MotivAÇÃO: Ações para a superação

Daiane Stein[1]
Vandressa Samara Paloski[2]
Alexandra Franchini Raffaelli[3]

RESUMO: Este artigo traz algumas reflexões sobre a importância do trabalho em equipe, buscando entender como a motivação auxilia dentro de um grupo. O objetivo do mesmo é auxiliar estes em seus relacionamentos e aprendizagens, desafiando-as para pensarem sobre a forma com que cada um relaciona-se na equipe. Nele trazemos alguns apontamentos relevantes sobre a interação , e a importância da motivação dentro do local de trabalho, com o objetivo de proporcionar um diálogo sobre o tema. Desta forma o tema escolhido auxiliará para a reflexão sobre a convivência bem como, permitirá reflexões entre as diferentes opiniões e sobre a necessidade de um auxiliar uns aos outros.Observamos através da prática que as visitadoras do Primeira Infância Melhor gostam das dinâmicas pois, proporcionam interação e reflexões motivacionais de grande valia para as mesmas.

PALAVRA CHAVES: Grupo, Espaço Não Escolar, Motivação.

1 INTRODUÇÃO

Este artigo relata a prática do Estágio Supervisionado IV – Espaços Não-Escolares, e tem por finalidade trazer as contribuições do estágio para a área da pedagogia. O mesmo foi desenvolvido no Primeira Infância Melhor (PIM)[4], localizada no Município de Pinheirinho do Vale- RS.

Neste está presente o tema abordado, objetivos almejados, a justificativa, a fundamentação teórica a cerca do Primeira Infância Melhor e também a relação de uma equipe de trabalho, juntamente com oficina as quais possuem muitas dinâmicas de integração, que planejamos com muita atenção

---

[1] Daiane Stein – Acadêmica do Sétimo Semestre de Pedagogia
[2]Vandressa Samara Paloski – Acadêmica do Sétimo Semestre de Pedagogia
[3] Alexandra Franchini Raffaelli – Professora e orientadora da instituição FAI Faculdades
[4] PIM: Primeira Infância Melhor, sigla que identifica o programa e que será usada no decorrer desta pesquisa.

e dedicação, levando em consideração a realidade e principalmente a equipe de trabalho, e também alguns critérios solicitados pelos professores, buscando transmitir um momento de aconchego e reflexão.

Este artigo tem o intuito de propor o envolvimento das visitadoras que trabalham no PIM, entender sobre o trabalho realizado neste setor, e desenvolvimento do mesmo, refletindo sobre suas ações, bem como perceber no outro e ter um olhar sensível para com ele. A motivação é intrínseca podendo ser estimulada pelo ambiente externo, portanto são dois pontos chaves no relacionamento de um grupo de trabalho, os quais possibilitam o bom desenvolvimento de suas funções se os mesmos estiverem motivados. Esta oficina tem o objetivo de proporcionar uma manhã de aprendizagens e interação , instigando-as a refletir e pensar sobre motivação

Partindo deste pressuposto, refletir sobre as relações motivacionais é um desafio que precisamos constantemente proporcionar em espaços de interações. Desta forma o tema escolhido auxiliará para a reflexão dos relacionamentos entre as visitadoras bem como, permitirá reflexões entre as diferentes opiniões e sobre a necessidade de efetivar o relacionamento.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 CONTEITUANDO O PRIMEIRA INFÂNCIA MELHOR

Conforme a Lei Estadual 12.544 no Art.1º Fica instituído o programa Primeira Infância Melhor – PIM como parte integrante da política estadual de promoção do desenvolvimento da primeira infância, a ser implementado pelo estado em parceria com os municípios ou organizações não governamentais.

O PIM tem o comprometimento com o desenvolvimento integral na primeira infância, articulando o estado e os municípios para o bem caminhar do programa.

Segundo o PIM (2017. P.01):

> A Política Pública Primeira Infância Melhor (PIM) integra as estratégias do Estado do Rio Grande do Sul que visam um atendimento integral à criança, através do trabalho intersetorial, visando o protagonismo familiar em relação aos cuidados de suas gestantes e crianças e priorizando suas ações junto às famílias em

> maior vulnerabilidade social. A Primeira Infância compreende o período da vida que envolve a gestação, o nascimento e os primeiros seis anos de vida, sendo essencial na formação da pessoa, na construção da subjetividade e das interações sociais.

