



MODALIDADE DE INSCRIÇÃO: Administrativa

CATEGORIA: Práticas inovadoras no contexto escolar

I - IDENTIFICAÇÃO

Nome: Michelly Milena Souza Nascimento

Outros participantes: Tânia dos Santos Alvarez da Silva e Andréa Nogueira

e-mail: prof.michellymilena@gmail.com

Município: Maringá

Rede de Ensino: Privada

Unidade Escolar: Centro de Educação Infantil Carmelita, Meu Mundo e Pais e Filhos

Turma/classe de desenvolvimento do projeto: Profissionais que atuam com crianças de 4 meses a 3 anos e 11 meses

II – RESUMO

O projeto de formação de professores de 0 a 3 anos é uma iniciativa administrativa pedagógica organizada para promover uma formação continuada completa e específica aos profissionais da cidade de Maringá e região. Nosso objetivo é preparar professores para a faixa etária atendida, esta prática veio da necessidade de qualificação de profissionais após a formação inicial que tiveram. Recepcionar o novo professor, lembrando quais são as principais características de desenvolvimento da faixa etária que trabalhará é inovadora em âmbito escolar. Para tanto, no momento da contratação o candidato assiste aos vídeos específicos da faixa etária e passa por um breve questionamento das principais características e especificidades, logo é recepcionado na escola e recebe um cronograma de formação semestral para as próximas capacitações. Os principais resultados com a utilização deste projeto é diminuição de rotatividade e melhoria do clima organizacional.

Palavras-chaves: Educação Infantil. Formação continuada. Formação de professores.

III – JUSTIFICATIVA

Nosso projeto favorece a transformação social, pois atende as necessidades do século XXI. Sabemos, que a docência está cada vez mais desvalorizada e com menos procura para os cursos Graduação, os jovens não querem ser professor/a e, quando escolhem são pelas facilidades de carga horária e alocação no mercado de trabalho.

Visto o cenário, chegam em nossas escolas muita gente despreparada e sem conhecimentos básicos sobre o desenvolvimento do aluno de 0 a 3 anos. Nosso projeto auxilia na preparação desse indivíduo, pois possibilita o entendimento sobre a faixa etária anterior a atuação prática bem como o acompanhamento didático desse professor durante a estadia na em nossas escolas.

A Deliberação 02/2014 do CEE/PR, fundamentou-se no Art. 62 da LDB, que determina que o professor para atuar na educação infantil deverá ter a formação em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena em instituições de ensino superior, admitida como formação continuada mínima, a oferecida em nível médio, na modalidade normal.

A LDB estabelece exigências também com relação aos outros profissionais das instituições de educação infantil graduação em pedagogia ou pós-graduação em educação para os que atuam na coordenação pedagógica; formação de cursos em Licenciaturas plenas ou pós-graduação em educação para os que atuam na direção; e escolaridade mínima de ensino fundamental para os que trabalham na cozinha e serviços gerais.

Muitas estratégias diferentes podem ser utilizadas na formação continuada dos profissionais, sendo assim nossa mantenedora oferece cursos presenciais, à distância, reuniões técnicas, seminários, encontros, grupos de estudos, entre outros ao corpo docente para aperfeiçoamento e melhoria do ensino aprendizagem. Um aspecto fundamental na formação desses profissionais diz respeito a articulação entre teoria e prática, e reflexão e ação. O trabalho pedagógico e a formação continuada são preocupações constantes na educação pública. Para desempenhar plenamente as atribuições dos profissionais da educação é necessário: planejamento, preparação das aulas e atividades, estudos e avaliação.

Em 1988 com a promulgação da Constituição Federal, foi determinado ao Ministério da Educação que elaborasse legislação própria que implementasse a nova Constituição. Desta forma em 1996 foi aprovada a Lei de Diretrizes e Bases da Educação

Nacional (LDBEN) 9394/96 que em seus artigos 67 e 87 explicita a promoção pelos sistemas de ensino da valorização dos profissionais da educação.

