sem o papel de coordenador. Para que aconteça essa participação é preciso que o gestor se proponha, conscientemente, a impor o menos possível; a aceitar a morosidade de um processo participativo; a superar o medo de ser julgado e ainda de perder alguns privilégios; a de ter de conviver com ideais diferentes ou contraditórias as suas e a de conter sua tendência mais ou menos centralizadora, individualista ao tomar decisões (Chiavenato, 2003).

A escola é um local de trabalho, e como tal, tem que ser concebida, organizada e administrada sem usar o seu propósito critérios e carácter geral. Ela deve ser pensada a partir desses conceitos no que se refere ao esforço humano, colectivo e em prol da finalidade. Gerir democrática e participativamente a escola significa usar de todas as oportunidades que ela oferece, tanto para realizar práticas como para aprender condutas com elas. Mais importante do que os resultados práticos imediatos da gestão democrática é a aprendizagem para vida pessoal e social (Lima, 2011).

2.5. Estratégias para a motivação dos professores

É importante a escola criar um projeto com ações constantes para motivar os professores da instituição de ensino. É imprescindível que sejam abordadas neste planejamento, estratégias para incentivar os professores a trabalharem com ânimo e disposição dentro e fora da sala de aula (Hugo, 2022). Dentre essas estratégias destacamos:

- Melhorias da infraestrutura da escola;
- Transparência do diálogo entre a administração e o corpo docente;
- Conheça os principais problemas dos professores em sala de aula;
- Planos de carreira dos professores; e
- Capacitação e formação contínua dos professores.

2.5.1. Melhorias da infraestrutura da escola - o principal propósito do professor é ensinar, portanto, este deve ser o seu foco, mas para que isso aconteça, é preciso disponibilizar as ferramentas de trabalho necessárias e uma estrutura física adequada. Problemas com a manutenção da infraestrutura da escola como uma luz queimada ou um quadro branco danificado podem tirar a atenção do professor na aula (Hugo, 2022). Isso causa perda de tempo e preocupações que acabam atingindo o aprendizado dos alunos, influenciando na qualidade da prática docente.

Dessa forma, é fundamental ter regularidade na rotina de conservação do ambiente físico. Lecionar em uma estrutura precária é muito desmotivador, já que pode fazer com que o professor sinta que não dá para realizar seu trabalho naquela Escola.

2.5.2. Transparência do diálogo entre a administração e o corpo docente – manter a clareza e a transparência ao se comunicar com os educadores é algo determinante para um ambiente de trabalho saudável, todo professor gosta de trabalhar em um lugar com uma atmosfera agradável, é significativo para que eles se sintam motivados.

A interação entre o corpo docente e a equipe gestora da escola deve sempre ser feita por meio do diálogo aberto e franco. Regras valem para todos e a imparcialidade é essencial. Pense no quão desmotivador pode ser para um professor ser favorecido frente a outro, gerando fofocas nos corredores (Hugo, 2022). As reuniões pedagógicas são uma ótima ocasião para que momentos de descontração sejam criados. Colegas de

trabalho que se relacionam bem uns com os outros também tendem a ser mais motivados ao exercerem suas funções.

Outra dica é o fornecimento de feedbacks quanto ao desempenho dos educadores por parte da administração da escola. Destaque o que foi positivo, apresentando os resultados obtidos e dividindo com o corpo docente os elogios dos alunos e dos pais. Deixe claro quais são as metas a serem cumpridas, com prazos definidos para a entrega dos resultados. Também é uma boa ideia incentivar os professores a criarem metas para si.

2.5.3. Conheça os principais problemas dos professores em sala de aula – É papel da instituição de ensino entender o estudante e suas necessidades em aula. Ao mapear suas carências intelectuais, emocionais, sociais, culturais e físicas, a escola poderá desenvolver um planejamento pedagógico mais assertivo e coerente para o professor embasar seu trabalho (Hugo, 2022). A responsabilidade em ensinar deve incluir compreender a singularidade de cada aluno.

2.5.4. Monte um plano de carreira para os professores – é de conhecimento geral da sociedade que professores são, em sua grande maioria, mal remunerados. Por causa dos baixos salários, sentem-se pouco reconhecidos e muito desmotivados. Esse também é o motivo de muitos terem que procurar outras escolas para darem aula e complementarem suas rendas. Por outro lado, sabemos que funcionário motivado é funcionário produtivo. Sendo assim, para que o corpo docente esteja sempre entusiasmado, ofereça, além de bons salários, um plano de carreira (Hugo, 2022). Em conjunto com a coordenação pedagógica, a gestão da escola deve montar um organograma de cargos e remunerações.

A comunicação do plano de carreira deve ser clara, não deixando dúvidas de quanto tempo e quais qualificações o professor deve ter para galgar posições dentro do seu trabalho.

2.5.5. Capacitação e formação contínua dos professores - a profissão de educador mudou muito nos últimos tempos, o progresso tecnológico propicia amplo acesso à informação, fazendo com que os alunos possam trazer informações para a sala de aula que nem mesmo os professores conhecem.

Por esse motivo, é necessário investir na atualização profissional do corpo docente, para que a equipe estejam preparada lidar com os desafios da educação moderna. Até mesmo o professor mais experiente sempre terá novos conhecimentos para adquirir. A escola pode incentivar a capacitação dos professores promovendo cursos, eventos e palestras dentro do ambiente de trabalho (Hugo, 2022). Outra maneira é formar parcerias e convênios com outras instituições, ajudando financeiramente os educadores a se qualificarem.

Mais uma forma de estimular a capacitação profissional é ter um sistema de avaliação dos instrutores. Assim, eles poderão saber em qual área específica do seu escopo de trabalho devem buscar qualificação. Aqui, um cuidado importante é citar os pontos negativos a serem melhorados, sem deixar de elogiar os positivos.

