

VENCEDORES EM AÇÃO NA EPT

GUIA DE AÇÕES



Fábio Alexandre Pereira Lima da Silva Gomes
Dra. Gislene Miotto Catolino Raymundo

2023

VENCEDORES EM AÇÃO

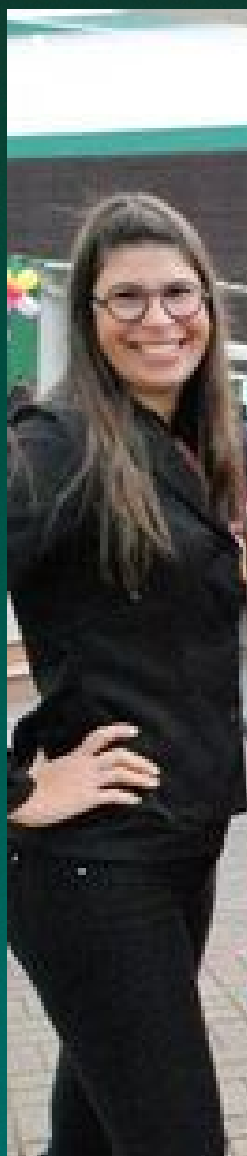
GUIA DE AÇÕES



2023

VENCEDORES EM AÇÃO

GUIA DE AÇÕES



2023

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor.

Gomes, Fabio Alexandre Pereira Lima da Silva
Vencedores em ação na EPT: guia de ações / Fabio Alexandre
Pereira Lima da Silva Gomes; orientação de Gislene
Miotto Catolino Raymundo. - Florianópolis, SC, 2023.
29 p.

Dissertação (Mestrado) - Instituto Federal de Santa
Catarina, Câmpus Florianópolis. Mestrado Profissional
em Educação Profissional e Tecnológica em Rede
Nacional (ProfEPT). Departamento Acadêmico de Linguagem,
Tecnologia, Educação e Ciência.
Inclui Referências.

1. Educação Profissional e Tecnológica. 2. Coordenadoria
Pedagógica. 3. Instituto Federal. I. Raymundo,
Gislene Miotto Catolino. II. Instituto Federal de Santa
Catarina. III. Vencedores em ação na EPT: guia de
ações.



Apresentação

Vencedores em ação

“Vencedores em ação na EPT” trata-se de um **produto educacional** que é o objeto final desta pesquisa aplicada no Mestrado ProfEPT/IFSC. O foco é **contribuir com a realidade atual e fazer a diferença** - ser um agente de transformação na Coordenadoria Pedagógica do IFSC-Campus Joinville!

Este produto educacional-PE possui **aplicabilidade imediata** e tem objetivo de **ser útil**. A proposta é que seja aplicado, no contexto de trabalho, com os servidores da Coordenadoria Pedagógica no IFSC - Campus Joinville. Outro objetivo é que este PE possa ser adaptado e **aplicado em outros ambientes da Educação Profissional e Tecnológica**.

Este PE, no formato de guia, foi organizado a partir da análise das respostas de questionário, à luz da teoria, realizada com todos os servidores que estão em exercício em 2022 na Coordenadoria Pedagógica do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina – Campus Joinville nos cargos de Assistentes de alunos, Assistente administrativo, Assistente Social, Pedagogos, Psicóloga, Técnico em Assuntos Educacionais. O questionário está atrelado a pesquisa aplicada intitulada: “Análise das demandas da Coordenadoria Pedagógica na Educação Profissional e Tecnológica: um estudo de caso no IFSC – Campus Joinville”, realizada sob orientação da docente Dra. Gislene Miotto Catolino Raymundo.

Este questionário objetivou identificar as causas de possíveis dificuldades de atendimento da Coordenação Pedagógica do IFSC-Campus Joinville frente a carga horária trabalhada e de demandas provenientes do trabalho dos servidores. Foram ao total 14 perguntas distribuídas em 5 grupos (Perfil do servidor; relacionamento institucional; Qualidade de Vida no Trabalho; Formação Continuada; Competências da Coordenadoria Pedagógica).





Neste guia são apresentadas sugestões organizadas em 5 categorias:

- Integração de ações entre os cargos;
- Formação continuada na especificidade da educação profissional e tecnológica (EPT);
- Reconhecimento da atuação na EPT;
- Prioridade de atuação;
- Equilíbrio entre saúde e produtividade.