A hora atividade destina-se a professores e educadores infantil para realização do planejamento, preparação das atividades pedagógicas, correções de avaliações, estudos e discussões de textos e formações ofertadas pela Secretaria de Educação.

Essas atividades acompanhadas pela Coordenadora Pedagógica que propõe atividades, realizam orientações específicas, diagnósticos da aprendizagem e discussões sobre desenvolvimento dos alunos e se os objetivos propostos estão sendo atingidos, levando a reflexão da prática pedagógica.

O tempo destinado a essa atividade é importante para garantir a qualidade da educação ofertada, pois o educador tem a oportunidade de avaliar sua prática em consonância com outros profissionais que atuam no estabelecimento de ensino.

O espaço para realização da hora atividade também deve ser levado em consideração, pois um ambiente que ofereça recursos que facilite o trabalho do professor é essencial. Portanto, para atingir nossos objetivos teremos, preferencialmente, 2 encontros, um em cada começo de semestre com intuito de planejar as ações dos bimestres de cada bloco. Além disso, contaremos com encontros mensais, para acompanhamento específico do trabalho pedagógico e orientações específicas com cada professor regente das turmas da nossa instituição. Reiteramos que tais encontros serão marcados de acordo com a realidade do dia a dia escolar, podendo ser aumentado para melhor andamento do processo pedagógico.

IV – NOME DA PRÁTICA

PROGRAMA DE FORMAÇÃO DE PROFESSORES DE 0 A 3 ANOS

V – OBJETIVO

- Capacitar professores e auxiliares que atuam na Educação Infantil de 0 a 3 anos;
- Promover habilidade específica por faixa etária do docente contratado;
- Preparar professores e auxiliares para a atuação docente planejada e objetiva de acordo com as especificidades do desenvolvimento infantil;
- Instigar nos professores e auxiliares a premissa da formação continuada;

VI – TEMPO DE DURAÇÃO

O tempo de duração do nosso projeto é anual, visto o calendário letivo organizado nas etapas:

- 1- vídeo de formação na contratação
- 2- cursos de capacitação mensais
- 3- acompanhamento do desenvolvimento individual de cada colaborador

VII – RECURSOS UTILIZADOS

Os recursos utilizados durante todo o desenvolvimento do projeto são:

- Vídeo formativo da Profa. Dra. Tânia Alvarez
- Impressões das questões gerais dos vídeos
- Notebook
- Caixa de som
- Canetas
- Lápis
- Palestrantes convidados
- Apostilas dos cursos
- Coffee Break

VIII – AÇÕES METODOLÓGICAS

1- Vídeo de formação na contratação

Para esta etapa no ato da contratação nosso setor de RH prepara um ambiente no escritório para o candidato assistir ao vídeo formativo por faixa etária, sendo 3 vídeos de 1 hora cada. Conforme exemplo abaixo:

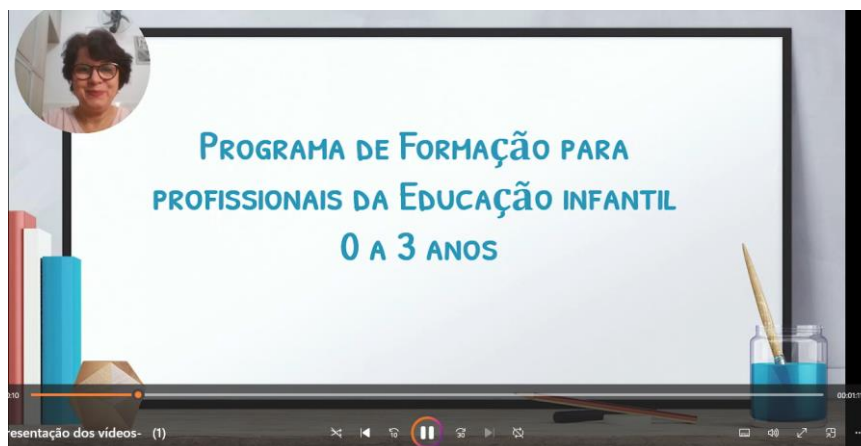


Figura 1 VÍDEO DE FORMAÇÃO ESPECÍFICA DE FAIXA ETÁRIA

Após, é apresentado ao candidato uma lista de questões e principais aspectos do vídeo para fixação do conteúdo.