O desenvolvimento da criança é influenciado por um conjunto de fatores, sejam eles físicos, sócio-ambientais, ou familiares.Nesse sentido, pode-se constatar que,o desenvolvimento da criança está alicerçado aos estímulos externos que a criança receberá ao longo da vida, principalmente na primeira infância, período este essencial para o desenvolvimento da mesma.

A família precisa pensar no desenvolvimento da criança, nesse sentido "Embora a família venha se modificando quanto a sua estrutura e na forma em que seus membros exercerem suas funções, ela ainda é o espaço primordial de cuidado e educação dos filhos" (PIM, 2017. p. 01). O PIM poderá auxiliar,os cuidadores na orientação do relacionamento familiar, envolvendo o cuidado a proteção e desenvolvimento da criança, dando ênfase para os mesmos exercer suas funções na família, no desenvolvimento de seus filhos.

Falar sobre o PIM é ressignificar o olhar para a infância, desta forma precisamos entender como este programa aconteceu e ainda acontece no estado do Rio Grande do Sul. Percebe-se que o mesmo é uma ação transversal que promove o desenvolvimento integral na primeira infância, o programa é desenvolvido através de visitas domiciliares e comunitárias que são realizadas semanalmente as crianças e quinzenalmente as gestantes, tendo preferência de atendimento as famílias que estão em situação de risco e vulnerabilidade social, orientando e fortalecendo as competências para educar e cuidar das crianças.

O programa atende tanto em áreas urbanas como rurais, são planejadas ações como cuidar, prevenir, visando colocar em prática conforme as necessidades de cada criança. O PIM atua nas comunidades por meio de visitas domiciliares feitas pelas visitadoras, considerando as particularidades e subjetividades.

O estado de vulnerabilidade em que algumas famílias se encontram não é motivo para as quais não exerçam o cuidado para com seus filhos. Para Cortella (2014, p.97) "O mundo que vamos deixar para os nossos filhos depende muito dos filhos que vamos deixar para esse mundo". A partir do

momento que os pais possuir a visão de que a forma que eles direcionam seus filhos, o mundo poderá estar direcionado ao mesmo caminho, mas que também os mesmos podem fazer escolhas má intencionadas, tudo é uma questão de reciprocidade.

Conforme Cortella (2014, p. 98): “É vigorosa a ideia de que a família é uma unidade afetiva. É um espaço onde a vida precisa fluir em abundância. Mas, por ser um lugar de amor, é um lugar também de exigência e de responsabilidade”. A família é o ambiente que transmite carinho, e reciprocidade, e também que exige comprometimento e responsabilidade para com os integrantes da família.

O apoio e o fortalecimento das famílias através do PIM possibilitam as mesmas, na infância de suas crianças o desenvolvimento no auxilio e no cuidado, na evolução de seus filhos. Com o comprometimento dos pais ou responsáveis tendo amor, respeito, e dedicação pode-se chegar ao tão almejado desenvolvimento integral.

2.2 A RELAÇÃO MOTIVACIONAL DE UMA EQUIPE

A motivação é um fator que interfere diretamente no comportamento das pessoas. Uma pessoa quando está motivada, desenvolve sua tarefa de forma mais proveitosa, e a pessoa que não está motivada possui mais dificuldade no desenvolvimento de suas tarefas. E a motivação, pode ser estimulada pelo ambiente externo, assim como, ser criada internamente pelo próprio indivíduo. Conforme Bastos (2001, p.7):

> Motivo é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a uma propensão a um comportamento específico. Esse impulso à ação pode ser provocado por um estímulo externo (provindo do ambiente) e pode também ser gerado internamente nos processos mentais do indivíduo.

Porém, para que o indivíduo possa atingir seus objetivos, quer sejam pessoais ou profissionais, ele deve estar atento a uma série de fatores, que tornarão seus objetivos em realidades pois o ambiente que ele está inserido e o estimulo interno de cada pessoa pode ser motivador para gerar novas possibilidades.