A aplicação deste recurso permitiu a identificação a percepção dos servidores quanto à qualidade de vida no trabalho face às diversidades das demandas atuais e futuras do setor pedagógico do IFSC- Campus Joinville. Dessa forma teremos a possibilidade de propor melhorias para a comunidade acadêmica no IFSC-Campus Joinville através de novas visões de como tratar as demandas institucionais considerando também o fator humano e profissional dos servidores da Coordenadoria Pedagógica.

Como foi avaliado este Guia na Coordenadoria Pedagógica?

A proposta encaminhada para a Coordenadoria Pedagógica do IFSC - Joinville foi caracterizada em etapas:

1o - roda de conversa com servidores para **sensibilizá-los a aplicar o PE**. A execução do PE nas práticas diárias do setor ocorreram durante **5 dias letivos consecutivos**;

2o - foram aplicadas algumas ações das categorias deste PE, de maneira gradual, nas jornadas dos servidores;

3o - os servidores da Coordenadoria Pedagógica retornaram com feedbacks através de e-mail institucional com breves relatórios descrevendo as contribuições e particularidades da aplicabilidade deste PE.





SUMÁRIO

CATEGORIA 1 : Integração de ações entre os cargos da CP	6
CATEGORIA 2 : Formação Continuada.....	9
CATEGORIA 3 : Reconhecimento de atuação na EPT.....	11
CATEGORIA 4 : Prioridade de atuação.....	13
CATEGORIA 5 : Equilíbrio entre saúde e produtividade no setor.....	15





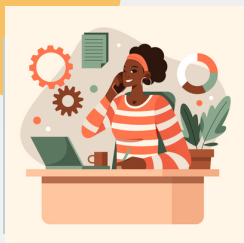
CATEGORIA 1: Integração de ações entre os cargos da CP

Ampliando a visão das descrições sumárias das atribuições de cada cargo da Coordenadoria Pedagógica, onde seus servidores possam atuar, podemos pensar em medidas de integração das ações num coletivo do setor.

De acordo com Fazenda (2011) a integração, num contexto educacional, está associada à união de saberes visando novos conhecimentos, novas buscas, a transformação da própria realidade. Então se a realidade é modificada constantemente como por exemplos: a entrada de novos discentes, docentes, situações pedagógicas, teremos outro contexto educacional; e por sua vez deveremos pensar em ampliar o trabalho integrado entre os servidores da Coordenadoria Pedagógica.

Traçando um paralelo com Fazenda (2011) temos que a integração de ações entre servidores da Coordenadoria Pedagógica é um momento de organização e estudo para construção de ações coletivas num ambiente de coparticipação, reciprocidade e mutualidade.

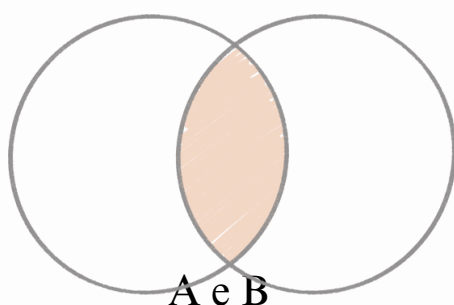
As ações integradas entre os servidores contribuem para alterar a visão fragmentada do trabalho onde cada servidor técnico-administrativo trabalha de forma independente, ou seja, ao receber alguma demanda na Coordenadoria Pedagógica a questão não deve ser para qual servidor deve dar a atenção necessária e sim, numa perspectiva de trabalho integrado, a coletividade dos servidores deve dar a atenção necessária. Parte da totalidade de demandas recebidas no setor pode ser tratada numa visão de trabalho integrado.



Por exemplo considere que temos:

A: são as ações das Assistentes Sociais

B: são as ações dos Técnico em Assuntos Educacionais



Logo o trabalho integrado é representado pela intersecção de A com B (hachura). O trabalho integrado pode ser desenvolvido na perspectiva da Didática Profissional e a organização escolar na Educação Profissional e Tecnológica.

As próprias intersecções (trabalho integrado) em relação a outros cargos da Coordenadoria Pedagógica nos traria mais ações coletivas.

Mas todos os servidores da Coordenadoria Pedagógica do campus Joinville podem atender qualquer demanda do setor?

Considerando as atribuições de cada cargo definidas pela legislação vigente os servidores podem atuar.



Sugestão: Fazer a dinâmica do espelho.

8

Como funciona?

