
Sugestões Práticas

SELEÇÃO DE PROFESSORES: UMA EXPERIÊNCIA INOVADORA

*Luciana P. de Avelar¹
Rosana Lima de Souza Dias Leitão¹
Albertina Mitjans Martínez²*

A realização de concurso público é comumente utilizada como forma de selecionar os professores que ingressam na Educação Infantil, Ensino Fundamental e Ensino Médio nas escolas do governo. Já as escolas particulares optam por estar selecionando seus professores por meio de indicação, entrevistas e às vezes pelo acompanhamento do candidato, pelo professor regente, em sala de aula durante um período determinado.

Robbins (1998) observa que a meta do processo de seleção é identificar e indivíduos que tenham o conhecimento, as habilidades e capacidades de desempenhar com êxito sua função dentro da organização. Entretanto, para uma seleção eficaz deve-se não só avaliar se esses aspectos são consonantes com o cargo, mas também levar em conta o quanto os valores individuais dos candidatos se aproximam dos valores da instituição. Uma outra combinação necessária é a confluência entre os princípios teóricos que norteiam o trabalho da instituição e aqueles valorizados pelo profissional. Quando não há tal consonância há duas possibilidades de ocorrência: o próprio candidato decidir não mais participar do processo de seleção ou chegar a ser selecionado mas não cumprir as exigências da escola relacionadas à proposta educativa.

Acreditando que o indivíduo deve ser avaliado de forma integral temos desenvolvido um processo de seleção que contempla todos os aspectos supracitados. Desde o momento de sua implantação, janeiro de 2000, tal processo contemplou várias etapas, cada uma voltada para um aspecto diferente: conhecimentos, habilidades, características pessoais, crenças e valores pessoais.

Apresentamos a seguir o relato da experiência com processo de seleção de professores realizado por psicólogas que trabalham em uma instituição particular de ensino de Brasília. Essa atividade visa selecionar

professores com características consonantes com o projeto pedagógica da instituição e também fornecer subsídios para a formação continuada dos professores.

É importante ressaltar que o caráter inovador desse processo seletivo está exatamente na relação que ele estabelece com o projeto pedagógico, ou seja, todas as etapas estão relacionadas às teses e princípios norteadores do projeto, assim como, no aproveitamento das diversas informações obtidas sobre os professores selecionados, as quais fornecem dados importantes para a formação continuada dos mesmos.

Características da Instituição de Ensino

A instituição onde esse trabalho é realizado é uma escola particular de Educação Infantil e Ensino Fundamental que funciona há quatro anos e possui atualmente 42 professores e 400 alunos. Seu projeto pedagógico tem como eixo teórico principal a abordagem histórico-cultural do desenvolvimento humano e, dentro dela, a linha teórica que tem desenvolvido a concepção da subjetividade. As teses que embasam o projeto fazem referência à constituição social e única do sujeito, ao caráter ativo do sujeito, ao papel do outro no desenvolvimento e à unidade de cognição e afeto como determinantes no desenvolvimento do indivíduo. Os princípios essenciais desse projeto são: a formação integral do indivíduo, o compromisso social, a relação teoria-prática, a interdisciplinaridade, o ensino individualizado e a comunicação entre os indivíduos como processo intersubjetivo, dialógico.

Apresentação das Etapas do Processo Seletivo

O processo seletivo consta, ao todo, de cinco etapas, das quais a primeira é a análise curricular. Após realizado o recrutamento para buscar no mercado candidatos

¹ Psicólogas.

² Psicóloga e docente da Universidade de Brasília.

potenciais, todos os currículos são analisados de forma a selecionar dentre os candidatos aqueles que possuem as exigências mínimas necessárias ao cargo e melhor atendam às necessidades da escola.

Na etapa seguinte busca-se avaliar os conhecimentos gerais dos candidatos na área da educação e suas concepções sobre o processo educativo. O objetivo é conhecer a visão do candidato em relação à educação e ao processo de ensino-aprendizagem, verificar a capacidade de expressão de suas idéias, a atualização de seus conhecimentos sobre as políticas educacionais vigentes e a sua possibilidade de formação. Ao avaliar a concepção dos candidatos sobre os aspectos supracitados, verificamos o quanto ela se assemelha aos princípios norteadores do projeto pedagógico, o que nos permite conhecer as reais possibilidades de formação do professor dentro da concepção teórica da escola. O critério para avaliar o candidato é, então, a percepção que se pode ter da distância entre as suas próprias concepções e aquelas expressadas no projeto pedagógico da instituição. O instrumento utilizado com este objetivo é uma variante de questionário contendo questões relativas à concepção do candidato sobre a educação ideal, sua função como educador, o aluno como sujeito aprendiz, o papel da família na educação do aluno, dentre outras. O instrumento, mesmo que individual, é aplicado coletivamente em uma sessão de aproximadamente uma hora e trinta minutos.