A arte de motivar e estar motivado segue alguns desígnios, pelos quais se realizam determinadas tarefas. Quanto a isso, Vernon (1973, p. 42) destaca:

> A motivação de realização pode estar associada a uma variedade de objetivos, mas em geral o comportamento adotado envolverá uma atividade dirigida para a obtenção de um padrão de excelência. Este pode incluir a competição com outros na qual são superadas. Mas por outro lado, o indivíduo pode estar preocupado, principalmente, em estabelecer para si mesmo um alto padrão de desempenho ou de nível de aspiração e de alcança-los através de seus próprios esforços, superando qualquer obstáculo ao êxito.

Assim sendo, pode-se dizer que, a motivação é o porquê da realização de determinados objetivos, mantendo uma ligação do comportamento de vários fatores. Podendo-se ter uma competição, assim como uma superação, uma preocupação, ou até mesmo, um desempenho prazeroso por alcançar os objetivos e metas através do próprio esforço.

Outro fator influenciador do processo de motivar e motivar-se é a preparação, ou seja, o treinamento para o exercício da profissão, assim como o estudo e a atualização sobre os avanços na área a que se propõe atuar, bem como, conhecer as novas técnicas de aperfeiçoamento. Essa é uma das formas de motivação mais eficazes no mundo moderno, que farão do indivíduo um ser competente e vencedor. Nesse sentido, Marques (2017) destaca: “O treinamento é a maneira mais eficaz de atingir os objetivos a que se propõe”.

No entanto, há outros fatores que também influenciam no processo de motivar e de motivar-se, e para Marques (2017) a alegria e a paixão são uma das maneiras mais eficientes de motivar e de motivar-se no trabalho e na vida pessoal. O autor, ainda, faz uso das palavras de Confúcio em que expressa: “Encontre um trabalho que você ame e não terás que trabalhar um único dia em sua vida”.

Assim, pode-se perceber que, quando alguém ama o que faz, com facilidade estará engajando as pessoas ao seu redor.Nesse sentido, a motivação é perceptível e, consequentemente, os problemas transformar-se-ão em etapas, e os resultados positivos sempre estarão mais próximos.

Ocorre que nada se conquista só com a alegria e a paixão, é preciso outros elementos que caminham junto a estes para o sucesso na realização dos objetivos e das metas, nesse sentido, destaca-se a disciplina para fazer o

que precisa ser feito. É preciso atuar e querer mais. Isso remete-se às palavras de Marques (2017) quando este destaca que cada indivíduo é responsável por suas escolhas, na mesma medida em que essas escolhas serão responsáveis por modificações e alterações nas ações e na vida do indivíduo.

O planejamento também se destaca pela sua relevância no processo de motivação, pois sem este, o trabalho ou tarefas não terão sequência, ou então, não farão sentido algum. Marques (2017) destaca que é necessário dar muita atenção ao planejamento, pois aquele que falhar em planejar, certamente não obterá os resultados almejados.

O trabalho em equipe também é um fator que interfere diretamente no processo de motivação, assim, é preciso ter muita resiliência em diferentes situações que exigem pensar com o outro. E ainda, outro fator determinante é manter-se focado em direção às metas e objetivos e trabalhar intensamente para a realização..

Para Marques (2017) a motivação é aquilo que movimenta a natureza humana na busca de algum objetivo, e a energia necessária para praticar qualquer ação. Assim, as atividades e obrigações nos mais variados setores da vida precisam desse impulso para serem realizadas.

Segundo Marques (2017) a teoria da motivação[5] de Herzberg destaca que o nível de rendimento dos profissionais varia de acordo com sua satisfação no trabalho, ou seja, depende de como se sentem em determinado ambiente e dos fatores que influenciam em sua motivação ou desmotivação.

Assim, cabe ressaltar que, de acordo com Marques (2017), quando este discorre sobre a teoria de Herzberg, existem dois tipos de fatores responsáveis pela satisfação das pessoas em um ambiente corporativo: os motivadores e os higiênicos.

Os fatores motivadores são aqueles que quando presentes causam motivação, e quando ausentes provocam insatisfação. Eles estão relacionados aos objetivos do próprio funcionário tanto em relação a sua carreira, quanto ao seu cargo atual e atividades que exerce. Herzberg *apud* Marques (2017, p.4) ressalta:

---

[5] Aborda a situação de motivação e satisfação das pessoas, com o objetivo de entender os fatores que causam a insatisfação e aqueles que seriam responsáveis pela satisfação no ambiente de trabalho.