CAPÍTULO III - METODOLOGIA

Metodologia constitui a etapa do desenho da pesquisa na qual os métodos que serão usados para atingir os objectivos propostos são delineados (Costa & Costa, 2013). Neste capítulo apresentamos a descrição do local da realização do estudo e a metodologia utilizada para a realização da pesquisa, concretamente: o tipo de pesquisa, as técnicas de amostragem, os instrumentos utilizados para a recolha e análise dos dados, os procedimentos para a determinação do tamanho da amostra e as limitações do estudo.

3.1. Descrição do local de estudo

A Escola Primária do 1º e 2º Graus Eduardo Mondlane, localizada no Distrito de Magude, Província de Maputo. De acordo com o Ministério da Administração Estatal (2005) o Distrito de Magude localiza-se na parte Norte da Província de Maputo, situa-se entre os paralelos 26º 02' 00' de latitude Sul e entre 32º 17' 00' de longitude Este. Magude limita-se a Norte com Distritos de Chokwé e Bilene Macia da Província de Gaza, a Sul com Moamba, a Este com Manhiça e a Oeste com a República da África do Sul

No que diz respeito a estrutura, a escola possui um (1) edifício, que é composto por (4) salas administrativas dentre as quais um (1) sala do director da escola, um (1) sala da directora adjunta, um (1) sala do chefe da secretaria, um (1) sala dos professores e cinco (5) salas de aulas, duas (2) casas de banho e uma (1) biblioteca.

3.2. Classificação da pesquisa

Segundo Oliveira (2011) a pesquisa pode ser classificada quanto aos objectivos da pesquisa, classificada quanto à natureza da pesquisa, e classificada quanto a abordagem e classificada quanto aos seus procedimentos.

3.2.1. Classificação quanto aos objectivos

Quanto aos objectivos, a presente pesquisa é de carácter exploratória. Segundo Selltiz (1965) enquadram-se na categoria dos estudos exploratórios todos aqueles que buscam descobrir idéias e intuições, na tentativa de adquirir maior familiaridade com o fenómeno pesquisado. Para Malhotra (2001), a pesquisa exploratória é usada em casos nos quais é necessário definir o problema com maior precisão. Segundo (Zikmund,

2000) a pesquisa exploratória permite diagnosticar situações, explorar alternativas ou descobrir novas ideias (Zikmund, 2000).

3.2.2. Classificação quanto a natureza

O presente estudo é de natureza qualitativa e quantitativa devido ao emprego da qualificação e quantificação, tanto nas modalidades de coleta de informações assim como no tratamento dos dados por meio de análise de conteúdo e análise estatísticas.

De acordo com Marconi e Lakatos (2007) a abordagem qualitativa, tratará os dados de forma a evidenciar nas descrições uma melhor visão e compreensão do contexto do problema, explicando os resultados obtidos na pesquisa. A abordagem de cunho qualitativo trabalha os dados buscando seu significado, tendo como base a percepção do fenômeno dentro do seu contexto (Oliveira, 2011).

Por sua vez a pesquisa quantitativa é caracterizada pelo emprego da quantificação, tanto nas modalidades de coleta de informações quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas (Richardson, 1999).

3.2.3. Classificação da pesquisa quanto aos procedimentos

Os procedimentos usados compreendem a pesquisa bibliográfica e o estudo de caso. A pesquisa bibliográfica foi fundamental na obtenção de informações em obras, artigos, jornais e revistas previamente publicadas por diversos autores em relação ao problema em análise, citadas na revisão da literatura. Segundo Oliveira (2011) todo trabalho científico, toda pesquisa, deve ter o apoio na pesquisa bibliográfica.

Para a recolha de informações no campo, optou-se pelo estudo de caso, “Um estudo de caso é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro do seu contexto da vida real...” (Yin, 2001 p. 33). O estudo de caso é uma categoria de pesquisa cujo objecto é uma unidade que se analisa profundamente (Trivinos, 1987).

Roesch (1999), O estudo de caso “reside em sua capacidade de explorar processos sociais à medida que eles se desenrolam nas organizações”, permitindo uma análise das várias ações e significados que se manifestam e são construídas dentro delas.

3.3. População e amostra

3.3.1. População – é o conjunto de todas as unidades que possuem pelo menos uma característica em comum (Bacha & Santos, 2013). O presente estudo decorreu na Escola Primária do 1º e 2º Graus de Eduardo Mondlane de Magude é composta por 16

elementos dos quais um (1) director da escola, um (1) directora adjunta, um (1) chefe da secretaria, nove (9) professores e quatro (4) pessoais administrativo.

3.3.2. Amostra – é uma parte da população, de tal forma que ela seja a mais representativa possível do todo ou é o subconjunto do universo (Fonseca & Martins, 2011). As pesquisas são realizadas por meio de uma amostra extraída da população que se pretende analisar.

A amostra do presente estudo é constituída por um (1) director da escola, um (1) directora adjunta e nove (9) professores. Devido ao número reduzido dos professores, optou-se pela inclusão de todos professores como parte da amostra do presente estudo.

Tabela 3.3.2. Distribuição da amostra

		Frequências			Total
		Director	Directora Adjunta	Professores	
Sexo	M	01	--	04	11
	F	--	01	05	
Total		01	01	9	

Fonte: Elaboração individual

3.4. Técnica de recolha e análise de dados

3.4.1. Técnica de recolha de dados

Para recolha de dados, optou-se pelo uso das técnicas de entrevista e o questionário.

Entrevista – a entrevista é uma das técnicas de coleta de dados mais utilizadas nas pesquisas sociais, adequada para a obtenção de informações acerca do que as pessoas sabem, crêem, esperam e desejam, assim como suas razões para cada resposta (Gil, 1999), é aplicada quando se quer atingir um numero restrito de indivíduos, sua maior vantagem é a interacção entre o pesquisador e o entrevistado (Rosa & Arnoldi, 2008).

A razão da escolha da entrevista deve-se a necessidade de conversar com o director da escola para melhor compreender os factores que contribuem para a motivação do professor no processo de ensino e aprendizagem na Escola Primária do 1º e 2º Graus de Eduardo Mondlane de Magude.

