

ACOLHIMENTO INSTITUCIONAL E INTEGRAÇÃO DOCENTE: ARTICULAÇÃO NECESSÁRIA AO INÍCIO DA DOCÊNCIA NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL NO EXTREMO OESTE DA AMAZÔNIA

Francislene Rosas da Silva¹

Ronegildo de Souza Silva²

Patrícia Mendes Calixto³

José Marlo Araújo de Azevedo⁴

RESUMO

A iniciação à docência é um período de descobertas e intensa aprendizagem em que o professor se insere em um novo contexto e cultura escolar, sendo o momento que mais precisa do apoio institucional. Este estudo tem por objetivo analisar as percepções dos docentes sobre os processos de acolhimento, integração e os impactos vivenciados em sua prática pedagógica. A pesquisa foi realizada no Instituto Federal do Acre Campus Cruzeiro do Sul - AC, foram realizadas investigações bibliográficas, documentais e entrevistas com os docentes nas diferentes áreas de conhecimento, básicas e técnicas. Os resultados da pesquisa mostram que a questão do acolhimento é fundamental de ser implementada na instituição, possibilitando ao professor iniciante conhecer o contexto institucional e organizacional.

PALAVRAS-CHAVE: Acolhimento. Docente. Educação Profissional e Tecnológica.

¹ Discente do Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica – ProfEPT do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia-IFAC/Campus Cruzeiro do Sul; francislene.silva@ifac.edu.br.

² Discente do Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica – ProfEPT do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia-IFAC/Campus Cruzeiro do Sul; ronegildo.silva@ifac.edu.br.

³ Doutoranda em Educação Ambiental, Docente do Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica-ProfEPT do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul-Rio-Grandense. patriciacalixto@charqueadas.ifsul.edu.br.

⁴ Doutoranda em Biodiversidade e Biotecnologia da Amazônia, Docente do Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica-ProfEPT do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia. IFAC - Campus Cruzeiro do Sul. jose.azevedo@ifac.edu.br.

INSTITUTIONAL RECEPTION AND INTEGRATION TEACHING: JOINT REQUIRED TO TEACHING OF HOME IN VOCATIONAL EDUCATION IN THE FAR WEST AMAZON

ABSTRACT

The initiation to teaching is a period of discovery and intense learning in which the teacher is inserted in a new context and school culture, being the moment that most needs institutional support. The objective of this work was to analyze the teachers' perceptions about the welcoming processes, integration and the impacts experienced in their pedagogical practice. The research was conducted at the Instituto Federal do Acre Campus Cruzeiro do Sul-AC, were conducted bibliographical, documentary and interviews with teachers in different areas of knowledge, basic and technical. The research results show that the issue of reception is fundamentally important to be implemented in the institution, allowing the beginning teacher to know the institutional and organizational context.

KEYWORDS: Welcome. Teaching. Professional and Technological Education.

INTRODUÇÃO

Os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFs) são instituições da Rede Federal de Educação Tecnológica, criados pela lei nº 11.892/2008 que ofertam diferentes níveis e modalidades de ensino, sendo educação básica, profissional, superior e pós-graduação, destinados a garantir que os alunos possam responder às necessidades da sociedade mediante os arranjos produtivos locais e regionais (BRASIL, 2008).

Com essa estrutura verticalizada de oferta de ensino em diferentes modalidades, os IFs representam um grande desafio para a atuação dos docentes. Diante disso, aumenta-

se a preocupação com aspectos relacionados à qualidade do ensino nos institutos e, conseqüentemente, às preocupações com o seu bem-estar que pode ser promovido com o acolhimento dado aos docentes recém-ingressados que precisam compreender este novo universo de ensino, visando à formação inicial e continuada para o desenvolvimento profissional durante a sua carreira.

Segundo Giordan *et al.* (2015) a maneira como os docentes são acolhidos pelas instituições de ensino e pelos seus pares influenciam diretamente na atuação profissional do servidor. A aprendizagem do fazer docente no contexto dos IFs é um processo em que os profissionais iniciantes precisam se integrar a uma nova rotina de trabalho. Com isso, surgem muitas dúvidas relacionadas com a sua prática pedagógica e a sua relação com os alunos e as famílias destes, além das questões burocráticas inerentes a gestão das suas atividades na instituição.

Nessa perspectiva, à falta de experiência na docência nas diferentes modalidades de ensino ofertado pelos IFs, o tempo de exercício, a graduação (bacharelado), a orientação pedagógica, o apoio da instituição ao servidor ingressante, dentre outros aspectos, são fatores que podem influenciar no desempenho dos docentes. Com isso, estudos têm apontado à importância da valorização do acolhimento funcional e momentos de integração do docente ingressante com os veteranos nas diferentes instâncias educacionais, seja no ensino básico, ensino profissionalizante e superior.

Nascimento e Reis (2017) ao pesquisarem a formação docente e as percepções de professores ingressantes no ensino básico no Rio de Janeiro, constataram com base nos depoimentos dos docentes, ausência de política pública voltada para acolher os professores que iniciam na profissão. Segundo os autores uma efetiva articulação entre a formação inicial e o exercício do trabalho no início de carreira, permanece sendo um desafio a ser enfrentado na educação que poderiam favorecer um processo coletivo de desenvolvimento profissional.

Estes resultados corroboram com os observados por Schweiger e Binotto (2016) ao analisarem a percepção dos servidores quanto ao processo de acolhimento e iniciação ao serviço público no ensino superior. Os resultados do estudo demonstraram a necessidade de se identificar as dificuldades específicas que impedem a boa recepção dos novos

servidores. Para os autores, uma melhor preparação dos gestores para o processo de acolhimento também é uma ação relevante, visto que estes são o referencial do ingressante na instituição, e são os responsáveis por conduzir a equipe na criação de um ambiente harmônico e propício ao aprendizado.

A inserção profissional caracteriza-se como um momento de aprendizagem do docente em suas ações pedagógicas. Desse modo o conhecimento da cultura escolar, das questões organizacionais e burocráticas são ações que interferem consideravelmente nas práticas de ensino dos professores.

Ferreira (2008) expõe que tanto o acolhimento como a integração, no âmbito das organizações, são programas de socialização que objetivam dar conhecimento sobre a cultura, normas, valores e missão da instituição. E destaca que a integração pode contribuir para a motivação dos profissionais em permanecerem na organização. Os docentes iniciantes nos institutos federais precisam conhecer os valores, as normas, a cultura organizacional e os objetivos institucionais, isto garantiria uma socialização capaz de melhorar suas práticas nos diferentes níveis e modalidade de atuação.