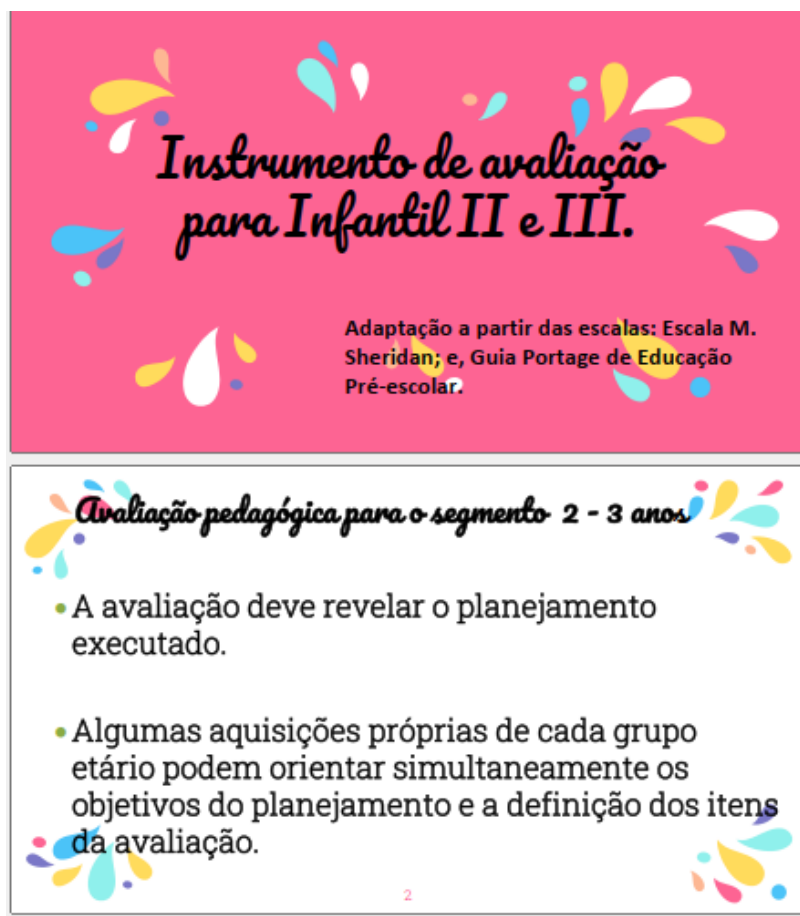


Figura 2 EXEMPLO DE QUESTÕES E PRINCIPAIS DISCUSSÕES

2- Cursos de capacitação mensais

Para dar andamento ao Programa durante todo o ano letivo contamos com um cronograma de formações mensais, sendo:

DATA	TEMA	ATIVIDADE
18/03	A importância do planejamento na Educação Infantil: às lentes da Teoria Histórico Crítica – Enfoque em Lev Vygotsky	Grupo de estudo voltado a leitura da obra: “ A Formação Social da Mente: O Desenvolvimento dos Processos Psicológicos Superiores ” de Vygotsky para entendimento da abordagem da Teoria Histórico Crítica e a importância do planejar em Educação Infantil;
26/04	A importância da afetividade no processo de aprendizagem por Henry Wallon	Grupo de estudo voltado a importância da afetividade no processo educacional das crianças de 0 a 3 anos, a lente da obra: “A evolução psicológica da criança” de Henry Wallon;
	A atuação do professor na Educação Infantil:	Grupo de estudo focado nas abordagens apropriadas para as crianças da pré-escola,