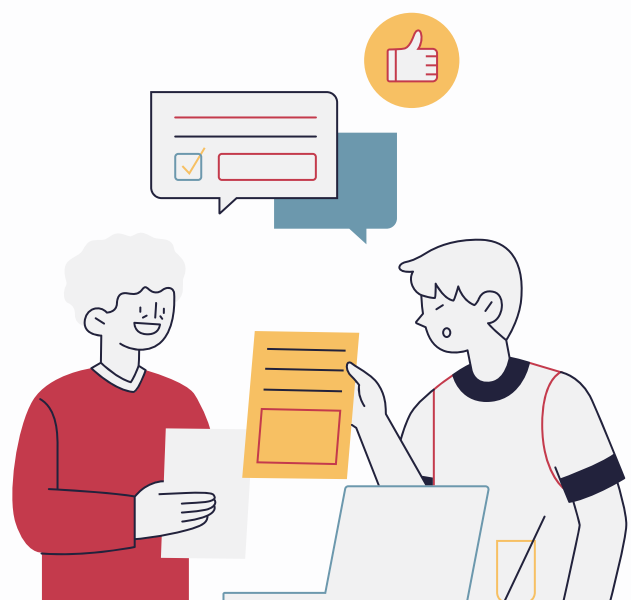
O objetivo é a compreensão do trabalho do colega do setor e vice-versa.

A ideia é dividir os servidores em duplas. Cada servidor deve **descrever por escrito** “Como o servidor compreende o trabalho do outro servidor” em até 5 tópicos.

Exemplo:

Como o TAE compreende o trabalho do Pedagogo?

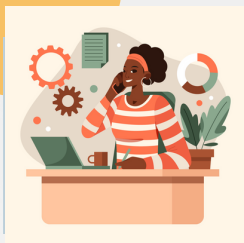
Como o Pedagogo compreende o trabalho do TAE?



A proposta é que cada servidor faça essa dinâmica com todos os outros cargos, sempre em duplas, da Coordenadoria Pedagógica durante os 5 dias de aplicação deste PE.

Na sequência cada um dos servidores deve ler, e comentar, o que o outro colega escreveu.

A ideia é propor um momento de “expectativa e realidade” a **respeito das atribuições do cargo de cada servidor.**



Através desses momentos poderemos observar a discrepância entre teoria e prática entre as atribuições dos cargos da Coordenadoria Pedagógica. Então além de observar as atribuições específicas de cada cargo poderemos articular uma práxis pedagógica.

A definição de práxis pedagógica é entendida aqui, conforme Bezerra (2019), como um processo de transformação do profissional através do relacionamento entre teoria, prática e reflexão, torna-se base para o entendimento da construção de um servidor reflexivo, aquele que alia a teoria e a prática em um processo constante de aperfeiçoamento e construção de identidade de cada cargo, capacitando-o para melhor atuação no seu ambiente de trabalho através da própria experiência.

Isso significa que enquanto num curso de capacitação, por exemplo, aprendemos apenas de forma intelectual, usando a práxis essa teoria é colocada à prova, são testadas, experimentadas. Ligando conceitos com experiências vividas. E, em seguida, são feitas reflexões, anotações, entre outros.



Categoria 2 - Formação Continuada

A formação continuada desempenha um papel fundamental na jornada dos servidores públicos em especial da Coordenadoria Pedagógica do IFSC – campus Joinville. A formação continuada perpassa pela atualização de conhecimentos, melhoria no desempenho, inovação e criatividade, adaptação e mudanças, desenvolvimento de liderança, credibilidade e reconhecimento, satisfação pessoal e maior eficiência e efetividade.



Sugestão: Fazer ação abaixo relacionada a Formação Continuada

Elaborar um projeto de formação continuada dos servidores da Coordenadoria Pedagógica através dos seguintes passos:

1- Entender as necessidades da Coordenadoria pedagógica do IFSC-Joinville.

Um dos primeiros passos para fazer uma formação continuada para os servidores na prática é entender as necessidades do setor pedagógico. Quais seriam as duas maiores necessidades da Coordenadoria Pedagógica?

2- Aplicar pesquisas de autoavaliação. Com os resultados, a gestão do campus pode identificar necessidades em comum, unir servidores interessados no mesmo tema, usar os servidores mais experientes como mentores dos mais novos. Quais as necessidades atuais de cada servidor?