Segundo Schein (2009), os elementos culturais envolvem os processos organizacionais, estruturas, estratégias, metas, filosofias, crenças, dentre outros. O servidor que conhece bem a sua organização sabe a quem se dirigir para solucionar um problema, é capaz de repassar informações com maior clareza e precisão, conhecer os formulários e modelos adotados, a filosofia, as crenças e, acima de tudo, sente-se parte da organização.

Oliveira (2019) visando identificar as informações necessárias para iniciar a integração de novos servidores do Instituto Federal Sul-rio-grandense (IFSul), Campus Sapiranga, conclui que se a instituição de ensino valoriza os profissionais ingressantes, fornecendo o suporte necessário para o acolhimento funcional, estará proporcionando um aporte para a construção de ensino-aprendizagem com uma visão omnilateral dos estudantes.

Destarte, é fundamental que os institutos busquem o fortalecimento de ações de acolhimento e integração dos seus servidores a fim de possibilitar que estes se apropriem da cultura organizacional, visando à formação e a capacitação política, pedagógica, administrativa e nas atividades educacionais de ensino, pesquisa e extensão da rede federal.

No âmbito educacional é válido compreender os processos de acolhimento e integração como sendo os pilares norteadores do trabalho dos servidores, tendo em vista que tais fatores possibilitam ao novo servidor o fortalecimento dos vínculos profissionais e a construção da identidade institucional, propiciando ao novo servidor a perspectiva de uma proposta de trabalho voltada para o projeto de integração dos institutos baseada na concepção de formação humana integral, voltada para o mundo do trabalho, da ciência e cultura, numa perspectiva de formação integradora, politécnica e omnilateral.

Neste viés, portanto, um dos grandes desafios é orientar os servidores que ingressam nos institutos federais para conhecerem a sua proposta, levando em consideração o trabalho interno realizado nas instituições, pois, em sua maioria o contingente de profissionais da rede muitas vezes desconhecem a sua história, a memória institucional, os processos organizacionais, e muitas vezes os servidores recém-ingressados não se identificam por falta de conhecimento da rede, da cultura organizacional e sua articulação com a sociedade, apresentando dificuldades por falta de conhecimento interferindo no desempenho de suas funções. Conforme argumentam Araújo e Frigotto (2015) os docentes que atuam nos IFs devem ter um comprometimento político, social e ideológico com o papel social da educação voltada para transformação da realidade local.

Visando identificar os processos de acolhimento e integração dos docentes da Educação Profissional, Técnico e Tecnológica que atuam na perspectiva da verticalização em diferentes níveis e modalidades, direcionam-se algumas preocupações que se manifestam com maior evidencia ao compreender que essas ações de acolhimento funcional repercutem na ação do professor, podendo causar impactos significativos na sua prática pedagógica e na eficácia dos processos educativos, permanência e êxito dos discentes. Nessa perspectiva, o objetivo do estudo foi apresentar análises e discutir as percepções dos docentes sobre o processo de acolhimento institucional no Instituto Federal do Acre, Campus Cruzeiro do Sul e os impactos vivenciados em sua prática pedagógica.

PERCURSO METODOLÓGICO

A investigação foi realizada no Instituto Federal do Acre - Campus Cruzeiro do Sul, situado no município de Cruzeiro do Sul no interior do estado do Acre. O Campus Cruzeiro do Sul oferta diferentes modalidades de ensino: a) ensino médio integrado (Agropecuária e Meio Ambiente); b) ensino técnico subsequente (Recursos Pesqueiros, Piscicultura, Zootecnia, Agropecuária e Floresta); c) ensino superior tecnológico (Agroecologia e Processos Escolares); d) superior em licenciaturas (Física e Matemática); e) cursos de formação inicial e continuada; f) cursos de pós-graduação especialização em Gestão da Educação Profissional Científica e Tecnológica; g) curso técnico profissionalizante de jovens e adultos-PROEJA (Administração e Informática).

A investigação iniciou-se com a pesquisa bibliográfica sobre as bases conceituais da educação profissional e tecnológica utilizando com referência, Araújo e Frigotto (2015), Moura (2008), e acerca da fundamentação teórica que abordam a temática referente ao acolhimento institucional Schein (2009), Oliveira (2019), Ferreira (2008), Schweiger e Binotto (2016), Nascimento e Reis (2017).

Nesta etapa também foi realizada a pesquisa documental da instituição. A pesquisa documental buscou o aprofundamento do objeto de estudo e teve por finalidade realizar um levantamento de dados nos documentos da instituição tais como: quadro funcional dos servidores, fichas de acompanhamento da avaliação do corpo docente, Atas das Reuniões do início dos Semestres (Semana de Ambientação, reuniões de Planejamento e Semana Pedagógica), Resoluções da COTEP, NAES, das Coordenações, Histórico do Campus (PPCs dos cursos), RAD (Resolução da Carga Horária Docente e Funções Docentes) e Documentos do MEC (Atribuições dos TAES), tais informações subsidiarão a construção do manual de acolhimento.

Segundo Gil (2008, p. 51) ao conceituar a pesquisa documental afirma que “valem-se de materiais que não receberam ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa”. O mesmo autor afirma “fontes documentais são capazes de proporcionar ao pesquisador dados em quantidade e qualidade suficiente para evitar a perda de tempo e o constrangimento que caracterizam

muitas das pesquisas em que os dados são obtidos diretamente das pessoas” (Gil, 2008, p. 147).

Para complementar as informações e para colher as percepções sobre o acolhimento e integração institucional foi aplicado um questionário semiestruturado. O questionário foi elaborado visando investigar os seguintes eixos: o perfil dos servidores docentes (sexo, idade, escolaridade); a atuação docente nos diversos níveis de ensino; a percepção dos servidores docentes em relação às ações de acolhimento e integração institucional; as ações da equipe gestora relacionadas ao processo de integração e os impactos ocasionados na atuação docente em função do apoio institucional. Utilizou este instrumento para facilitar a coleta e compilação de dados, possibilitando a discussão quali-quantitativa da problemática em análise. Segundo Marconi e Lakatos (2010) “questionário é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito [...] (2010, p. 184).

Após esta etapa realizou-se as coletas de dados, através da aplicação dos questionários. Participaram efetivamente da investigação 30 docentes que estão em efetivo exercício no Campus Cruzeiro do Sul atuando na EBTT. Visando selecionar uma amostra representativa de docentes das diferentes áreas de ensino (áreas básicas e técnicas) e que atuam nas diferentes modalidades, os questionários foram aplicados nos três turnos de funcionamento da instituição.