21/05	ênfoque na faixa etária de 0 a 3 anos, como proceder em sala?	apresentação e discussão da postura correta do educador em sala de aula.
05/06	Reforço de como trabalhar os campos de experiências da BNCC na Educação Infantil, investigação das competências e habilidades do documento.	Grupo de estudo para análise dos campos de experiências da BNCC, investigando as abordagens corretas para a introdução ao plano de aula;
30/06	Oficina: A Sucata como instrumento de planejamento: construindo valores e sinapses na primeira infância	Planejar e desenvolver o projeto <i>Sucatoteca</i> na escola; estudar a importância da criação do brinquedo e preservação do meio ambiente. Por intermédio do brincar, a criança desenvolve elementos fundamentais na formação da personalidade, visto que aprende, experimenta situações, organiza suas emoções, processa informações, constrói autonomia de ação, entre outros, quando a mesma auxilia na construção esse processo é ainda mais enriquecido;
22/07	Poesia na Educação Infantil – Como trabalhar?	Introdução a temática poesia e Educação Infantil com o estudo do texto: O trabalho com poema na educação infantil de Alvares e Toscano.
19/08	Poesia e infância: o corpo em viva voz as lentes de Ângela Fronckowiak	Grupo de estudo para perceber o vínculo da leitura de poemas com sua potência enquanto experiência poética que pode ser conquistada em viva voz por um corpo que sente. No momento em que, no cenário educacional brasileiro, discute-se o currículo das escolas de Educação Infantil, o texto defende, a partir dos aportes teóricos da imaginação criadora em Gaston Bachelard; da pedagogia poética em Georges Jean; da performance vocal em Paul Zumthor; e da experiência em Walter Benjamin, a abordagem da literatura não como área do conhecimento ou campo disciplinar, mas como linguagem que emerge da corporeidade.
16/09	Introdução a abordagem wniccotiana	O desenvolvimento infantil na abordagem de Wniccot
07/10	Palestra: Os espaços psíquicos para Winnicott: O interno, o externo e o transicional.	Curso sobre a abordagem de Winnicott na psicologia, abrangendo a relação da escola e casa no desenvolvimento integral da criança; os propulsores do conhecimento infantil;
18/11	A atuação do professor na Educação Infantil: ênfase na faixa etária de 0 a 3 anos, como proceder em sala?	Grupo de estudo focado nas abordagens apropriadas para as crianças da pré-escola, apresentação e discussão da postura correta do educador em sala de aula.

02/12	Como trabalhar os campos de experiências da BNCC na Educação Infantil?	Grupo de estudo para análise dos campos de experiências da BNCC, investigando as abordagens corretas para a introdução ao plano de aula;
-------	--	--

De acordo com o nosso quadro funcional mensal todos os professores e auxiliares participam dos cursos, palestras e eventos, sendo toda a logística e custo ofertado pela Mantenedora da instituição.

3- Acompanhamento do desenvolvimento individual de cada colaborador

Ao final de cada semestre a coordenação pedagógica avalia o desempenho de cada colaborador levando em consideração o desempenho pedagógico e relacionamento interpessoal. Também, avalia-se considerando a participação e aplicabilidade nos cursos ofertados mensalmente.