3- Identificar qual será o servidor pesquisador do ano letivo. Este servidor pesquisador será o responsável por explorar casos de sucesso, situações e profissionais que atuam em outros Institutos Federais, nas áreas correlatas a Coordenadoria Pedagógica. A pesquisa nos dará novas soluções para as demandas que o setor atende, respeitando sempre o bem-estar do servidor.



Categoria 3 - Reconhecimento de atuação na EPT

Reconhecer a atuação no trabalho dentro da educação profissional e tecnológica envolve avaliar e valorizar as contribuições de um profissional no contexto educacional.

O IFSC faz parte da Rede de Educação Federal da Educação Profissional e Tecnológica. A Educação Profissional Tecnológica também conhecida como Educação Profissional está alicerçada em bases conceituais que potencializam a eficiência desta Rede Federal. Os Institutos Federais e seus servidores devem conhecer as bases conceituais da EPT e fomentá-las junto a suas atribuições. A ideia é que as bases conceituais ajudem os servidores e estudantes a serem mais críticos junto a sociedade a fim de torná-la mais justa para o bem comum.



Sugestão de atividade relacionada ao reconhecimento de atuação na EPT

Ação: "**Pedagógico – nota 10**"

Objetivo: Reconhecer e celebrar as realizações e contribuições dos servidores públicos federais na área da Educação Profissional.

Materiais Necessários:

- Perguntas e respostas impressas ou projetadas em slides.
- Prêmios simbólicos (certificados de reconhecimento, troféus, canetas, etc.).
- Quadro branco para anotar respostas.

Etapas:

1. Introdução (10 minutos):

- Explique o objetivo da atividade: reconhecer e destacar a atuação dos servidores públicos federais na área da Educação Profissional.
- Mostre os prêmios simbólicos que serão concedidos aos destaques.

2. Rodada de Perguntas e Respostas (10 minutos):

- Divida os participantes em equipes (ou permita que trabalhem individualmente).
- Faça duas perguntas relacionadas à Educação Profissional, abrangendo os tópicos: práticas pedagógicas de destaque nos cursos técnicos integrados - CTI (uma pergunta) e nos cursos técnicos concomitantes - CTC (uma pergunta).
- Cada equipe ou indivíduo deve escrever suas respostas em pedaços de papel e entregá-las ao instrutor (chefia imediata do setor).



Ação: "**Pedagógico – nota 10**" (continuação)

3. Premiação (25 minutos):

- Comente entre os grupos todas as respostas. Os grupos elegerão a resposta mais notável dos CTI e dos CTC.
- O grupo vencedor, ou grupos, receberá o prêmio simbólico e entregará ao docente do campus Joinville, do integrado e do concomitante, o prêmio simbólico reconhecendo suas contribuições e conhecimento na área da Educação Profissional.

4. Compartilhamento de Experiências (15 minutos):

- Convide os servidores premiados a compartilharem brevemente suas experiências e sucessos na Educação Profissional. Isso pode inspirar e motivar outros.

5. Discussão (20 minutos):

- Inicie uma discussão aberta sobre a importância da Educação Profissional e o papel dos servidores públicos federais na promoção dessa área.
- Encoraje os participantes a compartilhar suas próprias experiências e desafios na Educação Profissional.

6. Compromisso (10 minutos):

- Conclua a atividade incentivando os participantes a fazerem compromissos pessoais para continuar aprimorando e promovendo a Educação Profissional em seus respectivos cargos.

◦

7 . Fim da atividade



Categoria 4 - Prioridade de atuação

Definir a prioridade de atuação no ambiente de trabalho envolve uma abordagem estratégica para determinar quais tarefas e atividades devem receber mais atenção e serem concluídas primeiro. A chave é encontrar o equilíbrio entre a importância e a urgência, alinhando suas atividades com seus objetivos de trabalho e mantendo uma abordagem flexível para se adaptar a mudanças.



Sugestão de atividade relacionada ao reconhecimento de atuação na EPT

Ação - Matriz de Eisenhower

A Matriz de Eisenhower é uma ferramenta utilizada para priorizar tarefas e orientar os processos de tomada de decisão nas organizações. Poderá ser utilizada dentro nada Coordenadoria Pedagógica para priorizar os atendimentos das demandas institucionais.

Faça um grande quadrado com dois eixos, vertical e horizontal, e divida esse quadrado em 4 grandes blocos. A linha vertical representa o nível de importância das tarefas, enquanto a linha horizontal representa a urgência.





Sugestão de atividade relacionada ao reconhecimento de atuação na EPT

Como funciona a matriz Eisenhower?