> Aqui, se encaixam reconhecimento, crescimento profissional, auto-realização, grau de desafios aos quais são expostos e a capacidade de realizá-los, liberdade de decidir como realizar suas atividades e uso pleno de suas habilidades pessoais. [...] Quando sanados, a empresa consegue aumentar a produtividade e satisfação dos seus colaboradores.

Já em relação aos fatores higiênicos, Marques (2017) esclarece que esses são os fatores que estão relacionados à estrutura e às ferramentas do ambiente de trabalho, e que quando ausentes, podem causar insatisfação do funcionário, no entanto, quando presentes apesar de causar satisfação não causam necessariamente a motivação do funcionário.

Relacionado à hierarquia das necessidades, Marques (2017) destaca que, de acordo com Maslow, considera-se que as carências humanas seguiam um padrão, a qual era relacionada a uma pirâmide, em que como base estariam as necessidades básicas, indispensáveis para a sobrevivência e bem-estar do organismo, seguido das necessidades secundárias no meio, e finalmente às de realização pessoal, as quais seriam as mais elevadas, em que ocupariam o topo da pirâmide.

No entanto, no que diz respeito a um ambiente corporativo, o papel do líder é integrar as equipes e desenvolver o melhor trabalho com cada uma, assim como descobrir os pontos fortes e de melhoria e fazer com que os funcionários encontrem um significado em suas funções, e com isso, sintam-se felizes e recompensados.

Para Marques (2017, p.7):

> É evidente que o funcionário motivado, que é reconhecido pelo seu líder vai se sentir muito mais feliz e realizado. A satisfação gera um estado positivo, resultando numa melhor produtividade. E é esse engajamento que as organizações buscam em seus colaboradores

Nesse sentido, para que se obtenha um melhor rendimento das tarefas, é fundamental que os funcionários estejam motivados, pois isso acarretará em uma melhor produtividade. Portanto, se houver a satisfação dos funcionários no ambiente de trabalho, maior será a produtividade e o rendimento das tarefas realizadas por estes.

É através da motivação que cada pessoa se sente mais forte, confiante e superando os obstáculos com grande encorajamento e determinação, tornando um ambiente positivo.

Marques (2017) ainda destaca alguns pontos que tratam de que forma um líder pode gerar mais satisfação em seus colaboradores, o colaborador é uma pessoal muito importante em uma equipe, pois auxilia em todo desenvolvimento do trabalho. O líder tem a função de incentivar os colaboradores sobre a qualidade do trabalho a ser desenvolvido animando, informando, delegando sobre a importância e a responsabilidade e os desafios que serão encontrados, e a necessidade de cada integrante para a equipe

Seguindo esses passos, um líder estará preparado para atender aos seus colaboradores e mantê-los motivados e satisfeitos. Sendo assim, o líder possui uma vasta carga de responsabilidades, tendo em vista que é no líder que a equipe espelhar-se-á, sendo assim, de suma importância que o líder sempre esteja motivado, e animado, a fim de manter um ambiente carregado de energias positivas.

A motivação é um processo que ocorre no interior de cada indivíduo, mas que sofre influência constante do ambiente em que está inserido. Nesse sentido Spitzer (1997, p.31) destaca:

> Existem dois tipos de motivação: a *automotivação* e a *motivação externa*. [...]A motivação envolve a interação das pessoas e seu ambiente e, consequentemente, quase sempre resulta de uma combinação de fatores internos e externos.
> Entretanto, a *verdadeira* motivação é basicamente interna. Embora em geral seja necessário um elemento externo para precipitá-la, nenhum fator externo isolado pode ser exclusivamente responsável pela motivação.

Assim, para que um indivíduo esteja motivado, é necessária uma força interna, aliada aos fatores externos. A automotivação diz respeito à essa força interna de cada indivíduo. Dando resultados a uma combinação de fatores que determinam as reações de cada pessoa, sendo que uma precisa da outra, e desta mesma maneira as duas são importantes na vida de cada indivíduo.