6. FATORES DE AVALIAÇÃO				
Fatores	4	3	2	1
Apresentação Pessoal - Impressão que o colaborador transmite em relação a postura profissional e maneira de se vestir, uso correto de identificação, uniforme e outros.	Possui excelente apresentação pessoal e postura profissional, conforme parâmetros estabelecidos para a profissão	Porta-se adequadamente aos parâmetros estabelecidos para a profissão quanto à apresentação pessoal e postura profissional.	Dificilmente se porta adequadamente aos parâmetros estabelecidos para a profissão quanto à apresentação pessoal e postura profissional.	Porta-se sempre de maneira inadequada quanto aos parâmetros estabelecidos para a profissão em relação à apresentação pessoal e postura profissional.
Produtividade/ Qualidade de Trabalho : Volume de trabalho realizado em determinado tempo - Eficiência/Eficácia	Executa grande volume de trabalho em pouco tempo e com elevada Qualidade	Executa com qualidade o trabalho dentro do prazo estipulado	Executa o trabalho dentro do prazo, mas com pouca qualidade	Não executa o trabalho no prazo e a qualidade deixa a desejar
Conhecimento do Trabalho : "Expertise", pericia na função exercida	Domina os conhecimentos sobre o trabalho.	Tem conhecimento suficiente sobre o trabalho	Às vezes lhe faltam conhecimentos sobre o trabalho	Frequentemente demonstra ter pouco conhecimento sobre o trabalho
Cooperação : Presteza e capacidade de ajudar e se relacionar com os colegas de equipe.	Tem excelente desempenho em equipe e sempre se oferece para ajudar os colegas.	Trabalha bem em equipe e colabora normalmente com os colegas.	Não costuma trabalhar bem em equipe ou ajudar os colegas.	Nunca trabalha bem em equipe ou se dispõe a ajudar os colegas
Iniciativa : Capacidade de identificar novas tarefas, projetos e problemas e se prontificar a assumi-los.	Está sempre procurando novas soluções para os problemas e projetos a desenvolver.	Às vezes procura desenvolver novos projetos ou solucionar problemas.	Raramente tem iniciativa de buscar novos projetos ou identificar problemas	Nunca procura desenvolver novos projetos ou identificar problemas que possa solucionar.
Relacionamento Interpessoal : Capacidade de se relacionar bem com os colegas, promovendo um bom ambiente de trabalho.	Sempre se relaciona muito bem com os colegas e contribui enormemente para o bom ambiente de trabalho.	Relaciona-se normalmente com os colegas e não costuma se envolver em conflitos	Tem relacionamento razoável com os colegas, mas às vezes se envolve em conflitos	Nunca se relaciona bem com os colegas e frequentemente se envolve em conflitos
Aprendizagem : Facilidade de aprender novos métodos de trabalho.	Demonstra excepcional facilidade em aprender e dominar rapidamente novos métodos de trabalho	Aprende normalmente novos métodos de trabalho	Às vezes apresenta dificuldade em aprender novos métodos de trabalho	Sempre apresenta grandes dificuldades no aprendizado de novos métodos de trabalho
Hierarquia e Disciplina : Capacidade de respeitar e cumprir ordens que lhe são transmitidas.	Sempre cumpre com respeito e dedicação as ordens que lhe são transmitidas	Cumpe normalmente e a contento as ordens que lhe são transmitidas	Às vezes apresenta dificuldade em lidar com seu superior hierárquico e em cumprir suas ordens	Nunca cumpre as ordens e frequentemente desrespeita seu superior hierárquico
Assiduidade e Pontualidade	Apresenta ótimos índices de assiduidade no trabalho e é pontual nos compromissos	Raramente falta ao trabalho, sendo as raras ausências justificadas, e é geralmente pontual nos compromissos	Frequentemente falta ao trabalho sem justificar sua ausência e raramente é pontual nos compromissos	Quase nunca está presente no trabalho, não justifica suas faltas e nunca é pontual nos compromissos.
Atendimento ao usuário : Maneira como lida com a clientela da instituição, seja ela paciente ou acompanhante.	Atende o cliente de maneira humanizada com presteza enaltecendo a imagem da instituição junto ao cliente	Atende o cliente de maneira profissional com presteza e dedicação sem ocorrência de reclamações por parte da clientela	Atende o cliente com pouco profissionalismo gerando, às vezes, reclamações por parte dos usuários	Atende o cliente de forma desrespeitosa, desinteressada e sem profissionalismo, gerando muitas reclamações por parte dos usuários

Avaliador: *Roberta F. Silva*

Figura 3 EXEMPLO DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL DE COLABORADOR

IX – AVALIAÇÃO

Nós acompanhamos o desenvolvimento do projeto bem como dos nossos professores de acordo com a atuação de cada um em sala de aula, também com a avaliação individual feita a cada encerramento de semestre.