Questionário – é um conjunto de perguntas previamente elaboradas que, diferentemente da entrevista, deve ser respondido por escrito e enviado ao pesquisador. Este tipo de instrumento de colecta de dados pode ser composto por perguntas abertas e fechadas (Lakatos & Lakatos, 2007). Em nossa pesquisa, optamos pelas questões

fechadas por atender melhor aos nossos objectivos. O questionário foi aplicado aos professores no intuito de compreender os factores que contribuem para a sua motivação no processo de ensino e aprendizagem.

3.4.2. Técnica de análise de dados

Para este trabalho usou-se a técnica de análise de conteúdo, conforme nos mostra Gil (2014), A análise de conteúdo busca compreender melhor um discurso, aprofundar suas características gramaticais, fonológicas, cognitivas e ideológicas e extrair os momentos mais importantes. Para a análise do conteúdo o autor irá fazer a organização do mesmo em três fases:

- **1ª fase: Pré-análise:** nesta fase faz-se a organização do material obtido através de entrevista com o objectivo de torná-lo operacional, sistematizando as ideias iniciais. Fez-se a descrição da nossa amostra populacional e de seguida a leitura das informações colectadas durante o trabalho de campo.
- **2ª fase: Exploração do material:** nesta fase os dados obtidos por meio das entrevistas foram seleccionados minuciosamente para constarem do texto escrito tendo em conta os objectivos estabelecidos para o trabalho. É nesta fase em que as respostas dadas pelos entrevistados foram organizadas consoante as perguntas de pesquisa de modo a facilitar a análise das mesmas.
- **3ª Fase: Tratamento e interpretação dos resultados:** esta etapa foi dedicada ao tratamento dos resultados; é onde foi feita a condensação e o destaque das informações para análise. A análise de dados recolhidos será feita a partir dos conteúdos obtidos pelos entrevistados.

3.5. Questões éticas

O estudo obedeceu os critérios e procedimentos éticos recomendados em pesquisas. Primeiro a pesquisadora solicitou uma credencial à Faculdade de Educação com a qual se apresentou junto à direcção da escola escolhida para o estudo.

Antes do início da recolha de dados pediu-se que os elementos participantes da pesquisa para que fossem antecipadamente informados sobre o trabalho que seria levado a cabo para evitar possíveis transtornos, a seguir, houve marcação do encontro com inqueridos e entrevistados para a realização do estudo.

CAPÍTULO IV: APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS DADOS

O presente capítulo compreende a apresentação e análise dos resultados da pesquisa conduzida na Escola Primária do 1º e 2º Graus de Eduardo Mondlane – Magude, sobre a compreensão dos factores que contribuem para a motivação do professor no PEA na Escola Primária do 1º e 2º Graus de Eduardo Mondlane – Magude. A análise dos resultados consiste no cruzamento, interpretação e discussão das informações obtidas no campo (Ferreira, 2011).

4.1. Factores que contribuem para a motivação do professor no PEA na Escola Primária do 1º e 2º Graus de Eduardo Mondlane – Magude

Para conhecer os factores que contribuem para a motivação do professor no processo de ensino e aprendizagem, fez-se a seguinte questão aos gestores: na sua opinião, quais são os factores que contribuem para a motivação dos professores? Em relação a esta questão, os gestores responderam que os factores que contribuem para a motivação dos professores são: o bom desempenho dos alunos, reconhecimento da comunidade pelo trabalho exercido pelo professor, remuneração justa e um ambiente de trabalho saudável.

Em seguida formulou-se a mesma questão para os professores, cujas respostas obtidas são apresentadas na tabela 4.1.1.

Tabela 4.1.1. Factores que contribuem para a motivação do professor no processo de ensino e aprendizagem na Escola Primária do 1º e 2º Graus de Eduardo Mondlane – Magude

Factores da motivação	Sim	Não	Talvez
Ambiente colaborativo	11	----	----
Trabalho individual	1	10	---
Valorização do esforço do professor	10	1	---
Participação na tomada decisões	8	1	2
Oferta de uma bolsa de estudo aos professores mais dedicados	10	---	1
Óptimos salários	8	---	3
Gosto e amor pelo trabalho que exerce	10	---	1
Infra-estruturas adequadas	9	---	2
Reconhecimento das produções individuais e colectivas	8	---	3
O significado do trabalho	8	3	---
Sistema de recompensas e reconhecimento	7	----	4

Estilo de gestão	8	1	2
Responsabilização do trabalho	8	2	1
Supervisão de todas actividades	7	3	1
Alunos dinâmicos na construção do conhecimento	10	---	1
Uma direcção que não se importa pelas ausências dos colaboradores	----	11	----

Como ilustra a tabela, a maior parte dos professores identificou como factores motivacionais de maior influencia: ambiente colaborativo, valorização do esforço do professor, participação na tomada decisões, oferta de uma bolsa de estudo aos professores mais dedicados, óptimos salários, gosto e amor pelo trabalho que exerce, alunos dinâmicos na construção do conhecimento.

Em concordância com os autores Bruxel (2017) e Murumbi (2016) nos seus estudos sobre os factores motivacionais, um sistema de recompensas, salários adequados, infraestruturas adequada e valorização do trabalho do professor, constituem factores de maior motivação para o bom desempenho da docência.

De acordo com Monjane (2018) no seu estudo sobre os factores motivacionais na escolha da docência para o ensino primário, apontou como razões de motivação o dos professores o desejo e o amor pela profissão e o significado do trabalho neste caso a docência e o reconhecimento social pelo cargo que ocupa.

Por sua vez, Murumbi (2016) no seu estudo sobre a Relação Existente entre os Níveis da Motivação e o Desempenho Profissional dos Professores constatou que os factores que influenciam na motivação do professor não se limitam apenas no acto de ensinar, mas também a estabilidade do emprego público, quando ao trabalhar com jovens, verifica-se que eles aprenderam e por outro lado, a satisfação pela recompensas tais como salário, prestígio e *status*, estabilidade e férias.