A proposta realizada na pesquisa foi o Estudo de Caso que se configura pela possibilidade de compreensão crítica das percepções dos interlocutores, com roteiro pré-definido e fechado aos docentes. O estudo de caso como opção metodológica se deve pela possibilidade de analisar os fatos baseados na experiência de campo, confrontando com a visão teórica das informações na realidade, com a pesquisa bibliográfica e pesquisa documental realizando a interpretação dos fatos (GIL, 2006).

Para análise dos dados foram realizadas a tabulação e posteriormente, os gráficos que contemplam os resultados da pesquisa pelo programa Origin 6.0.

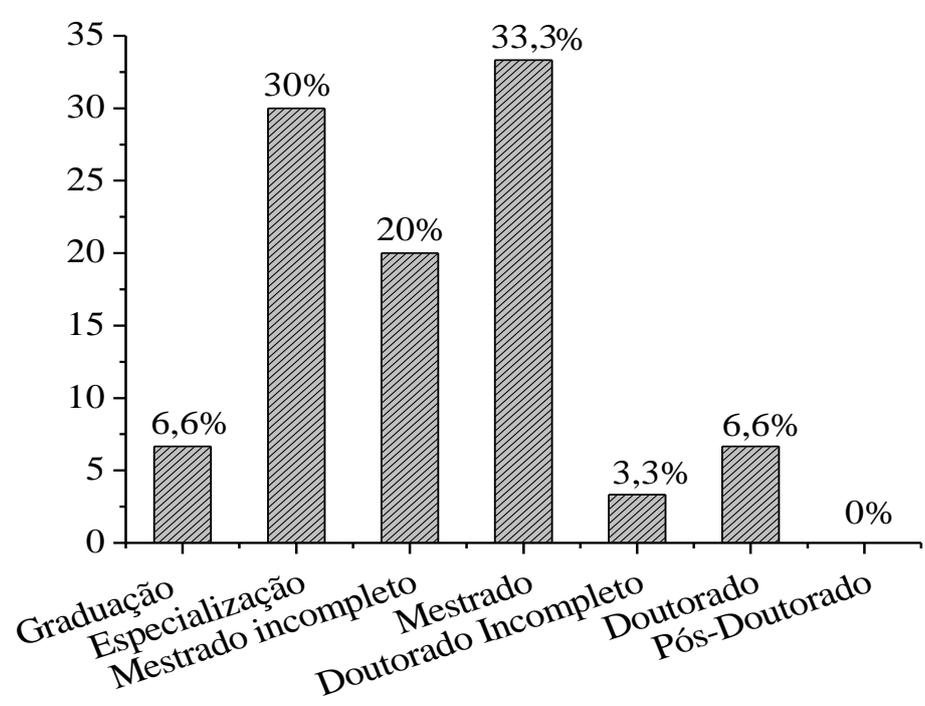
RESULTADOS E DISCUSSÃO

a) Percepções dos docentes sobre as ações de acolhimento e integração

A partir do levantamento documental observou-se que o Campus Cruzeiro do Sul é uma instituição jovem que iniciou suas atividades no ano de 2010. Atualmente, apresenta um quadro profissional com docentes formados nas diversas áreas do conhecimento. Dos 68 docentes que compõem o quadro funcional do Campus Cruzeiro do Sul, 53% atuam nas áreas de conhecimento geral e 47% nas áreas técnicas. Dos 30 docentes entrevistados 76,7% são das áreas de conhecimento geral, sendo licenciados e, portanto, com formação pedagógica e 23,3% são das áreas técnicas com bacharelados.

Quanto ao perfil dos docentes investigados, verificou-se que foi heterogêneo, sendo 50% do sexo masculino e 50% do sexo feminino. O nível de escolaridade dos docentes foi bastante diversificado (Gráfico 1).

Gráfico 1 - Nível de escolaridade dos docentes investigados do Instituto Federal do Acre, Campus Cruzeiro do Sul.



Fonte: Elaborado pelo autor

De acordo com os dados coletados a maioria dos docentes do Campus Cruzeiro do Sul possui pós-graduação. Sendo que (33,3%) dos entrevistados possuem mestrado ou estão com mestrado em andamento (20%). Esse nível de escolaridade representa 53,3% dos docentes entrevistados. O segundo nível de escolaridade apresentados entre os docentes foi à especialização (30%), seguido dos doutores representados por 6,6%.

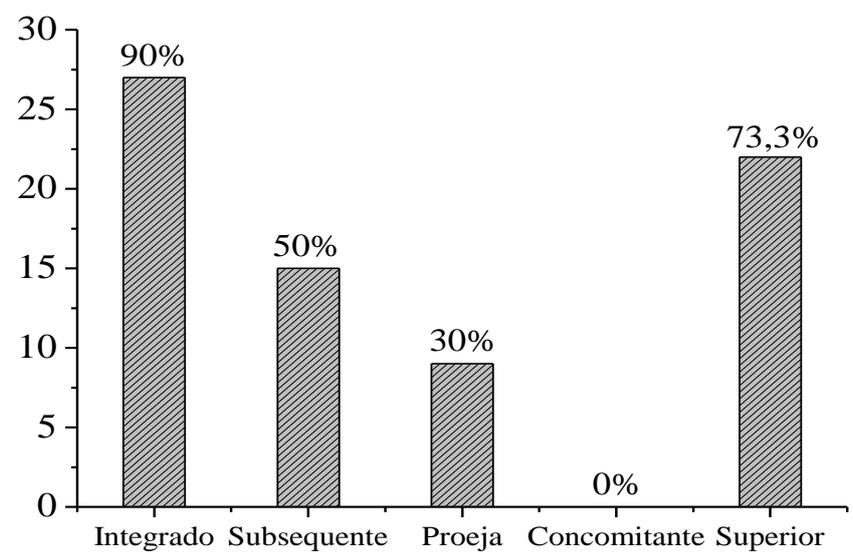
Ter uma equipe de docentes qualificada bem preparada para enfrentar os desafios é fundamental para o processo de ensino-aprendizado. A qualificação dos docentes melhora as ações de ensino, pesquisa e extensão e efetivamente serão concretizados maiores índices de desempenho nos processos de ensino, proporcionando ganhos significativos no processo de ensino aprendizagem, minimizando as taxas de evasão e a desistência no âmbito da instituição.

