CEEP de Cascavel participa da Revista Nova Escola

NRE Cascavel

Postado em: 13/03/2018

O Centro Estadual de Educação Profissional Pedro Boaretto Neto - CEEP de Cascavel foi convidado à participação na Revista Nova Escola, uma importante revista na área de educação, com circulação nacional.

O Centro Estadual de Educação Profissional Pedro Boaretto Neto - CEEP de Cascavel foi convidado à participação na Revista Nova Escola, uma importante revista na área de educação, com circulação nacional.

9 AÇÕES PARA GARANTIR A INTEGRAÇÃO DOS NOVOS FUNCIONÁRIOS

Por: Laís Semis

"Neste ano, tivemos cerca de 40 novos funcionários em nossa escola", relata a diretora auxiliar Sandra Regina de Andrade Tambani. No Centro Estadual de Educação Profissional (CEEP) Pedro Boaretto Neto, em Cascavel (PR), onde trabalha, além das disciplinas básicas do Ensino Médio, há oferta de cursos profissionalizantes com professores de diferentes áreas. Com isso, a equipe é composta por quase 200 docentes e 50 funcionários de apoio.

Além de estarem ambientados ao loca, é preciso que todos os profissionais estejam alinhados à forma de trabalho da instituição. Para garantir que esse fluxo funcione diariamente e que os funcionários não estão deslocados, só investindo em integração. "Quando os funcionários estão integrados, diminuímos a zona de conflito entre eles e com os processos da escola", fala Sandra. "Além de criar um ambiente de trabalho positivo, ampliamos as chances de bons resultados porque a equipe entende quais são os desafios, objetivos e planos de ação da instituição". Para isso, há várias ações possíveis que podem ser planejadas antes da chegada do funcionário e também ao longo do ano letivo. Veja algumas sugestões:

1. Apresente os documentos norteadores

Conhecer o regimento interno, projeto político-pedagógico (PPP) e o fluxo de trabalho da escola é o primeiro passo para estabelecer um alinhamento entre a proposta da escola e o trabalho de cada funcionário. E isso vale não apenas para a equipe docente. Na EMEB Professor Cassiano Faria, em São Bernardo (SP), o planejamento de início de ano é aproveitado para organização de reuniões pedagógicas, discussões sobre os documentos norteadores e reformulação do PPP com a participação de todos. "Organizamos os grupos respeitando o turno dos funcionários, mas nos preocupamos que cada grupo conte com pelo menos um representante de cada segmento para que eles dialoguem", afirma a coordenadora pedagógica Tatiana Silva dos Santos. A prática também é comum na escola de Sandra. "Durante a semana pedagógica explicamos nossa organização, normas, sistema de avaliação, perfil do curso e algumas práticas", diz.

2. Acompanhe o trabalho para que esteja alinhado ao projeto e objetivos da escola

A apresentação dos documentos norteadores pode ser "muita informação" para os funcionários recém-formados ou que estão "chegando" à profissão. Dependendo da origem, a adaptação pode ser grande mesmo para alguns professores. Uma das formas de acompanhamento usada por Tatiana é a observação de sala de aula. "Além de contribuir com a dinâmica na sala de aula, eu observo se o professor está respeitando os princípios da escola", diz. As observações coletadas em sala geram subsídio para formações coletivas - caso sejam pontos que também precisam da atenção de outros membros da equipe - ou conversas individuais. "A intervenção precisa ser formativa. Esse professor traz consigo um conhecimento que precisa ser ajustado com as propostas. Mas não basta só indicar as falhas, precisamos trazer subsídios para ampará-lo nessa adequação", explica Tatiana. Nesse processo, uma ação é fazer um planejamento conjunto, experimentar as indicações e voltar a conversar. A avaliação dos resultados do trabalho, dificuldades e adequações propostas é registrado em uma ficha de acompanhamento pela coordenadora. Assim, é sempre possível retomar o registro para avaliar os avanços.

3. Observe se há interação entre os novatos e a equipe

Não dá para criar expectativas de que todos os funcionários vão interagir da mesma maneira. "Tem professores que são mais reservados, não compartilham tantas coisas pessoais e são mais sérios. É preciso respeitar o jeito eles também", pondera Sandra. No entanto, há que se separar o que é perfil do que é falta de integração. Se o funcionário nunca participa das rodas de conversa, por exemplo, cabe uma intervenção. "É possível chamá-lo informalmente para uma conversa, perguntar como ele está, o que está achando da escola, se está com alguma dificuldade e se colocar à disposição. E isso não cabe apenas aos gestores. A equipe também pode ser instruída a ‘chamar’ essas conversas quando identificar a necessidade", diz Juarês Assunção, formador da Secretaria Municipal de Educação de Santa Luzia (MA). Para Sandra, os intervalos e reuniões são momentos oportunos para observar esse comportamento.