A próxima etapa desse processo seletivo é a realização de uma dinâmica de grupo. Esta atividade tem como objetivo conhecer, ao menos de forma geral, algumas características pessoais dos candidatos que possam ter relação com o ideal de professor almejado. É realizada sempre uma atividade que implique na resolução de uma situação-problema. A duração média dessa etapa é de duas horas. O candidato é observado dentro de um grupo e seus comportamentos são analisados qualitativamente e anotados em ficha individual, com base em critérios previamente definidos. Dentre os atributos observados estão: o nível de raciocínio, a forma de integração no grupo, as relações interpessoais, a comunicabilidade, a qualidade da argumentação, a natureza da liderança exercida, a flexibilidade para aceitar o novo, a iniciativa, a criticidade, etc.

Na etapa seguinte, chamada de “Avaliação Didática”, avaliamos aspectos da competência didática de cada um dos candidatos. No intuito de simular uma situação

próxima à realidade do trabalho pedagógico, são utilizadas duas formas alternativas de avaliação: um planejamento escrito de uma aula seguido de sua exposição ou um planejamento escrito de uma semana de aula. A primeira é realizada com candidatos do segmento de Ensino Fundamental e tem duração de quarenta minutos para o planejamento e cerca de trinta minutos para a exposição da aula. A segunda é realizada com candidatos da Educação Infantil e tem duração de duas horas. No primeiro caso, é dado um tema aos candidatos para que eles preparem uma aula por escrito e a exponham aos avaliadores. São colocados à disposição dos candidatos materiais para uso na aula e eles são livres para utilizá-los conforme sua preferência (papéis de diferentes tipos, revistas, livros didáticos, mapas, canetas hidrocor etc). No segundo caso, os candidatos desenvolvem por escrito um planejamento para uma semana de aula, o qual é entregue às avaliadoras para posterior análise. São fornecidas informações que contextualizam a realidade da escola ao candidato, além, é claro, do tema das aulas a serem planejadas. Nessa etapa são avaliadas essencialmente: a capacidade de elaboração de um planejamento de aula, a coerência entre os objetivos propostos e os conteúdos tratados, a estratégia didática utilizada, a organização, os recursos didáticos e a qualidade e a lógica da exposição ou da argumentação, no caso do planejamento da semana de aula.

A última e decisiva etapa realizada é uma entrevista semi-estruturada. Ela tem como objetivos: conhecer melhor o candidato e seu contexto de vida, esclarecer dúvidas surgidas durante as várias etapas da seleção, obter respostas para as hipóteses levantadas acerca do candidato durante o processo, explorar a sua disposição para a aprendizagem, pensando na formação continuada de professores, e fornecer *feedback* sobre seu desempenho ao longo do processo seletivo. São ainda contextualizadas algumas situações de trabalho para que o candidato relate como agiria frente a elas, visando explorar seu posicionamento perante um conjunto de questões éticas no ambiente de trabalho.

É importante ressaltar que para avaliar os conhecimentos, habilidades e características pessoais dos candidatos é formada uma equipe multidisciplinar cujos membros participam como avaliadores nas etapas da seleção cujos conhecimentos e habilidades são específicos de sua área de atuação.

Fechamento do Processo Seletivo

Após a escolha dos professores que comporão o quadro da escola é fornecido o parecer final do processo seletivo aos demais candidatos. Neste momento as psicólogas colocam-se à disposição para comentar os aspectos que foram relevantes para a tomada de decisão. Isso é feito pessoalmente e a pedido do candidato.

Terminado o processo seletivo, o dossiê de cada candidato é cuidadosamente analisado de forma que possamos identificar em quais aspectos a escola precisa formar o professor para que ele atenda às exigências do projeto pedagógico. Portanto, como já mencionado, o processo seletivo constitui um importante ponto de

partida para o delineamento da formação continuada dos professores que ingressam na instituição.

Ao longo dos processos seletivos realizados pode-se dizer que obtivemos bons resultados, pois dentre os vinte e três professores selecionados, vinte mostraram ser boas escolhas. Ainda assim alguns deles têm dificuldade para realizar o trabalho pedagógico de acordo com o projeto da escola. Isso nos mostra que há uma grande dificuldade em encontrar profissionais no mercado que trabalhem com a abordagem teórica e as concepções educativas da escola e a necessidade de se investir em novos e melhores mecanismos de formação continuada.

REFERÊNCIA

Robbins, S. T (1998). Políticas e práticas de recursos humanos. *Comportamento Organizacional*. Rio de Janeiro: LTC.