A automotivação nos ambientes corporativos tem papel fundamental, pois, mesmo que haja motivação externa, com o tempo esta não será suficiente para o colaborador, e este irá querer sempre mais e não estará satisfeito. E

havendo a automotivação, o colaborador fará sempre mais e melhor, atingindo níveis mais altos de desempenho. Nesse sentido Spitzer (1997, p.34) afirma: “Para manter o alto desempenho, é preciso que a motivação venha de dentro para fora, e não de fora para dentro”.

Portanto, quando se fala em motivação é o mesmo que falar no motivo de se ter determinada ação. Esse motivo é responsável pela energia liberada durante a ativação das emoções do indivíduo. Deste modo, para se motivar um indivíduo é preciso influenciar as emoções deste.

5 METODOLOGIA

A oficina foi desenvolvida no dia 29 de maio de 2017, no horário das 7h30min às 11h30min, no Primeira Infância Melhor (PIM) , situada no município de Pinheirinho Do Vale - RS, o qual teve como tema principal “MotivAÇÃO[6]: uma Ação para a superação”. Optar por realizar o estágio neste espaço foi de suma importância, pois é um Programa pouco conhecido, e a interação entre o grupo e importantíssima para o bom andamento do mesmo.

A oficina realizou-se de forma dinâmica com o envolvimento de todas as visitadoras e da monitora do grupo, ressaltando a importância do vínculo entre as pessoas e a do pedagogo em um espaço não escolar.Enfatizou-se uma auto-reflexão sobre a importância de estar motivado no desenvolvimento de suas funções.

2. ANÁLISE DA PRÁTICA DOCENTE

Toda a equipe de visitadoras do Programa Primeira Infância Melhor (PIM) e a Coordenadora nos receberam de braços abertos, em seguida conversamos e explicamos como iríamos dar sequência a aquela manhã de muito envolvimento , e lhes apresentamos o tema da oficina que seria “MotivAÇÃO: uma ação para a superação”.

Conforme Cortella (2014, p. 33) “mudar é uma situação em que precisamos transbordar, isto é, ir além do nosso limite, alterar a nossa

[6] Significa sair da zona de conforto, procurar agir.

possibilidade de ser de um único e exclusivo modo." Nesta escrita podemos perceber que para mudar precisamos transbordar, não podemos se conformar com o pouco, precisamos sair da zona de conforto no local de trabalho para irmos além do que do que se imagina, e assim levando essa mudança e inspiração para toda equipe.

Para dar início à nossa manhã começamos com a dinâmica "A teia da amizade", com intuito de despertar a importância do seu próximo, que precisamos sim de amigos e que são especiais e qual sua contribuição no local de trabalho, todas participaram e se envolveram na realização da atividade. Para dar sequência mostramos um novelo de lã o qual utilizaríamos para umas das dinâmicas que faríamos naquele manhã, percebemos que as visitadoras estavam ansiosas, em relação sobre o funcionamento da mesma, após uma breve explicação, uma delas se disponibilizou a começar a dinâmica, depois de sua fala deveria escolher e jogar o novelo para a outra pessoa. Percebemos o comprometimento das visitadoras com suas falas em relação ao seu local de trabalho, e também o bom relacionamento entre as visitadoras.

Dando continuidade à oficina desenvolvemos a dinâmica "O trem da motivação", foi um momento de descontração para o grupo, e para nós que estávamos realizando o estágio. Para realizar está atividade pedimos para que o grupo ficasse em círculo, em seguida por espontânea vontade um dos participantes fosse o comandante do trem, e o restante do grupo seria os vagões. Mas para poder fazer parte do trem deveriam falar uma palavra motivacional, que as tornariam ainda mais otimista. A participação e o envolvimento de todas as visitadoras, constitui ainda mais um ambiente de integração.

Após conversamos com o grupo sobre a importância do respeito mútuo, da autoconfiança, da solidariedade, do amor próprio, da autoestima, mas também do trabalho em equipe para que sempre conquistamos os objetivos pessoais e profissionais. E que sempre precisamos ajudar o outro, e não desejar o mal, que não devemos julgar o nosso próximo sem o conhecer.

Segundo Cortella (2014. P. 32) "Se há algo que nós, humanos, temos dificuldades é de assimilar processos de mudança. Mudar é complicadíssimo. Gostamos muito daquilo que nos é familiar, ao que já estamos habituados" A mudança seja ela na forma de pensar e também no agir requer

comprometimento e perseverança, essa mudança quando associada tanto no ambiente familiar, como no ambiente de trabalho, traz novos ares, novos olhares as nossas ações, e assim sucessivamente levando essas ações para o local de trabalho mostrando a toda equipe sobre a importância do novo nesse ambiente, possibilita novas aprendizagens.