Apesar do nível de qualificação dos docentes do Campus Cruzeiro do Sul, verificou-se com esta investigação que a instituição por meio da Direção de Ensino, Coordenação de Pesquisa e Extensão, Coordenação Técnica Pedagógica e os docentes veteranos, devem realizar momentos de integração com os servidores ingressantes inclusive os técnicos administrativos, visando orientar estes a desenvolver atividades que venham fortalecer o ensino, pesquisa e extensão, articulada com as cadeias produtivas locais e regionais.

Considerando que quando os docentes ingressam nos IFs devem atuar no tripé ensino, pesquisa e extensão, observou-se que os docentes (bacharelados) tem maior habilidade com a pesquisa e extensão, já os docentes (licenciados) apresentam maior domínio nas práticas de ensino. Contudo para Moura (2008) o docente que atua na EPT, não pode se limitar a apenas ministrar aulas e transmitir conteúdos, repetindo exemplos para a memorização dos discentes. Alerta que os docentes dos IFs se deparam com a realidade da educação básica, superior e tecnológica, além do desenvolvimento de atividades de pesquisa e extensão.

Conforme verificado neste estudo os docentes atuam concomitantes nas diversas modalidades e níveis da Educação Profissional (Gráfico 2).

Gráfico 2 - Atuação docente nas diferentes modalidades e níveis de ensino profissional do Instituto Federal do Acre, Campus Cruzeiro do Sul.



Fonte: Elaborado pelo autor

Dos docentes pesquisados 90% já atuaram ou atuam nos cursos técnicos integrados ao ensino médio, 73,3% nos cursos superiores tecnológicos e licenciaturas, 50% nos cursos subsequentes e 30% Proeja.

A EBTT exige que servidores docentes trabalhem com a verticalização. Desse modo, os docentes se deparam com uma oferta educativa diversificada e atuam nos diferentes níveis de ensino, assim o docente tem a responsabilidade e possibilidade diversa de escolarização como forma de efetivar o seu compromisso com alunos, pais e sociedade (BRASIL, 2008).

Nessa proposta, o exercício da profissão exige a atuação de professores polivalentes que atuem nos eixos de: ensino, pesquisa e extensão, sobretudo desde a educação básica a pós-graduação. Essas condições afetam o trabalho do docente, causando intensificação de sua jornada de trabalho. Conforme Dal Rosso (2008), o trabalho é intensificado por meio do alongamento das jornadas, ritmo e velocidade, acúmulo de atividades, polivalência, versatilidade, flexibilidade e gestão de resultados.

Nos institutos federais o atendimento a demanda distintas seja de ordem técnica ou burocrática para as quais, nem sempre o docente tem experiência acaba gerando desconforto em sua prática, bem como a diminuição do seu bem-estar. Com isso, o papel da coordenação pedagógica como protagonista no acolhimento do docente iniciante é fundamental.

Conforme Cruz e Batista Neto (2012), o discurso oficial descreve os predicados da verticalização e responsabiliza os professores dos IFs para que ele seja criativo o suficiente para dar conta de múltiplos currículos desde a educação básica ao ensino superior em uma instituição que se equipara, em alguns aspectos com a universidade. Portanto, cabe uma reflexão como é orientado o docente iniciante sobre o seu papel nessa instituição? O acolhimento recebido pelo docente ingressante e os reflexos no ensino aprendizagem.

E necessário pensar os impactos da verticalização no trabalho dos professores e refletir sobre aspectos relacionados às exigências sobre as atividades desenvolvidas pelos docentes, as condições materiais de trabalho, as experiências, os desafios vivenciados por inúmeras atribuições referentes à sua função pedagógica. Pois, estes são penalizados a desempenhar funções e responder a exigências legais e demandas oficiais de políticas educacionais que muitas vezes estão além de sua formação acadêmica.

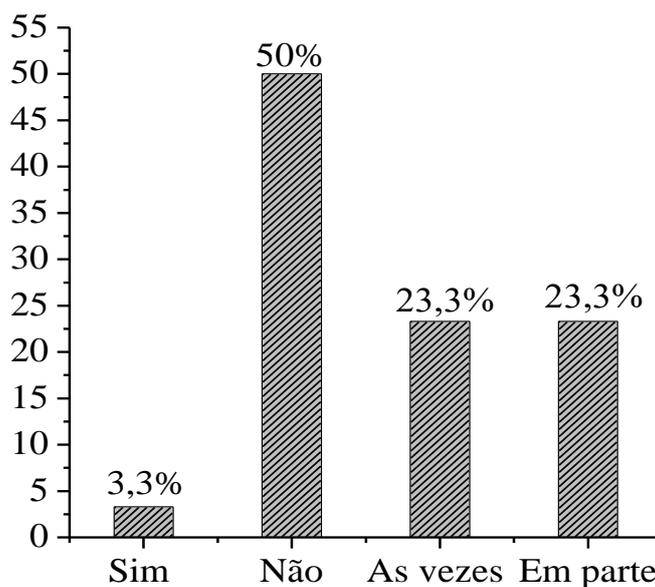
b) As ações de acolhimento e integração no processo de inserção profissional

Verificou-se que apenas 3,3% dos professores entrevistados do Instituto Federal do Acre, Campus Cruzeiro do Sul, vivenciaram ações de acolhimento institucional no início de sua carreira profissional e metade dos servidores docentes (50%) não receberam o acolhimento da instituição (Gráfico 3).

O acolhimento é a etapa inicial no ingresso do servidor, é aplicado no momento da entrada na organização e tem curta duração (1 a 4 semanas), serve para apresentar a organização, suas normas, valores e objetivos. A integração tem uma duração maior e corresponde a um acompanhamento personalizado, direcionado não somente para o

trabalho, mas também para a função, de forma a garantir a adaptação do colaborador (FERREIRA, 2008).

Gráfico 3 - Processo de ambientação e acolhimento dos novos servidores do Instituto Federal do Acre - Campus Cruzeiro do Sul.



Fonte: Elaborado pelo autor

Os primeiros anos e o período de inserção profissional têm extrema importância ao longo da vida profissional. Trata-se de um momento de desafios e de confronto de estereótipos profissionais adquiridos ao longo da vida com a realidade (DUBAR, 1997), que pode determinar, inclusive, o futuro profissional de um professor e sua relação com o trabalho (TARDIF; RAYMOND, 2000).

Para o novo servidor docente, é importante ser apresentado à cultura da organização em que está ingressando. Essa apresentação promove no docente a assimilação de aspectos culturais, colaborando para a sua adaptação ao novo meio.