Neste contexto a pesquisadora constatou que os factores que contribuem para a motivação do professor no processo de ensino e aprendizagem na Escola Primária do 1º e 2º Graus de Eduardo Mondlane de Magude são: ambiente colaborativo, valorização do esforço do professor, participação na tomada decisões, permeações para os professores mais dedicados, óptimos salários, gosto e amor pelo trabalho que exerce, alunos dinâmicos na construção do conhecimento.

4.2. Descrição dos factores que contribuem para a motivação do professor no PEA na Escola Primária do 1 e 2 Graus de Eduardo Mondlane – Magude

Pretendia-se compreender a opinião dos gestores em relação a remuneração dos professores como um factor motivacional através da seguinte questão formulada: de que forma um bom salário pode constituir ou contribuir para a motivação do professor no processo de ensino e aprendizagem?

Em relação a esta questão, o director e a directora adjunta respondem que: “o bom salário ajuda a minimizar as preocupações do professor, o colocando inteiramente disponível para lecionar, satisfaz suas necessidades, proporciona o seu bem-estar, contribui para sua mudança de vida” assim como também constitui uma gratificação em relação aos serviços prestados a comunidade”.

O reconhecimento que é dado ao professor pode servir de motivação no processo de ensino e aprendizagem? Sim, respondeu o director, e acrescentou dizendo “da oportunidade de auto crescimento e do desenvolvimento no seu trabalho cotidiano” a directora adjunta por sua vez respondeu que: “o reconhecimento estimula o professor a realizar o seu trabalho da melhor forma possível”.

Por último questionou-se aos professores acerca dos factores que contribuem para a sua motivação no processo de ensino-aprendizagem e obteve-se as respostas apresentadas na tabela 4.2.1.

Tabela 4.2.1. Descrição dos factores motivacionais dos professores

Descrição dos factores motivacionais dos professores	Sim	Não	Talvez
Respeito pelo professor: é um importante mecanismo de crescimento profissional, e traz com sigo enormes benefícios para a escola	6	3	2
Respeito pelo professor: não constitui um factor motivacional porque mesmo desrespeitado o professor desempenha o seu papel	1	10	---
Respeito pelo professor: pode constituir um factor motivacional dependendo de cada professor	---	3	8
Respeito pelo professor: só é um importante para crescimento profissional quando esse respeito é manifestado na escola pelos outros professores e pelo director podem servir de motivação para os professores	6	3	2
Óptimos salários: podem atender os desejos e			

expectativa dos professores, motivando-os fazendo com que realizem de forma mais efetiva e produtiva suas atividades atendendo também as necessidades da escola	9	---	1
Ótimos salários: constituem um factor motivacional para os professores que não tem amor pela profissão	1	7	3
Oportunidade de realização de trabalho de qualidade: atende à necessidade de ser valorizado por fazer um bom trabalho	6	3	2
Importância do trabalho do professor e valorização do trabalho do professor: pode servir de motivação para o seu melhor desempenho	8	---	3
Oportunidade de auto crescimento e desenvolvimento: não constitui motivação para os professores se este crescimento não for paralelo aos acréscimos salariais	5	6	---
Oportunidade de auto crescimento e desenvolvimento: não ter espaço para crescer profissionalmente faz com que os professores deixem de enxergar motivos para melhorar seu desempenho	6	2	3
Grande autonomia no trabalho: pode servir de motivação para o professor e pode beneficiar as colegas e alunos	6	---	4
Infra-estruturas adequada: ótimas condições de higiene, saneamento e organização do local de trabalho	9	---	2
Flexibilidade e participação na tomada de decisão: o dinamismo na realização de tarefas e a participação dos colaboradores de diversos escalões na tomada de decisões serve de motivação para os professores	8	---	3

A tabela ilustra o numero de concordância dos professores em relação a discrição dos factores de motivação no processo de ensino e aprendizagem. Onde a maioria dos professores concordaram que ótimos salários podem atender os desejos e expectativa dos professores, motivando-os de forma mais efetiva e produtiva e outros acredita que ótimas condições de higiene, saneamento e organização do local de trabalho agregam maior valor a escola e servem de motivação e os restantes concordam que importância do trabalho do professor, a valorização do trabalho do professor e a participação na tomada de decisão podem servir de motivação para o seu melhor desempenho.

Neste contexto, Silva e Reis (2014) afirmam que factores de motivação são: trabalho, dinheiro, recompensas. O salario é extremamente importantes na motivação do

professor porque permite com que este satisfaça as suas necessidades básicas. Onde há aumento de dinheiro exige também um aumento de motivação.

Relativamente as condições de trabalho, Silva (2008) afirma que o ambiente físico que o indivíduo se integra influencia em seu bem-estar e saúde, são as necessidades mais básicas, logo as condições físicas precisam estar adequadas. E esta satisfação é de extrema importância para sua sobrevivência.

Para Hugo (2022) problemas com a falta de higiene, saneamento e organização do local de trabalho não atraem o professor, podendo deixá-lo mais desconfortável tirando a sua atenção na aula, entretanto, um ambiente saudável, com ótimas condições de higiene, saneamento e organização contribui para sua motivação do professor.

É importante que haja um clima organizacional em que o professor sente-se valorizado e que o seu trabalho é importante, colegas de trabalho que se relacionam bem uns com os outros também tendem a ser mais motivados ao exercerem suas funções.

Desta forma, a pesquisadora constatou que no que tange a descrição dos factores de motivação do professor no processo de ensino e aprendizagem, o salário exerce maior motivação porque supre com as necessidades básicas do professor e serve de uma gratificação ao trabalho que desempenha. Um ambiente saudável com materiais necessários e boas condições de higiene, saneamento e organização e um clima que promove o respeito e valorização do trabalho do professor, motivam-no exercício da prática docente.

4.3. Tipos de gestão que contribuem para a motivação do professor na Escola Primária do 1 e 2 Graus de Eduardo Mondlane – Magde

Pretendia identificar os tipos de gestão conhecidos pelos gestores através da seguinte questão formulada: quais são os tipos de gestão que conheces? Gestão democrática, meritocrática, foco nos resultados, foco em processos, autocrática, por cadeia de valores e gestão participativa. A directora adjunta por sua vez respondeu eu os tipos de gestão que conheço são: “ democrática, burocrática e participativa”.