Na dinâmica: “carta a si próprio” o grupo se envolveu bastante, onde observando cada momento dando para perceber a alegria, o encantamento a cada instante. Mas também podemos observar que possuíram um pouco de dificuldade em realizar a dinâmica, pois falar de si mesma não é uma tarefa muito fácil. Foi proposto ao grupo que fizessem uma carta para si próprio, que escrevessem sobre os seus objetivos, metas, e o principal a suas qualidades e o que ainda precisariam melhorar quanto ser humano.

Após estarem prontas com a carta deveriam colocar a mesma em um envelope onde elas haviam confeccionado. Depois de fechadas as cartas cada uma deveria levar para casa e só dali um ano reabririam a carta para ver se foram almejados seus objetivos, metas ou se teria que mudar ou acrescentar algo a mais na carta.

Então a proposta desta dinâmica era a motivação, mas como principal objetivo ver seus conceitos como ser humano, e no ambiente de trabalho. Foi realizado está dinâmica com o intuito de cada visitadora do Pim perceber que nem sempre na vida vai ser fácil, que teremos obstáculos para realizar um sonho, uma meta ou objetivo, e o que as vezes devemos improvisar, que iremos precisar em alguns momentos de um conselho de um amigo ou família ou até de alguém que nem conhecemos, e principalmente a ajudar e ser ajudado. Que devemos valorizar cada momento da nossa vida.

No desenvolvimento desta dinâmica **“**Eu queria... Eu quero – Automotivação e Visão de Futuro”, foi uma forma para que o grupo refletisse sobre o verdadeiro sentido da vida, onde deveriam fechar os olhos por quinze segundos e deveriam analisar ou pensar em algo, alguma coisa, sonho, objetivo, que vocês possam 'verbalizar' mentalmente dessa forma: EU QUERIA MUITO. EU QUERIA. Dando os quinzes segundos pedimos que abrissem os olhos, e que relatassem qual foi a sensação na realização da dinâmica. Destacaram em suas falas que foi muito bom ter realizado está dinâmica pois fez com que elas refletissem, percebessem a diferença sobre “ eu queria” do

que “eu quero”, que sempre precisamos acreditar em nós mesmas, no nosso potencial , valorizando cada momento das nossas vidas.

A dinâmica “*10 mandamentos sobre a motivação”* foi realizada da seguinte forma espalhamos pela sala as frases coladas na parede, em seguida explicamos a dinâmica, que o grupo poderia se deslocar onde estavam as frases que fizessem a leitura e refletissem sobre. Depois pedimos que em poucas palavras falassem sobre os 10 mandamentos sobre a motivação.

Também realizamos a dinâmica “para quem você tira o chapéu, ” onde uma por de cada vez tirava o chapéu. Dinâmica foi feita com um espelho colocado no fundo do chapéu, em seguida uma das acadêmicas escolhe uma pessoa do grupo e pergunta se ela tira o chapéu para a pessoa que vê e o porquê, dizendo suas qualidades sem dizer o nome da pessoa. Foi muito legal está dinâmica, pois percebemos que realmente tocou muito o grupo, havendo em muito reflexão, demonstração de sentimentos, angustias, expectativas e sonhos que foram rompidos, mas que com determinação e persistência pode-se alcançar os mesmos. Percebemos nessa dinâmica que uma das visitadoras relatou nos que tem o sonho de cursar uma faculdade, pois assim poderia se aperfeiçoar e se qualificar ainda mais em seu trabalho, mas que sua família não a davam apoio, pois uma faculdade engloba despesas e essas seriam de valor muito alto, e assim não recompensaria no olhar de sua família. A partir desta escuta ficamos muito sensibilizadas com a fala de uma dessas visitadoras, então motivamos-a a correr atrás desse objetivo que é cursar uma faculdade, pois para adquirir nossos conhecimentos nunca é tarde, e que obstáculos chegaram mas que com determinação e persistência consegue-se chegar nesse tão almejado sonho.