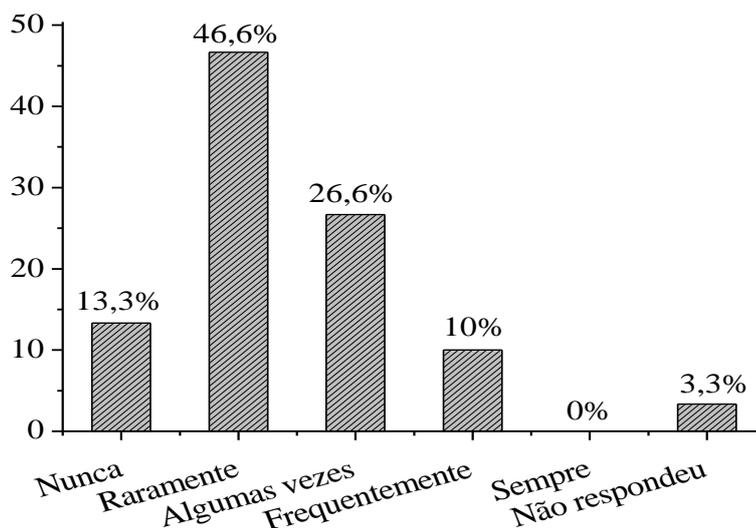
O acolhimento e integração, são elementos indispensáveis para a ambientação do docente em seu local de trabalho, pois influenciam no processo de inserção dos servidores iniciantes e no desempenho em sua carreira profissional. Segundo Marcelo García (2010) os professores iniciantes precisam de ideias e habilidades críticas, que o possibilitem

avaliar, refletir, e aprender sobre o ensino, para assim, poderem avançar na sua prática educativa.

Portanto, acolhimento se apresenta como relevante, pois, permite ao novo servidor uma visão integradora que possa delinear as atividades educacionais, em aprendizagens importantes num contexto, com o desenvolvimento de atitudes e comportamentos que permitam a convivência, o compartilhar, a tolerância, a direção do desenvolvimento pessoal, profissional e interpessoal.

Nesta pesquisa verificou-se que a integração ainda é uma lacuna no Campus Cruzeiro do Sul, a qual precisa ser pensada estratégias de fortalecimento na cultura organizacional pela gestão considerando não apenas no seu fazer pedagógico, mas também e especialmente no que se refere ao seu bem-estar. Verifica-se que 46,6% dos docentes afirmam que raramente participam de ações de integração e 13% afirmam nunca ocorrerem essas atividades (Gráfico 4).

Gráfico 4 - Processos de integração aos docentes pela equipe gestora do Instituto Federal do Acre, Campus Cruzeiro do Sul.



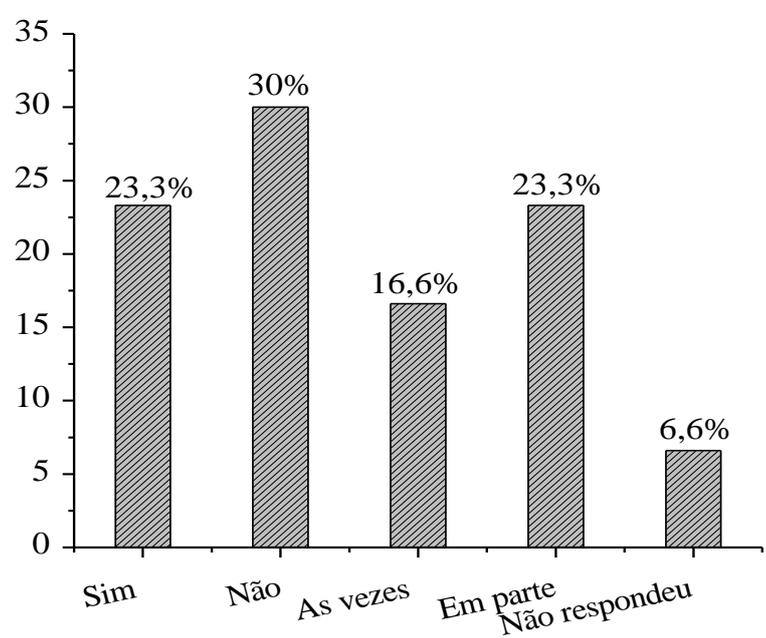
Fonte: Elaborado pelo autor

É preciso considerar que a Educação Profissional é um campo de ação complexo do trabalho docente, dadas às peculiaridades já apontadas como a verticalização do

ensino, nesse contexto é necessário o envolvimento e o engajamento da equipe gestora nas ações de integração e acolhimento, pois cabe à gestão fornecer os subsídios necessários a prática educativa do professor, além de possibilitá-lo o conhecimento da conjuntura institucional, dos processos políticos, das relações de aprendizagem, as normatizações e do espaço que ele ocupa.

O processo de Acolhimento e Integração depende em larga escala de programas desenvolvidos e implementados pela gestão, onde essas ações devem ser motivadoras e desafiantes. No que se refere aos impactos negativos aos professores na sua prática em sala de aula e pela falta de apoio da instituição no suporte didático-pedagógico e nas orientações voltadas para prática educativa, 30% dos docentes questionados apontaram que não causa impactos na prática educativa, enquanto que 63,2% acreditam que apoio institucional contribui de forma positiva para atuação docente (Gráfico 5).

Gráfico 5 - Percepção docente sobre os impactos do acolhimento institucional na atuação docente.



Fonte: Elaborado pelo autor

Diante disso, é notório que os processos de Acolhimento e Integração Organizacional são elementos fundamentais no início da carreira profissional, mas, que na prática de recursos humanos as instituições menos aplicam os seus esforços, no caso

específico deste estudo compreendemos ser urgente e uma demanda apontada pelos interlocutores.

Apesar de serem escassas as pesquisas sobre o acolhimento institucional nos IFs verificam-se que o conhecimento da cultura organizacional é fator primordial para os membros de uma instituição, tendo em vista que, são através dessas ações onde são transmitidas as estratégias da organização ao novo funcionário, os valores, a socialização, as normas de conduta, e os comportamentos exigidos o que lhe permitirá se inserir a equipe da instituição. Estes processos de acolhimento e integração nos IFs possibilitam ao docente ingressante uma maior compreensão e entendimento das demandas e dos arranjos produtivos locais e regionais, fatores que irão contribuir com uma prática educativa contextualizada, impactando na permanência, êxito e no processo de ensino aprendizagem do discente.