Na sua opinião, qual é o tipo de gestão que contribui para a motivação do professor? Em relação a esta questão, o director respondeu que: “não existe um tipo de gestão capaz de

motivar o professor”, porque cada escola/professor possui uma realidade diferente dos outros, por isso é necessário ordenar o tipo de gestão conveniente para cada instituição”. A directora adjunta respondeu em seguida que “é a gestão participativa porque permite o envolvimento de todos no âmbito da tomada de decisão no processo educacional”.

Em seguida questionou-se aos professores em relação aos tipos de gestão que contribuem para a sua motivação. As respostas obtidas através do questionário, encontra-se representada na tabela 4.3.1.

Tabela 4.3.1. Tipos de gestão que contribuem para a motivação do professor

Tipos de gestão que contribuem para a motivação do professor	Sim	Não	Talvez
Gestão democrática: há o envolvimento de todos os sujeitos participantes do processo educacional e isso constitui uma grande motivação para os professores	10	1	----
Gestão burocrática: é o modelo de gestão rígido, muito padronizado e controlador, em que os processos seguem uma hierarquia	----	9	2
Gestão participativa: preconiza a participação de todos tornando a administração satisfatória, isso pode servir de motivação para o professor, saber que participa nas decisões da escola	11	----	----
Gestão participativa: preconiza a participação de todos tornando a administração satisfatória, isso pode servir de motivação para o professor, saber que participa nas decisões da escola, contudo não tem influência no processo de ensino e aprendizagem	----	11	----

Conforme ilustra a tabela acima, a gestão democrática e a gestão participativa constituem os estilos de gestão que na óptica dos professores inquiridos, contribui para a sua motivação no processo de ensino e aprendizagem. Na óptica de Chiavenato (2003) e Maximiano (2012), todos os componentes da organização afectam as percepções e os sentimentos dos funcionários, desde a localização física, a estrutura orgânica, o tipo de gestão, os programas de incentivo e benefícios, tudo afeta a forma como as pessoas se sentem em relação ao seu ambiente de trabalho.

Em concordância com as respostas dos professores, Chiavenato (2003) afirma que a gestão participativa, que preconiza a participação de todos, tornam a administração satisfatória, entretanto, esta satisfação ajuda na motivação do profissional. Entretanto, a

gestão democrática e a gestão participativa contribuem para a motivação dos professores.

Neste contexto, a pesquisadora constatou que os tipos de gestão que contribui para a motivação do professor são a gestão democrática e a gestão participativa, e ambos constituem as melhores tipologias de gestão, e podem ser empregues em simultâneo pelos gestores escolares com vista o alcance dos objectivos institucionais.

4.4. Estratégias para a motivação dos professores no PEA na Escola Primária do 1 e 2 Graus de Eduardo Mondlane – Magude

Questionou-se ao director e a directora adjunta: que estratégias usariam para a motivação dos professores no processo de ensino e aprendizagem com vista obterem um bom desempenho? O director respondeu que: “mobilizaria os professores para continuar a trabalhar segundo as condições das nossas instituições de ensino, reconhecendo o trabalho dos professores, destacar os melhores para possíveis permeações e realização de jornadas pedagógicas”. A directora adjunta por sua vez afirmou que: “adoptaria como estratégias de motivação as permeações, capacitações e formações contínuas”.

Em seguida questionou-se aos professores acerca das estratégias que adoptariam para a sua motivação, estes apontaram para as permeações, aumento salarial e melhorias no ambiente de trabalho como sendo as melhores estratégias, conforme ilustra a tabela 4.4.1. a seguir.

Tabela 4.1.1. Estratégias para motivação dos professores

Estratégias para motivação dos professores	Sim	Não	Talvez
Permeações semestrais para os professores com melhor desempenho;	10	----	1
Oferta de uma bolsa de estudo aos professores mais dedicados;	10	1	----
Bonificações para os professores mais dedicados;	9	1	1
Melhoria do ambiente de trabalho;	10	----	1
Capacitação e formação contínua dos professores;	7	----	4
Aumento salarial para aos professores mais dedicados;	7	4	----
Plano de progressão, promoção e mudança de carreira;	10	----	1
Participação na tomada decisões;	9	----	2
Acréscimo do período de férias	1	9	1

Conforme ilustra a tabela, maior parte dos professores apontaram para as permeações, ofertas de bolsas de estudos, bonificações, plano de progressões e melhoria do ambiente de trabalho e a sua participação na tomada de decisões como melhores estratégias de motivação no processo de ensino e aprendizagem.

Neste contexto, a formação contínua, planos de progressões e melhoria de ambiente de trabalho mencionadas pelos gestores da Escola Primária do 1º e 2º Graus de Eduardo Mondlane de Magude assim como pelos professores, também são consideradas como ótimas estratégias de motivação dos professores segundo o autor Hugo (2022) na sua obra sobre a gestão escolar.

Por sua vez Barreiros (2008) no seu estudo, propôs como estratégias de motivação: bons salário, estabilidade na profissão, no reconhecimento da profissão pela sociedade e pelo governo, férias mais prolongadas.

Neste contexto, a pesquisadora constatou que constituem ótimas estratégias de motivação: a gestão participativa, ótimas remunerações, bonificações e permeações aos professores com bom desempenho.

CAPÍTULO V CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

5.1. Conclusões

De um modo geral com o presente trabalho pretendia-se compreender os factores que contribuem para a motivação do professor no PEA na Escola Primária do 1º e 2º Graus de Eduardo Mondlane – Magude, para tal foram formuladas as seguintes perguntas de pesquisa: (1) Quais são os factores que contribuem para a motivação dos professores no PEA, caso da Escola Primária do 1º e 2º Graus Eduardo Mondlane? (2) Como é que os factores que contribuem para a motivação do professor, influenciam no PEA, caso da Escola Primária do 1º e 2º Graus Eduardo Mondlane? (3) Qual é o tipo de gestão escolar, que mais contribuí para motivação dos professores, no processo de ensino-aprendizagem? (4) Que estratégias podem ser adoptadas pela escola com vista a motivação dos professores no PEA na Escola Primária do 1º e 2º Graus de Eduardo Mondlane – Magude?