O desafio de mudar para Cortella (2014) é um processo de construção de cada pessoa, quando se busca o novo a mudança em si, a pessoa esta procurando novas maneiras de mudar de se fazer de um jeito novo, pois não nascemos prontos para tudo, devemos ir fazendo essa mudança com o tempo. E isso é importantíssimo pois ao fazermos essas mudanças estamos trazendo o novo e deixando para trás tantas coisas que não fazem mais parte desse momento.

Com o termino da dinâmica observamos o quanto estavam se sentindo mais positivas, alegres, confiantes em si mesma e no grupo todo. Com um

ambiente mais energizado, com confiança ao próximo, tendo a certeza que poderiam uma contar com as outras. Foi maravilhoso.

Em virtude do tempo não realizamos todas as dinâmicas. Mas para finalizar a manhã fizemos um pequeno diálogo de agradecimento, pelo espaço nos fornecido, pelo carinho, aconchego, pela confiança e dedicação que elas mantiveram em todos os momentos daquela manhã. Ressaltemos que as mesmas nunca deixem de sonhar e sempre acreditar em si mesmas, que vida sempre vai ser um mar de sonhos, e se não buscarmos e realizarmos, nunca teremos a verdadeira conquista em nossas mãos, vivendo cada momento como se fosse único, zelar nossas amizades e principalmente nossa família, e nunca esquecer de agradecer todos os dias por tudo que temos.

Agradecemos por cada momento, pois foi maravilhosa está experiência, mesmo sendo apenas um dia mais ficará registrado em nossas memórias, em nossas vidas. Cada vivência, cada demonstração de carinho, a participação de todas as visitadoras do PIM, a interação de cada uma. A todos o nosso muito obrigado.

CONSIDERAÇÕES

Ao realizar o Estágio Supervisionado IV Gestão e Docência em Espaços Não-Escolares percebermos o quanto é importante se ter afeto, amor, carinho por seus colegas de trabalho, de superar dificuldades, assim cada dia construindo um ambiente de aprendizagem, de solidariedade, sempre ajudando seu próximo.

Estamos satisfeitas com nossa pratica de estágio, pois percebemos que alcançamos os objetivos que foram propostos, pois proporcionamos uma manhã de interação e introspecção sobre o comprometimento e a dedicação no trabalho envolvendo toda a equipe, com dinâmicas que auxiliassem na motivação pessoal de cada visitadora.

Estamos imensamente agradecidas pela acolhida pela equipe do Programa Primeira Infância Melhor (PIM), a coordenadora, e a Secretária De Saúde pelo carinho oferecido. Foi uma experiência maravilhosa, onde adquirimos um aprendizado enorme, podendo passar muitos conhecimentos

que construímos ao longo do curso de Pedagogia. Nesta longa jornada de estágios percebemos o quão importante é ter a sensibilidade com o próximo, e que com a formação que esse curso possibilita o pedagogo sim tem grande capacidade de atuar em espaços não escolares.

REFERÊNCIAS

BASTOS, Vânia Lúcia Tórtora Magalhães. **Motivação no trabalho**. Disponível em:<file:///C:/Users/lisam/Desktop/ARTIGO%20Van%20e%20Daia/vania%20lucia%20tortora%20magalhaes%20bastos%20%20%20%20estagio%202017.pdf>acesso em 01 de abril de 2017.

CORTELLA, Mario Sergio. **Educação, escola e docência: novos tempos, novas atitudes.** 1 ed. São Paulo. Editora Cortez, 2014.

MARQUES, **José Roberto.Conheça mais sobre as teorias motivacionais.** Disponível em: <http://www.ibccoaching.com.br/portal/lideranca-e-motivacao/teorias-da-motivacao/>acesso em 12 de abril de 2017.

MARQUES, José Roberto. **Satisfação no trabalho: o desafio de integrar toda a equipe**. Disponível em:<http://www.ibccoaching.com.br/portal/lideranca-e-motivacao/satisfacao-trabalho-desafio-integrar-toda-equipe/> acesso em: 10 de abril de 2017.

SPITZER, Dean R**. Supermotivação: uma estratégia para dinamizar todos os níveis da organização**. Traduzido por Priscila Martins Celeste. São Paulo: Futura, 1997.

VERNON, M. D. **Motivação humana**. Petrópolis: Vozes, 1973.