OS IMPACTOS DO ACOLHIMENTO NA ATUAÇÃO DOCENTE NA EBTT

A atuação docente vem sendo marcada pela complexidade e intensificação, e não apenas pelo aumento do tempo de trabalho, mas,

[...] também de ampliação e diversificação das tarefas que os professores são chamados a desempenhar, seja pelas mudanças na composição social do público escolar, seja pela implementação de políticas educacionais com visíveis impactos no cotidiano do trabalho em sala de aula. (LELIS et al., 2009, p.113).

Os estudos nos IFs apontam para o trabalho docente direcionado a diferentes áreas do conhecimento, em níveis diversificados, com uma atividade fragilizada e uma intensa jornada de trabalho.

É evidenciada pela verticalização educacional, que os professores que atuam nos institutos, trabalham com uma diversidade de itinerários formativos que vai dos cursos técnicos aos superiores, onde esses professores necessitam de uma melhor qualificação para o exercício profissional como docente. Nesse sentido, o acolhimento institucional se

apresenta como um dos pilares fundamentais para a integração do novo servidor na instituição.

É necessário a instituição investir em propostas de acolhimento e integração que visem à construção da identidade organizacional, que possibilite a criação de vínculos afetivos e favoreça mudanças significativas buscando o conhecimento da cultura organizacional e aprimoramento das relações entre seus membros.

O conhecimento da cultura organizacional pelo novo servidor é imprescindível para o sucesso profissional, bem como contribui para a obtenção de diagnóstico que visam a melhoria das ações executadas na instituição, minimizando os impactos negativos que possam surgir. A cultura organizacional pode, então, ser definida, como o conjunto de fatores sociais, culturais e psicológicos que influenciam os modos de agir da organização como um todo e o comportamento das pessoas em particular (LIBÂNEO, 2012).

Desse modo, a cultura organizacional interfere na atitude de todos os envolvidos no seu local de trabalho, podendo assim, ter resultados positivos em toda a coletividade, quando bem gerenciada pelo líder. “Outro fator importante que influencia a eficiência do trabalho em grupo é a coesão, uma vez que um grupo mais coeso tenderá a ser mais efetivo” (CERTO, 2003, p. 387).

A ausência de um processo adequado de acolhimento e integração do servidor pode provocar situações constrangedoras, gerando a sensação de abandono e exclusão comprometendo o desempenho e a qualidade dos serviços prestados pelo novo servidor.

Essas inquietações e inseguranças desencadeiam no novo servidor sentimentos de ansiedade, stress e incertezas em relação ao que vai encontrar, e não havendo apoio institucional poderá implicar diretamente no seu desempenho profissional.

Diante disso, a instituição deve promover o acolhimento e integração do servidor e a sua formação continuada permanente através de projetos específicos de formação profissional, tornando-os assim, sujeitos do seu trabalho, que precisam desenvolver competência para a prática pedagógica, pois a qualidade do ensino é também condicionada pela qualidade da formação dos docentes. Essa reflexão permanece como

desafio, necessitando de complementação, aprofundamento e continuidade do diálogo entre os gestores e as instituições de ensino para a sua consolidação.

Shulman (2015) define sete categorias que formam os conhecimentos necessários ao conhecimento de base para a atuação docente que são: conhecimento de conteúdo, conhecimento pedagógico (conhecimento didático geral), conhecimento do currículo, conhecimento dos alunos e aprendizagem, conhecimento dos contextos educativos, conhecimento didático e do conteúdo, conhecimentos dos objetivos, das finalidades e os valores educativos, e de seus fundamentos filosóficos e históricos.

Nesse sentido, a instituição deve desenvolver o acolhimento e a integração dos seus membros, apresentando os elementos que são indispensáveis para compreender o contexto institucional e educativo que está sendo inserido, o que proporciona condições para o bom exercício da profissão.

Em seus estudos, Teodoro (2015), explica que o processo de integração abrange três aspectos, sendo eles:

- 1) Acolhimento que diz respeito à recepção do novo colaborador e a familiarização dele com a organização, envolve a apresentação dos colegas de trabalho, dos procedimentos, das políticas, dos sistemas, dos documentos, dentre outros elementos;
- 2) Aprendizagem (treinamento) que envolve a transmissão de conhecimentos, necessários para o desempenho das funções;
- 3) Resultados onde o novo integrante é apresentado aos resultados esperados de sua atuação, de suas atitudes e comportamentos, tanto em nível do setor onde atuará quanto no âmbito da organização como um todo.

Para Freire (1997), a prática docente é exigente, metódica, crítica e ética. A docência, nessa compreensão, deve traduzir-se em um permanente fazer-se, um descobrir-se, um realizar-se. Por isso, a atividade docente não pode limitar-se a técnicas de ensino, devendo constituir-se em uma prática reflexiva (PIMENTA; ANASTASIOU, 2002).

No período de inserção profissional, as inseguranças, dúvidas e incertezas podem refletir de maneira negativa na carreira profissional do docente, desse modo, a instituição

deve buscar meios para garantir que o novo membro seja acolhido adequadamente, visando orientá-lo para as atividades laborais, cumprindo com os objetivos das atividades fins e buscando seu comprometimento organizacional.

A orientação das pessoas é o primeiro passo para a sua adequada aplicação dentro das diversas atividades da organização. Quando ingressam na instituição ou quando a organização faz mudanças, as pessoas precisam sentir em que situação se encontram e para onde devem conduzir suas atividades e seus esforços. Imprimir rumos e direções, definir comportamentos e ações, estabelecer metas e resultados a cumprir são algumas das providências orientadoras que a organização deve oferecer aos seus funcionários (CHIAVENATO, 2010).

Porém, é necessário que o servidor conheça bem seu local de trabalho, para que assim, possa intervir na construção da identidade institucional conhecendo as normas, os valores, a missão, as atitudes, expectativas e a visão, ajustando-se à cultura organizacional. Esta por sua vez, deve ser partilhada e transmitida entre os membros direcionando as ações para o alcance dos objetivos.

Foram apresentados pelos servidores apontamentos de carências de informações funcionais quando ingressam na instituição. Podemos analisar em algumas falas dos servidores docentes a falta de ações de acolhimento e integração por parte da instituição. Segundo os docentes em EPTT do Campus Cruzeiro do Sul, os principais problemas no início da carreira correspondem:

Falta de informações de funcionamento e objetivos da instituição, a transparência acerca das atribuições dos docentes da EPT, falta de capacitação para os docentes que são bacharéis, dificuldade referente à falta de orientação pedagógica, excesso de carga horária e demandas burocráticas, falta de orientação quanto aos documentos internos, adaptação ao trabalho docente, ambientação e relação interpessoal, estrutura inadequada e apoio pedagógico insuficiente, falta de treinamento e acompanhamento prévio (Relato dos docentes do IFAC - CZS).

