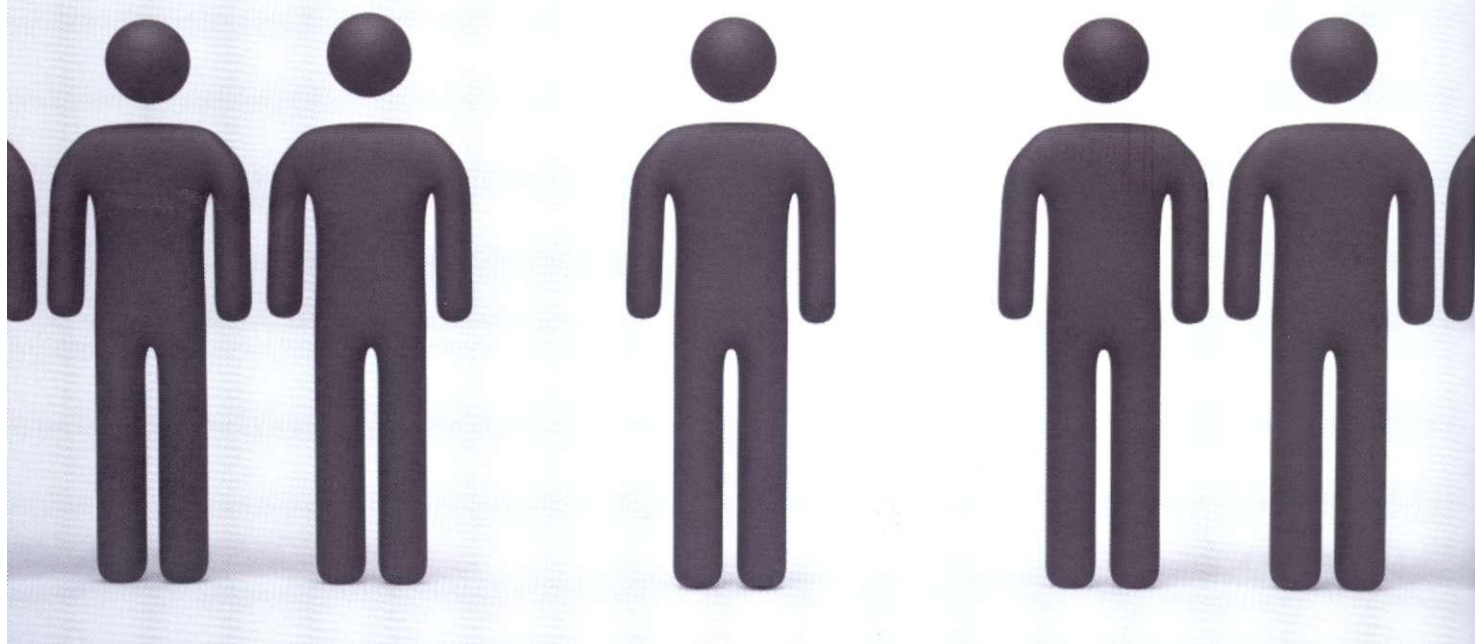




GARANTA A ESCOLHA CERTA

Processo de seleção de funcionários é um momento crucial na gestão escolar. Saiba como encontrar os melhores talentos para compor a sua equipe



Receber currículos, fazer entrevistas, avaliar candidatos, checar referências. O processo de seleção de profissionais para trabalhar em uma escola pode ser longo e cansativo, mas é um momento decisivo para um estabelecimento de ensino. Se uma peça da engrenagem não estiver funcionando no mesmo ritmo que as outras, a máquina para de funcionar. Em uma escola, não é diferente: professores e funcionários precisam ter a mesma sintonia e trabalhar juntos para que tudo caminhe em ordem.

"Na sociedade de hoje, a vantagem competitiva das instituições de ensino está na forma de utilizar o conhecimento de seus profissionais na cons-

tante busca de soluções que tragam eletiva melhoria dos resultados. É inquestionável o valor das pessoas numa organização, seja ela uma empresa, uma escola ou qualquer outra instituição", aponta a psicóloga Andréia Araújo, da Humus Consultoria em Educação, de São Paulo (SP).

Motivação, criatividade, pontualidade, boa comunicação e uma rica bagagem cultural são algumas das características que se busca em um profissional da área da educação. Mas como encontrar esta pessoa? Para responder a este desafio, os colégios estão investindo cada vez mais em processos seletivos detalhados e criteriosos.

Para Andréia, as formas e métodos de seleção vão variar de acordo com as necessidades da instituição de ensino e o perfil de profissional que a escola busca. Mas, em todos os casos, o trabalho do psicólogo é importante para detectar as características da personalidade de cada candidato e, a partir desse perfil, identificar qual é o melhor lugar para ele dentro da escola. "Colocar 'a pessoa certa no lugar certo' requer antes de tudo conhecimento para identificar competências e perfis. Se o processo de seleção for aplicado por alguém sem qualificação, detalhes fundamentais poderão passar despercebidos", alerta.