Segue exemplo de itens de avaliação abaixo:

1. INTRODUÇÃO
A avaliação de desempenho visa aferir o resultado do trabalho do empregado em período de experiência referente ao prosseguimento de sua relação de trabalho com a empresa.

2. OBJETIVO DA AVALIAÇÃO
Fornecer os elementos objetivos e formais que possibilitem a avaliação do desempenho do empregado no período do contrato de experiência, visando confirmar ou não a prorrogação de seu contrato de trabalho por tempo indeterminado, sob o prisma de que o concurso, por si só, não define, e nem permite, conhecer todo o potencial dos profissionais.

3. COMO AVALIAR
A avaliação será feita pela chefia imediata do empregado. Caso a chefia imediata esteja ausente no período proposto no cronograma para realização das avaliações, caberá ao seu substituto interino a realização das avaliações, desde que tenha acompanhado o profissional a ser avaliado, desde o início de suas atividades.

4. ESCALA DE DESEMPENHO
Os fatores de avaliação serão mensurados numa escala de 4 (quatro) níveis de desempenho. De acordo com o total de pontos obtidos, o avaliado será alocado em um dos 5 (cinco) resultados de desempenho, sendo eles:

1. Insuficiente – O empregado não alcança o padrão descrito, nem demonstra interesse ou capacidade para alcançá-lo (de 10 a 18 pontos).
2. Fraco – O empregado não alcança o padrão descrito, mas apresenta interesse no desenvolvimento das atribuições (de 19 a 23 pontos).
3. Razoável – O empregado atende parcialmente ao padrão de desempenho descrito. (de 24 a 28 pontos).
4. Bom – O empregado enquadra-se no padrão descrito (29 a 34 pontos).
5. Excelente – O empregado está acima do padrão descrito, destacando-se significativamente dos demais servidores (acima de 34 pontos).

Não terá o contrato prorrogado por prazo indeterminado o empregado que apresentar resultado de desempenho **INSUFICIENTE**, ao final do processo de avaliação de desempenho. O resultado final desta avaliação de desempenho não será utilizado para fins de progressão ou promoção funcional.

5 – ETAPAS

Preenchimento do Formulário
Caberá à chefia imediata o preenchimento do formulário de avaliação, bem como as justificativas dos itens pontuados. O documento deverá ser entregue ao representante do RH da empresa, conforme prazo definido no comunicado.

Ciência
É assegurado ao avaliado o direito à ciência do resultado preliminar da avaliação. O empregado deverá procurar o representante do RH da empresa em sua unidade dentro da reunião de pesquisa.

Resultado
O empregado que obtiver resultado de desempenho pontuado como **INSUFICIENTE** não terá o contrato de trabalho prorrogado por tempo indeterminado.

Figura 4 EXEMPLO DOS ITENS DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL DO COLABORADOR

X – RESULTADOS OBTIDOS

Os resultados obtidos com a aplicação deste projeto permearam a valorização do profissional, pois ele é preparado de acordo com a faixa etária que atuará e não se sente sozinho perante o novo desafio. Desenvolvemos com o projeto as habilidades: Expressão Emocional; Empatia e Comunicação; Autoestima e Confiança; Resolução de conflitos;

O impacto do nosso programa atinge 130 professores, mensalmente, que desenvolvem avaliações de desenvolvimento trimestral para 585 alunos de 0 a 3 anos. Com gráfico e pontuação de desenvolvimento. Bem como diminui a rotatividade entre contratações.

O programa de formação de educadores de 0 a 3 anos vai de encontro com a necessidade dos alunos, pois o professor aprende quais são os pontos de desenvolvimento da sua faixa etária bem como o que deve observar, assim atuando com precisão e planejamento dentre as dificuldades e necessidades de aprofundamento de cada aluno.

XI – REFERÊNCIAS

BRASIL, Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Lei nº 9394/96, de 20 de dezembro de 1996.

PARANÁ, Normas e Princípios para a Educação Infantil no Sistema de Ensino do Estado do Paraná. Deliberação nº02/2014, de 03 de dezembro de 2014.