Diante disso, nota-se que a instituição precisa promover a socialização de seus membros e integrá-los criando um ambiente de trabalho receptivo e favorável ao novo servidor, despertando o conhecimento da cultura organizacional e da estrutura da organização, fazendo que este incorpore as políticas, diretrizes, os valores, as normas, os padrões de comportamentos, regras e procedimentos internos da instituição.

Para Dias (2014) a disseminação da cultura organizacional, a fim de se ter uma adequada socialização profissional, ou seja, aquela em que o comportamento do profissional não desvia muito dos objetivos e missão da organização, depende da participação dos gestores e demais funcionários.

Segundo Chiavenato (2009) fatores como a rotatividade, ausência do funcionário no trabalho, questões da organização da gestão, são elementos que podem provocar falta de motivação e estímulo, condições desagradáveis de trabalho e uma integração funcional deficiente. Desse modo, a socialização organizacional dialoga com a satisfação no trabalho, pois conforme Spector (2002), a satisfação laboral também está relacionada ao desempenho no trabalho, rotatividade e ausência do funcionário. Esta dificuldade em apresentar bons resultados e suas insatisfações aparece na fala dos docentes.

“Minha maior dificuldade no início da carreira, foi cobrança excessiva o que gerou medo do fracasso, problemas de controle emocional e culpa pelo fracasso escolar (reprovações)” (Relato dos docentes do IFAC - CZS).

Ferreira (2008) define o acolhimento no local de trabalho ou na equipe como sendo mais específico e compreende a apresentação do posto de trabalho, da equipe profissional, das atividades funcionais, conforme o quadro 1.

O acolhimento funcional adequado possibilita a socialização e pode inspirar o sentimento de pertencimento, podendo influenciar na motivação pelo trabalho e o compromisso com a instituição, neste sentido preocupa os processos de acolhimento relatado na fala dos docentes:

Quando entrei no IFAC, fui “jogado” em sala, na mesma semana, tampouco passei por processo de apoio pedagógico, metodologias de ensino. Não tive tempo de ao menos preparar meus planos de ensino, comecei a ministrar antes de planejar [...] (Relato dos docentes do IFAC - CZS).

Quadro 1 – Quadro de diferenciação entre acolhimento, integração e socialização.

ACOLHIMENTO	INTEGRAÇÃO	SOCIALIZAÇÃO
Programa, estratégias	Programa, estratégias, eventos	Processo
Orientação no momento de entrada	Acompanhamento Personalizado	Acompanhamento da carreira profissional
Período relativamente curto (1 a 4 semanas)	Período longo (3 a 12 meses)	Envolve todas as movimentações organizacionais: entrada, mobilidade horizontal e vertical
Objetiva informar e influenciar	Objetiva adaptar à organização e à função	Envolve iniciativas institucionais e Individuais
Direcionado para o contexto do trabalho	Direcionado para o contexto do trabalho e desempenho das atividades (capacitações)	Assimilação dos valores e objetivos da organização. Adaptação à cultura organizacional.

Fonte: Adaptado de Ferreira (2008, p. 37)

Spector (2002) também reforça que o comprometimento no trabalho está relacionado ao grau de ligação da pessoa com a instituição e tem três componentes: a aceitação dos objetivos organizacionais, a disposição para trabalhar pela instituição e o desejo de permanecer na organização.

Ferreira (2008) expõe que tanto o acolhimento como a integração, no âmbito das organizações, são programas de socialização que objetivam dar conhecimento sobre a cultura, normas, valores e missão da instituição. E destaca que a integração pode contribuir para a motivação dos profissionais em permanecerem na organização.

O acolhimento funcional busca sanar as emoções negativas e a ansiedade que são manifestações comuns no momento da inserção profissional, conforme aborda Ascensão (2009) três aspectos podem causar ansiedade: “a adaptação à função, às suas características e exigências; estabelecimento/construção de uma rede social de suporte; a adaptação a uma nova cultura organizacional” (ASCENSÃO, 2009, p. 33).

Conforme Júnior e Mascarenhas (2004) existem quatro dimensões do acolhimento: postura, técnica, princípio de reorientação de serviços e acessibilidade. A postura refere-se à atitude profissional e aos valores humanos para a promoção da confiança entre quem acolhe e quem é acolhido. A dimensão técnica está intimamente relacionada aos conhecimentos que quem acolhe deve possuir, ou seja, à construção de saberes. Já a reorientação de serviços refere-se ao aporte que os profissionais devem ter da instituição por meio do projeto institucional. Por fim, a acessibilidade seria viabilizar o acesso aos serviços necessários. O acolhimento, nesta perspectiva busca humanizar o acesso e, isso, pode ser generalizado nos vários ambientes e situações organizacionais.

Em relatos dos docentes verifica-se que é necessário repensar sobre estas dimensões no Instituto Federal do Acre.

“Quando entrei não houve treinamento prévio. O processo foi difícil no início, depois com a prática foi se moldando uma metodologia de ensino”; ou ainda, “Quando entrei tive dificuldades em participar de comissões, colegiados, núcleo docente estruturante e grupos de pesquisa. Não me deram oportunidade. Grupos fechados” (Relato dos docentes do IFAC - CZS).

É fundamental que os institutos busquem o fortalecimento de ações de acolhimento e integração dos seus servidores incentivando a participação e envolvimento destes na instituição promovendo o conhecimento da política dos Institutos Federais e sua finalidade para com a sociedade.

Por meio dessas asserções e das reflexões citadas, percebe-se a amplitude dos contextos de formação para além dos ambientes acadêmicos, mas que considere o

professor como sujeito de sua trajetória profissional, sendo a instituição e seus gestores responsáveis por promoverem as ações de acolhimento e integração aos seus servidores para um melhor desempenho funcional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A consolidação e a manutenção do conhecimento sobre a cultura organizacional são fundamentais para a sua existência e para o alcance dos objetivos educacionais. Pelos resultados da pesquisa nota-se que os docentes vivenciam situações de dificuldades e desafios logo que iniciam a carreira EBTT. Esse drama interfere significativamente no contato com a organização escolar e na prática pedagógica em sala de aula, pois a falta dessas ações de acolhimento e integração impedem o direcionamento, o acompanhamento e conhecimento do docente sobre a construção e efetivação de sua prática educativa.