No colégio Monteiro Lobato, em Brasília (DF), a diretora Ana Maria

Mesquita conta com ajuda da psicóloga da escola para fazer a seleção de profissionais no início de cada ano letivo. Primeiro, o estabelecimento anuncia em jornais da cidade as oportunidades de emprego e recebe os currículos dos interessados. "Nessa fase já fazemos uma pré-seleção pelo perfil da pessoa, a idade, o tempo de experiência", conta Ana Maria. Após a seleção de currículos, os candidatos a professores e funcionários são convidados para uma dinâmica que inclui planejar e dar uma aula para a equipe pedagógica do colégio. Nesta etapa, a escola avalia características como liderança, bom humor e criatividade. "Quem faz isso é a nossa psicóloga. Ela aplica os testes e observa todo o comportamento da pessoa e, a partir daí, traça um perfil", diz Ana Maria. A escola oferece educação infantil e ensino fundamental e tem hoje cerca de 400 alunos.

Como o colégio recebe alunos a partir de um ano e meio de idade até o 9º ano do ensino fundamental, a diretora conta que é preciso encaixar a personalidade do professor com as particularidades de cada etapa. "Para lidar com crianças muito pequenas, preferimos pessoas mais jovens porque elas têm energia para ficar correndo atrás de menino, sentar no chão e tudo mais. Já nos anos finais do ensino fundamental, a gente leva em conta o jeito daquele professor para lidar com o aluno pré-adolescente", compara. E novos talentos podem ser descobertos: "às vezes na dinâmica a gente percebe que um candidato a professor não é tão habilidoso para trabalhar com crianças, mas pode ser ótimo no atendimento ao público. E então a gente ganha um ótimo funcionário para trabalhar na secretaria", explica. Hoje o Monteiro Lobato tem uma equipe de cerca de 50 pessoas, incluindo docentes e profissionais da área administrativa.

Ana Maria evita aceitar professores por indicação sem que eles passem pela mesma "peneira" que os outros candidatos, e conta que nem sempre acha importante checar as referências do profissional com seus antigos patrões.

"O professor tem uma química diferente com cada escola, até em função da linha pedagógica. Às vezes a pessoa pode não dar certo com alguém, mas dar certo com outro", afirma.

O processo de seleção é cansativo e leva tempo, por isso a escola mantém sempre uma lista de reserva daqueles que já foram avaliados. Assim, se no meio do ano um funcionário deixar o colégio, é possível substituí-lo sem repetir todas as etapas anteriores. "Dá um trabalho danado, mas acho muito importante esse olho no olho. Esse contato faz diferença em uma escola pequena como a nossa. Quando eu escuto uma professora dizer que adoraria trabalhar no Monteiro Lobato porque estudou aqui, para mim faz muita diferença", aponta.

Em alguns casos, especialmente em estabelecimentos de grande porte, uma saída interessante pode ser a contratação de uma empresa externa para cuidar dos processos seletivos. "Selecionar, antes de tudo, significa fazer escolhas. Precisamos escolher da maneira mais eficiente possível e quando não dispomos de meios para realização deste processo, um caminho é recorrer a empresas que possam nos oferecer estes serviços", aconselha Andréia. E completa: "A qualidade é construída dia a dia, portanto, invisita na hora de selecionar seus colaboradores."

PERFIS EM SINTONIA

Além da experiência profissional e a habilidade do professor em sala de aula, a escola precisa levar em consideração se o candidato tem um perfil adequado ao que o estabelecimento de ensino precisa e acredita. "Os funcionários refletem o perfil da instituição. Se tivermos em nossa equipe pessoas qualificadas, pró-ativas e competentes, teremos uma imagem correspondente. Mas o inverso também se aplica", destaca Andréia Araújo, da Humus.

Um professor sintonizado com os valores da escola é o que procura Dulcinéia Marques, proprietária e diretora do Colégio Galois, de Brasília. A escola nasceu no final da



Alunos do Le Petit da Galois, em Brasília, durante atividade de artes. Escola espera que o professor consiga fazer correções de valores e comportamentos no dia a dia

década de 90 e o principal objetivo era preparar os alunos do ensino médio para o vestibular. Agora, segundo Dulcinéia, o foco mudou, e o perfil do professor também. "Antes o nosso principal requisito para contratar o docente era que ele fosse um grande professor em sala de aula. Trazíamos as estrelas da cidade que eram verdadeiros artistas", lembra.