Apos a realização do estudo conclui-se que os factores que contribuem para a motivação dos professores no processo de ensino e aprendizagem na Escola Primária do 1º e 2º Graus Eduardo Mondlane são: ambiente colaborativo, valorização do esforço do professor, participação na tomada decisões, permeações para os professores mais dedicados, óptimos salários, gosto e amor pelo trabalho que exerce, alunos dinâmicos na construção do conhecimento.

No que tange a discrição dos factores de motivação do professor no processo de ensino e aprendizagem, chegou-se a conclusão de que o salario exerce maior motivação porque supre com as necessidades básicas do professor e serve de uma gratificação ao trabalho desempenho pelo professor e que um ambiente saudável com materiais necessários e boas condições de higiene, saneamento e organização e um clima que promove o respeito e valorização do trabalho do professor, também motivam o exercício da prática docente.

Os tipos de gestão escolar, que mais contribuem para motivação dos professores, no processo de ensino-aprendizagem são: gestão democrática e a gestão participativa Porque ambos tipos, que preconiza a participação de todos na tomada de decisão tornam

a administração satisfatória, ajudando na motivação do professor, ambas tipologias podem ser empregues em simultâneo pelos gestores escolares com vista o alcance dos objectivos institucionais.

No que tange as estratégias que podem ser adoptadas pela na Escola com vista a motivação dos professores no processo de ensino e aprendizagem são: a gestão participativa, óptimas remunerações, bonificações e permeações aos professores com bom desempenho.

No geral, foi possível compreender que os factores que contribuem para a motivação do professor no processo de ensino e aprendizagem na Escola Primária do 1º e 2º Graus de Eduardo Mondlane de Magude são diversos contudo a maioria dos professores sente-se motivados num ambiente em que há colaboração entre os colegas de trabalho, quando o seu esforço é reconhecido pelos seus alunos e colaboram para o seu aprendizado, pelos pais e encarregados de educação e pela sociedade no geral, sentem-se motivados ainda quando são permeados os professores mais dedicados, quando a sua remuneração é justa, correspondendo ao seu esforço e também quando participam na participação na tomada decisões da escola.

5.2. Recomendações

Tendo em conta os resultados e as conclusões obtidas no presente estudo recomenda-se:

5.2.1. Aos gestores da Escola:

1. O uso do modelo de gestão democrática e participativa;
2. A adopção de um sistema de recompensas e permeações aos professores com melhor desempenho; e
3. Formar e capacitar de forma continua os professores para melhor desempenho da docência.

5.2.2. Aos gestores da Escola:

Estarem preparados para encarar a realidade vivenciada no contexto educacional em Mocambique e

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alves, I. B. (2013). *Motivação no contexto escolar: novos olhares. Trabalho de Conclusão de Curso de Licenciatura em Pedagogia* apresentado na Faculdade Capixaba da Serra.
- Barbeiros, J. (2008). *Factores que influenciam na motivação de professores*, Brasil.
- Bruxel, S (2017). *Factores de satisfação no trabalho: Estudo com professores pesquisadores de uma instituição de ensino superior*. Centro Universitário Univates, Brasil
- Chiavenato, I. (2014). *Teoria Geral da Administração*. 9ª Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.
- Costa, M. A. F. & Costa, M de Fátima B. (2013). *Projecto de Pesquisa*. Aprenda e Faça. 4ª Edição. Editora Vozes. Petrópolis
- Da Silva, C. E. (2019). *Ensino e Aprendizagem da Matemática*. Atena Editora. DOI 10.22533/at.ed.457192008
- Ferreira, E. (2011). *Satisfação profissional do enfermeiro docente no ensino superior de enfermagem*. Universidade de São Paulo, Brasil.
- Ferreira, M. E. N. S. (2016). *O Insucesso em Matemática no Curso Técnico em Agropecuária Integrado ao Ensino Médio Ifb- Campus Planaltina*. Santarém.
- Figueiredo, L. (2011). *O papel da Motivação na Construção da Aprendizagem*. Faculdade de Letras, Universidade de Lisboa.
- Freitas, M. (2016). *Impacto da Formação e do Desenvolvimento de RH no Capital Humano: O Caso da empresa Projectos Educativos de Angola*, Lisboa.
- Giddens, A. (2007). *Sociologia*, 5.ª Edição. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian
- Gil, A. (2008). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. 6ª Edição.
- Gonçalves, B. (2017). *A motivação e satisfação no trabalho: importância, factores, relacionamentos e consequências*. Universidade Fernando Pessoa, Portugal.

- Hugo, V. (2022). *Gestão Escolar*. Como motivar professores desmotivados. Disponível em <https://educacional.proesc.com/ebbook-gestao-escolar>
- Marconi, M.; Lakatos, E. (2007). *Metodologia do Trabalho Científico*. 4ª Edição, Atlas: São Paulo.
- Maximiano, A. C. A. (2012). *Teoria Geral da Administração*. 7ª Edição. São Paulo: Atlas.
- Meneses, E. & S. (2001). *Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação*, 3ª Edição, Florianópolis.
- Ministério da Educação e Desenvolvimento Humano (2019). *Estratégia de género do sector de educação e desenvolvimento humano para o período 2016 – 2020*. Maputo
- Ministério da Função Pública. (2009). *Sistema de Gestão de Desempenho na Administração Pública*. Moçambique.
- Muchave, A. (2020). *Análise dos factores motivadores do desempenho profissional do professor do ensino básico: Caso Escola Primária Completa Samora Machel-Maputo (2012-2017)*, Universidade Eduardo Mondlane, Maputo.
- Murumbi, C. J. J. (2016). *Análise da relação existente entre os níveis da Motivação e o desempenho profissional dos Professores da escola primária completa marien N'gouabi de tete*. Monografia apresentada como exigência parcial para a obtenção do grau académico de Licenciatura em administração pública à faculdade de gestão dos recursos naturais e Mineralogia da universidade católica de moçambique. Tete.
- Oliveira, C. C. & Marim, V. (2010). *Educação matemática: contextos e práticas docentes*. Campinas, SP: Alínea.
- Oliveira, M (2015). *O papel da motivação na prática docente*. Universidade Federal da Paraíba, Brasil.
- Olivetti, L. (2018). *A importância da motivação na gestão escolar*. Universidade Federal de São João Del-Rei Polo Paraisópolis, Brasil.