4. Trabalhe a empatia da equipe

"A maioria das pessoas chega ao novo local de trabalho com vontade de se integrar, querendo mostrar seu potencial e suas experiências. Cabe à equipe proporcionar essa abertura para a acolhida", diz Juarês. Há três anos, a escola de Tatiana discute as relações interpessoais em momentos de formação. "Acreditamos que empatia e um trabalho mais humanizado fazem a diferença na integração da equipe e, consequentemente, no clima de trabalho", diz a coordenadora. Nesse processo, os gestores devem criar as estratégias para a acolhida, mas toda equipe tem que participar. "Os que estão há mais tempo na escola fazem o exercício de se colocar no lugar do outro. Procuramos discutir diversas situações vivenciadas na escola, levando em conta os todos os lados envolvidos". Com esse exercício constante, a equipe está mais preparada para não só lidar com os conflitos, como mais aberta a receber novos membros.

5. Exercite a escuta sensível

Nem tudo é ou deveria ser dito de forma direta. Por isso, vale se atentar às conversas informais e às entrelinhas do que está sendo dito ou acontecendo. "Todo gestor precisa apurar a escuta e o olhar ou muitas coisas vão passar batidas na escola", garante Tatiana. As conversas informais podem gerar insights de pontos que não vão bem e serão uma oportunidade de esclarecer ou aprofundar discussões. É a conversa também que garante subsídios para intervenções, quando necessário.

6. Respeite os percursos de aprendizagem

Da mesma forma que as crianças e adolescentes, os professores e funcionários de apoio também têm seus percursos de aprendizagem. Alguns vão entender como realizar mudanças na primeira

conversa, outros estarão adaptados na segunda semana, alguns mais só no segundo bimestre. Cada um tem um tempo diferente para desenvolver seus pontos de atenção. "Nesse processo, precisamos ter a tranquilidade de não fazer julgamentos, como ‘Nossa, ele ainda pensa desse jeito? Não entendeu ainda?’", afirma a coordenadora Tatiana. "Respeitar o percurso de aprendizagem, mesmo que seja distante do projeto da escola, é importante".

7. Proponha planejamentos integrados

Uma forma de aproximar a equipe é explorar a interdisciplinaridade. E não apenas por proporcionar um momento em que os funcionários obrigatoriamente conversam e trocam opiniões. "Quando nos debruçamos para entender outras áreas do conhecimento a fim de construir algo em conjunto, passamos também a valorizar mais o trabalho do colega", destaca Sandra. "Ao fazer ações entre cursos, além de compartilhar práticas pedagógicas que deram certo, é o momento que percebemos a capacidade e importância do trabalho dos outros profissionais".

8. Deixe os professores mostrarem mais do seu trabalho

Como um desdobramento do ponto anterior, na Pedro Boaretto Neto, em Cascavel, há oficinas de todos os cursos para que os 200 docentes possam conhecer melhor outras áreas e um dia de apresentações sobre a proposta de cada um curso. "Temos o Dia D para divulgar à comunidade e proporcionar uma aproximação entre alunos, professores e disciplinas", conta a diretora auxiliar Sandra. Além da empatia que pode surgir entre os profissionais, a ação auxilia na visibilidade para espaços de colaboração entre as disciplinas.

9. Crie oportunidades de descontração

Por fim, há que se reforçar que todo profissional é também uma pessoa. Na Secretaria Municipal de Educação de Santa Luzia (MA), onde Juarês trabalha, uma avaliação dos trabalhos e ações do ano anterior foi feita junto aos gestores das escolas que integram a rede. Nos depoimentos recolhidos, parte dos profissionais disse que a criação de momentos de integração foi importante para a dinâmica da equipe. É possível conectar momentos já estabelecidos pela rotina da escola com pequenas ações de descontração, que possam criar espaços de integração. Nos dias de planejamento mensal. Por exemplo: fazer um almoço coletivo na escola ou comemorar os aniversários do mês. "São momentos pessoais significativos para construir uma relação entre a equipe e criar laços que vão além do profissional", afirma Juarês.

Para visualização, acesse o link:

https://gestaoescolar.org.br/conteudo/1962/9-acoes-para-garantir-a-integracao-dos-novos-funcionarios