Hoje a escola oferece, além do ensino médio, todo o fundamental e já tem 2,5 mil alunos. "Vimos então que era importante ser mais do que um grande professor. Ele tinha que ser um educador, uma pessoa que, além de transmitir bem o conteúdo, conseguisse fazer correções de valores e comportamentos no dia a dia", explica Dulcinéia. De acordo com a diretora, o docente tem que se encaixar na filosofia da escola, que se propõe a formar o aluno a partir de três pilares: cognitivo, formativo e espiritual.

Para isso, os candidatos passam por pelo menos quatro etapas seletivas: a primeira é a análise de currículo, seguida por uma prova de competência na área em que o professor leciona. Se ele for aprovado no conteúdo, é chamado para uma entrevista que é acompanhada por um psicólogo. Por fim, em uma dinâmica, ele vai planejar e apresentar uma aula para a equipe pedagógica da escola.

Todas as etapas são conduzidas pelo próprio colégio. Segundo Dulcinéia, em um processo seletivo realizado em 2009, a instituição recebeu mais de mil

currículos, mas apenas 200 foram habilitados para fazer a prova de conhecimento - se o professor não tiver licenciatura, já sai da disputa. Só 25 participaram da dinâmica e, no fim, apenas cinco foram contratados.

Ela reclama que faltam profissionais qualificados no mercado e, por isso, o processo de seleção precisa ser mais exigente. "A nossa proposta não é crescer mais, e não conseguimos muitos profissionais para compor o grupo de acordo com as nossas exigências", afirma.



Ana Maria Mesquita, diretora do colégio Monteiro Lobato, de Brasília (DF): "Para lidar com crianças muito pequenas, preferimos pessoas mais jovens"

Ana Maria, diretora do colégio Monteiro Lobato, há 29 anos no ramo, também faz uma análise semelhante da condição do mercado, que impacta diretamente aos processos de seleção de profissionais. "Hoje a gente é mais criterioso, antigamente não era assim. Antes o universo de professores era menor, mas eles eram melhores porque a formação também era. Atualmente, você tem uma grande oferta de cursos, mas a mão de obra formada é pouco qualificada", avalia.

ESCOLAS PÚBLICAS

Na rede pública de ensino, professores e servidores ainda são selecionados via concurso, geralmente por análise de títulos e provas de conhecimento. Remi Castione, professor do departamento de administração escolar da Faculdade de Educação da Universidade de Brasília (UnB), defende que outros critérios e técnicas de seleção precisam ser incorporados ao processo para melhorar a qualidade do profissional que está em sala de aula. Para ele, a inclusão de entrevistas ou outros tipos de avaliação em concursos públicos não são "ilegais". "Os concursos existem, mas nada impede que no próprio concurso você tenha outras formas de ingresso como a própria entrevista. Isto pode ser adequado tanto para o setor privado quanto para o público. O que

se busca é a excelência e todos os estabelecimentos de ensino devem estar imbuídos disso, tanto os públicos como os particulares", acredita.

O especialista critica que os governos, em todas as esferas, dão pouca atenção aos processos seletivos na carreira do magistério. "Há outras possibilidades além da titulação e da experiência. É possível focar outros aspectos, como a iniciativa, a capacidade de trabalhar em grupo e de reagir diante de determinados conflitos", exemplifica.

Ele lembra que mais de 80% das matrículas da educação básica estão na rede pública, entretanto são os estabelecimentos privados que têm mais facilidade para promover processos seletivos criteriosos, sem amarras "da legislação". "Espero que possamos ser mais audaciosos na área da gestão e da execução das políticas públicas", afirma.

O especialista defende que processos seletivos mais rigorosos são ainda mais importantes diante dos atuais problemas de formação dos educadores. "Hoje a formação feita em Pedagogia muitas vezes não cumpre a carga horária de visitas e estágio supervisionado previsto nas diretrizes curriculares. Por isso, melhorar a seleção é cada vez mais necessário porque a formação é extremamente frágil", critica.



Dulcinéia Marques, proprietária do Colégio Galois, de Brasília, preocupa-se que o docente se encaixe na filosofia da escola

BUSCA PELOS MELHORES

Selecionar um professor para trabalhar em uma instituição de ensino não é a mesma coisa que escolher um candidato para preencher uma vaga em uma empresa qualquer. Algumas características em especial devem ser observadas se a escola procurar um bom profissional. Confira e fique atento:

- Demonstrar interesse pela aprendizagem de seus alunos;
- Capacidade de criar condições para motivá-los;
- Boa comunicação;
- Facilidade com novas tecnologias;
- Flexibilidade;
- Criatividade;
- Disponibilidade para trabalhar em equipe;
- Pontualidade;
- Interesse em desenvolver projetos integrados entre as disciplinas;
- Boa cultura geral: hábitos de leitura, cinema, teatro e música.

Fonte: Andréia Araújo, do colégio da Humus Consultoria em Educação