- Richardson, R. J. (1999). *Pesquisa Social: Métodos e Técnicas*. 3ª Edição. São Paulo: Editora Atlas, S.A.
- Robbins, S. P. (2002). *Comportamento Organizacional*. São Paulo: Prentice Hall.
- Rocha, O. A. J. (2010). *Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública*. 3ª. Edição. Escolar editora.
- Silva, R. O. (2008). *Teoria da Administração*. São Paulo: Pearson Prentice.
- Silva, L. R., & Reis, M. B. (2011). *Educação Inclusiva: o desafio da formação de professores*. *Revista de Educação, Linguagem e Literatura. Inhumas*, 3 (1), 7-17. Disponível em: <http://www.revista.ueg.br/index.php/revelli/article/viewFile/2861/1817>. Acesso a 9/03/2018.
- Souza, D., Muller, D., Fracass I, M., Romeiro, S. (2013). *Manuel de Orientações Para Projectos de Pesquisa*. Portugal.
- Viel, A. *Importância da motivação e sua influência no ambiente de trabalho*. Universidade Candido Mendes. Brasil.

APÊNDICES

APÊNDICE I

QUESTIONÁRIO DIRIGIDO AOS PROFESSORES DA ESCOLA PRIMÁRIA DO 1º E 2º GRAUS EDUARDO MONDLANE – MAGUDE

QUESTIONÁRIO

Prezado Professor

O presente questionário enquadra-se no trabalho de fim de curso de Licenciatura em Organização e Gestão da Educação e tem como finalidade, obter informações sobre factores que contribuem para a Motivação do Professor no PEA: Caso da Escola Primária do 1º e 2º Graus Eduardo Mondlane – Magude.

Atenção ao questionário!

O presente questionário é confidencial e o seu preenchimento é de carácter individual, pelo que agradeço que desse a sua opinião de forma franca e honesta, assinalando um X na (s) alternativa (s) de resposta (s) das questões de escolha múltipla e por escrito de forma legível a questão de carácter argumentativo.

Dados Pessoais

1.1. **Sexo:** Masculino (___) Feminino (___).

1.2. **Idade:** (___)Anos

1.3. **Formação profissional:** _____

SECÇÃO A

1. Identificar os factores que contribuem para a motivação do professor no PEA na Escola Primária do 1º e 2º Graus de Eduardo Mondlane – Magude

a) Na tabela abaixo, coloque X os factores que contribuem na motivação dos professores no processo de ensino-aprendizagem.

Alguns factores da motivação	Sim	Não
Ambiente colaborativo	()	()
Trabalho individual	()	()
Valorização do esforço do professor	()	()
Participação na tomada decisões	()	()
Oferta de uma bolsa de estudo aos professores mais dedicados	()	()
Óptimos salários	()	()

Grande autonomia no trabalho	()	()
Gosto e amor pelo trabalho que exerce	()	()
Infra-estruturas adequadas	()	()
Reconhecimento das produções individuais e colectivas	()	()
O significado do trabalho	()	()
Sistema de recompensas e reconhecimento	()	()
Estilo de gestão	()	()
Responsabilização do trabalho	()	()
Supervisão de todas actividades	()	()
Alunos dinâmicos na construção do conhecimento	()	()
Uma direcção que não se importa pelas ausências dos colaboradores	()	()

SECÇÃO B

2. Descrever os factores que contribuem para a motivação do professor no PEA na Escola Primária do 1 e 2 Graus de Eduardo Mondlane – Magude

a) Na tabela abaixo, coloque X aceitando ou rejeitando as afirmações que descrevem os factores que contribuem na motivação dos professores no processo de ensino-aprendizagem.

Descrição dos factores motivacionais dos professores	Sim	Não	Talvez
Respeito pelo professor: é um importante mecanismo de crescimento profissional, e traz com sigo enormes benefícios para a escola	()	()	()
Respeito pelo professor: não constitui um factor motivacional porque mesmo desrespeitado o professor desempenha o seu papel	()	()	()
Respeito pelo professor: pode constituir um factor motivacional dependendo de cada professor	()	()	()
Óptimos salários: podem atender os desejos e expectativa dos professores, motivando-os fazendo com que realizem de forma mais efetiva e produtiva suas atividades atendendo também as necessidades da escola	()	()	()
Óptimos salários: constituem um factor motivacional para os professores que não tem amor pela profissão	()	()	()
Oportunidade de realização de trabalho de qualidade: atende à necessidade de ser valorizado por fazer um bom trabalho	()	()	()
Importância do trabalho do professor e valorização do trabalho do professor: pode servir de motivação para o seu	()	()	()

melhor desempenho			
Oportunidade de auto crescimento e desenvolvimento: não constitui motivação para os professores se este crescimento não for paralelo aos acréscimos salariais	()	()	()
Oportunidade de auto crescimento e desenvolvimento: não ter espaço para crescer profissionalmente faz com que os professores deixem de enxergar motivos para melhorar seu desempenho	()	()	()
Grande autonomia no trabalho: pode servir de motivação para os professor e pode beneficiar as colegas e alunos	()	()	()
Respeito pelo professor: é um importante mecanismo de crescimento profissional, e traz com sigo enormes benefícios para a escola	()	()	()
Respeito pelo professor: só é um importante para crescimento profissional quando esse respeito é manifestado na escola pelos outros professores e pelo director podem servir de motivação para os professores	()	()	()
Infraestruturas adequada: óptimas condições de higiene, saneamento e organização do local de trabalho	()	()	()
Flexibilidade e participação na tomada de decisão: o dinamismo na realização de tarefas e a participação dos colaboradores de diversos escalões na tomada de decisões serve de motivação para os professores	()	()	()