Desse modo, compreende-se a necessidade e a importância de o acolhimento estar presente nas ações da gestão dos IFs, pois, com tais ações os docentes ingressantes se sentirão acolhidos, mais seguros e confiantes tanto na construção quanto na efetivação de sua prática educativa. As faltas das referidas ações comprometem as condições de trabalho e diretamente a práxis pedagógica do professor.

A compreensão da relação existente entre a fase crítica do momento inserção profissional, a necessidade de um acolhimento funcional assertivo, de uma formação de integração coerente e dos encadeamentos que tais fatores representam para a efetivação do trabalho docente, asseguram certas condições de trabalho e implicações que se refletem no desempenho profissional e, conseqüentemente, no processo de ensino-aprendizagem na instituição, no caso, a ausência de tais elementos pode comprometer as ações pedagógicas, o bem estar do servidor, e interferir na construção de uma educação integral que valorize a formação omnilateral.

A articulação dos aspectos de acolhimento e integração se apresentam como imprescindíveis à formação para o exercício profissional e deve se estender ao longo do processo, na inserção da cultura organizacional, nos cursos de formação, nas condições de trabalho e nas ações de valorização para o ingresso na profissão, somente assim, os IFs

irão cumprir seu papel consolidando a formação integral a partir da base, isto é, ensino, pesquisa e extensão.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, R. M. de L.; FRIGOTTO, G. Práticas pedagógicas e ensino integrado. **Revista Educação em Questão**, Natal, v. 52, n. 38, p. 61-80, 2015.
- ASCENSÃO, C. S. C. **Práticas de gestão de carreira, acolhimento e integração e empenhamento organizacional**: estudo de caso no sector do pós-venda automóvel. Dissertação de Mestrado. Universidade de Lisboa, 2009.
- BRASIL, **Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008**. Cria os Institutos Federais de Educação Ciência e Tecnologia. Disponível:<emhttp://www.planalto.gov.br /civil_03 /_ato2007-2010/2008/lei/111892.htm>. Acesso em 07 nov.2018.
- CERTO, S. C. **Administração Moderna**. 9. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2003.
- CHIAVENATO, I. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**: como agregar talento à empresa. 7. ed. rev. e atual. Barueri, SP: Manole, 2009.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- CRUZ, S. P. da S.; BATISTA NETO, J. A polivalência no contexto da docência nos anos iniciais da escolarização básica: refletindo sobre experiências da pesquisa. **Revista Brasileira de Educação**, v. 1, n. 50, p. 385- 499, 2012.
- DAL ROSSO, S. **Mais Trabalho!** A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.
- DIAS, G. M. R. S. **Socialização organizacional**: a integração de novos funcionários nas organizações. 2014, 130f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, Escola de Comunicação, Arquitetura, Artes e Tecnologias da Informação, Lisboa, 2014.

DUBAR, C. **A socialização**: construção de identidades sociais e profissionais. Lisboa, Porto: 1997.

FERREIRA, S. **Acolhimento, integração e empenhamento organizacional**: estudo de caso no sector das telecomunicações. 2008, 131f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Lisboa, 2008.

FREIRE, P. **Pedagogia da autonomia**. São Paulo: Paz e Terra, 1997.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GIORDAN, M. Z.; HOBOLD, M. S.; GLASENAPP, D.; ANDRÉ, M. E. D. A. de. Acolhimento e acompanhamento do professor iniciante na Rede Pública Municipal de Ensino. *In*: CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO – EDUCERE, 12., 2015, Curitiba-PR. **Anais [...]**. Curitiba: Universitária Champagnat, 2015. p. 13382-13398.

SILVA JUNIOR, Aluísio Gomes da; MASCARENHAS, Mônica Tereza Machado. Avaliação da atenção básica em saúde sob a ótica da integralidade: aspectos conceituais e metodológicos. *In*: PINHEIRO, Roseni; MATTOS, Ruben Araújo de. **Cuidado**: as fronteiras da integralidade. Rio de Janeiro, Hucitec, 2004. p.241-257.

LELIS, I.; IÓRIO, Â. C. F.; MESQUITA, S. S. A.; NASCIMENTO, M. das G. O trabalho docente: a tensão entre intensificação e bem-estar - profissional. *In*: LELIS, I.; NASCIMENTO, M. das G. (Org). **O trabalho docente no Século XXI quais perspectivas?**. Rio de Janeiro: Forma & Ação, 2009.

LIBÂNEO, J. C. et al. **Educação escolar**: políticas, estrutura e organização. 10. ed. São Paulo: Cortez, 2012.

MARCELO GARCÍA, C. O professor iniciante, a prática pedagógica e o sentido da experiência. **Formação Docente**. v. 2, n. 3, p. 11-49, 2010.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos da Metodologia Científica**. São Paulo: Atlas, 2010.

MOURA, D. H. A formação de docentes para a educação profissional e tecnológica. **Revista Brasileira de Educação Profissional e Tecnológica**, v. 1, p. 23-38, 2008.

NASCIMENTO, M. das G. C. de A.; REIS, R. F. Formação docente: percepções de professores ingressantes na rede municipal de ensino do Rio de Janeiro. **Educação e Pesquisa (USP. Impresso)**, v. 43, p. 49-64, 2017.

OLIVEIRA, G. C. V. de. **Aporte para a educação omnilateral**: uma proposta para o acolhimento funcional de servidores públicos ingressantes no IFsul, Campus Sapiranga. 2019, 65 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica) - Instituto Federal Sul-rio-grandense, Charqueadas, 2019.

PIMENTA, S. G.; ANATASIOU, L. das G. C. **Docência no ensino superior**. São Paulo: Cortez, 2002.

SCHEIN, E. H. **Cultura organizacional e liderança**. São Paulo: Atlas, 2009.

SCHVEIGER, A. P.; BINOTTO, E. Acolhimento de servidores e iniciação ao serviço público: análise do processo na Universidade Federal da Grande Dourados. CONGRESSO NACIONAL DE MESTRADOS PROFISSIONAIS EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, 1., 2016, Curitiba. **Anais [...] I**, Curitiba: Profiap, 2016.

SHULMAN, L. S. Conhecimento e ensino: fundamentos para a nova reforma. **Cadernos Cenpec, Nova série**, v. 04, n. 02, p. 196-229, 2015.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas organizações**. São Paulo: Saraiva, 2002.

TARDIF, M.; RAYMOND, D. Saberes, tempo e aprendizagem do trabalho no magistério. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 21, n. 73, p. 209-244, 2000.

TEODORO, A. N. G. **Linguagem não verbal na integração de novos funcionários**. Pindamonhangaba-SP: Faculdade de Pindamonhangaba, 2015.