SECÇÃO C

3. Examinar os tipos de gestão que contribuem para a motivação do professor na Escola Primária do 1 e 2 Graus de Eduardo Mondlane – Magude

a) Na tabela abaixo, coloque X aceitando ou rejeitando as afirmações que correspondem aos tipos de gestão que contribuem para a motivação do professor

Tipos de gestão que contribuem para a motivação do professor	Sim	Não	Talvez
Gestão democrática: há o envolvimento de todos os sujeitos participantes do processo educacional e isso constitui uma grande motivação para os professores	()	()	()
Gestão burocrática: é o modelo de gestão rígido, muito padronizado e controlador, em que os processos seguem uma hierarquia	()	()	()
Gestão participativa: preconize a participação de todos tornando a administração satisfatória, isso pode servir de motivação para o	()	()	()

professor, saber que participa nas decisões da escola			
Gestão participativa: preconize a participação de todos tornando a administração satisfatória, isso pode servir de motivação para o professor, saber que participa nas decisões da escola, contudo não tem influência no processo de ensino e aprendizagem	()	()	()

SECÇÃO D

4. Identificar estratégias para a motivação dos professores no PEA na Escola Primária do 1 e 2 Graus de Eduardo Mondlane – Magude

a) Coloque X nas estratégias que adoptaria para motivar os seus colegas com vista o alcance de bom desempenho profissional

Estratégias para motivação dos professores	Sim	Não	Talvez
Permeações semestrais para os professores com melhor desempenho;	()	()	()
Oferta de uma bolsa de estudo aos professores mais dedicados;	()	()	()
Bonificações para os professores mais dedicados;	()	()	()
Melhoria do ambiente de trabalho;	()	()	()
Capacitação e formação contínua dos professores;	()	()	()
Aumento salarial para aos professores mais dedicados;	()	()	()
Plano de progressão, promoção e mudança de carreira;	()	()	()
Participação na tomada decisões;	()	()	()
Acréscimo do período de férias	()	()	()

SECÇÃO E

Outros Comentários

Caso tenha outros comentários acerca dos factores que motivam os professores no processo de ensino e aprendizagem que não tenha sido mencionada neste questionário, use este espaço.

FIM

APÊNDICE 2

GUIÃO DE ENTREVISTA DIRIGIDO AOS GESTORES DA ESCOLA DIRECTOR DA ESCOLA, DIRECTORA ADJUNTA DA ESCOLA PRIMÁRIA DO 1º E 2º GRAUS EDUARDO MONDLANE – MAGUDE.

GUIÃO DE ENTREVISTA

Prezado (a) Director/Directora Adjunta

Esta entrevista enquadra-se no trabalho de fim de curso de Licenciatura em Organização e Gestão da Educação e tem como finalidade, obter informações sobre factores que contribuem para a Motivação do Professor no PEA: Caso da Escola Primária do 1º e 2º Graus Eduardo Mondlane – Magude.

Dados Pessoais

1.1. **Sexo:** Masculino (___) Feminino (___).

1.2. **Idade:** (___)Anos

1.3. **Formação profissional:** _____

1.4. **Caso da Escola Primária do 1º e 2º Graus Eduardo Mondlane – Magude**

SECÇÃO A

Objectivo: Identificar os factores que contribuem para a motivação do professor no PEA na Escola Primária do 1º e 2º Graus de Eduardo Mondlane – Magude

1. Na sua opinião, quais são os factores que contribuem para a motivação dos professores no processo de ensino e aprendizagem?

SECÇÃO B

Objectivo: Descrever os factores que contribuem para a motivação do professor no PEA na Escola Primária do 1º e 2º Graus de Eduardo Mondlane – Magude

1. Na sua opinião, de que forma um bom salário pode constituir ou contribuir para a

motivação do professor no processo de ensino e aprendizagem?

2. De que forma, o reconhecimento que é dado ao professor pode servir de motivação no processo de ensino e aprendizagem?

SECÇÃO C

Objectivo: Examinar os tipos de gestão que contribuem para a motivação do professor na Escola Primária do 1º e 2º Graus de Eduardo Mondlane – Magude

1. Quais são os tipos de gestão que conhece?

2. Na sua opinião, qual é o tipo de gestão que contribuí para a motivação do professor?

2.1. Porque?

SECÇÃO D

Objectivo: identificar estratégias para a motivação dos professores no PEA na Escola Primária do 1º e 2º Graus de Eduardo Mondlane – Magude

1. Na sua opinião, que estratégias usaria para a motivação dos professores no

processo de ensino e aprendizagem com vista obterem um bom desempenho?

SECÇÃO E

Outros Comentários

Caso tenha outros comentários acerca dos factores que motivam os professores no processo de ensino e aprendizagem que não tenha sido mencionada nesta entrevista, use este espaço.

FIM

Anexo

Credencial



FACULDADE DE EDUCAÇÃO

CREDENCIAL

Credencia-se Felicidade Namasteo Massingue¹, estudante do curso
de Licenciatura em Organização e Gestão da Educação²
a contactar Escola Primária do 1.º e 2.º graus S. Mandlane³
a fim de Realização de dados⁴.

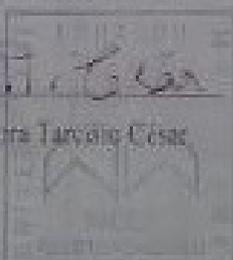
Maputo: 27 de Setembro de 2022⁵.

A Directora Adjunta para Graduação:

Nilza Aurora Tarciso César

Mestre Nilza Aurora Tarciso César

(Assistente)



¹ (Nome do Estudante)

² (Curso que frequenta)

³ (Instituição de recolta de dados)

⁴ (Finalidade da visita)

⁵ (Data, Mês, Ano)

Re
27/09/2022
Nilza Aurora