A Coordenadoria Pedagógica poderá usar a matriz de Eisenhower para planejar, delegar, priorizar e agendar as demandas do dia ou na semana. Ao atribuir tarefas a um dos quatro quadrantes abaixo, você pode determinar a urgência delas e descobrir como lidar com elas de maneira apropriada:

- Primeiro quadrante: urgente e importante (demandas a serem concluídas imediatamente). Elas são pedidos de última hora que surgem devido a circunstâncias imprevistas e devem ser resolvidas no mesmo dia.
- Segundo quadrante: importante, mas não urgente (demandas a agendar para mais tarde), estas são metas/tarefas de longo prazo que são importantes, mas não têm um prazo rígido, logo a Coordenadoria Pedagógica poderá programá-las para conclusão posterior.
- Terceiro quadrante: urgente, mas não importante (demandas para delegar a outro setor administrativo), estas situações precisam ser concluídas imediatamente, mas podem não ser importantes o suficiente para exigir a atenção do setor.

Quarto quadrante: nem urgente nem importante (demandas a serem eliminadas), estas tarefas tiram o foco da Coordenadoria Pedagógica e devem ser evitadas, se possível.

A priori, usar a matriz Eisenhower ajudará a Coordenadoria Pedagógica a visualizar suas demandas (atribuições) dentro do contexto de importância e urgência. A ideia é que o Pedagógico deva pensar sobre sua carga de trabalho nesses termos, é muito mais fácil garantir que as tarefas mais importantes sejam priorizadas e concluídas o mais rápido possível.

Em conjunto com os servidores da Coordenadoria Pedagógica, e em colaboração com a Direção, a Matriz de Eisenhower poderá ser testada durante um prazo de três dias consecutivos.



Categoria 5 - Equilíbrio entre saúde (bem-estar) e produtividade

Encontrar o equilíbrio entre saúde (bem-estar) e produtividade é essencial para manter um desempenho sustentável e saudável no ambiente de trabalho. Focar apenas na produtividade em detrimento da saúde pode levar ao esgotamento e à redução do bem-estar. O equilíbrio entre saúde e produtividade é individual e pode variar ao longo do tempo. A chave é estar consciente de suas próprias necessidades e fazer ajustes para garantir que você esteja cuidando tanto do seu bem-estar quanto do seu desempenho no trabalho.



Qualidade de Vida no Trabalho



Ação

Inventário de motivação através da Valorização Pessoal

De acordo com Chapman (2012) existem cinco linguagens de valorização pessoal no ambiente de trabalho. Na Coordenadoria Pedagógica do IFSC-Joinville poderemos identificar qual linguagem de valorização pessoal está mais próxima a cada um dos servidores.

Linguagens de valorização pessoal: palavras de afirmação, tempo de qualidade, atos de serviço, presentes e toque físico.





Ação

Preenchimento

(Em cada conjunto de declarações, dê uma nota de importância (1 = maior valor, 4 = menor valor). Em alguns casos, você pode considerar que duas declarações são igualmente importantes. Tente priorizá-las e não repetir notas em itens diferentes.

Tabela 1

Nota		
	Sinto-me apreciado quando alguém me dá <u>ATENÇÃO</u> total.	%1
	Sinto-me apreciado quando outras pessoas me <u>AJUDAM</u> com o trabalho ou com projetos.	&1
	Sinto-me apreciado quando me dizem quanto meu trabalho foi valorizado .	*1
	Sinto-me apreciado quando recebo PRESENTES por um trabalho bem realizado.	#1

13

Tabela 2

Nota		
	Se estou tendo um dia difícil, sinto-me encorajado quando alguém me ELOGIA .	*2
	Se estou tendo um dia difícil, sinto-me encorajado quando alguém ESCUta minhas preocupações.	%2
	Se estou tendo um dia difícil, sinto-me encorajado quando recebo um pequeno <u>PRESENTE</u> de um colega.	#2
	Se estou tendo um dia difícil, sinto-me encorajado quando outras pessoas me ajudam a CONCLUIR uma tarefa.	&2



Ação

Tabela 3

Nota		
	Sinto-me importante <u>quando pessoas separam tempo</u> e dedicam esforço para me comprar um presente .	#3
	Sinto-me importante quando alguém me diz quanto aprecia o trabalho que realizo .	*3
	Sinto-me importante quando as pessoas à minha volta me ajudam com as tarefas que precisam ser realizadas.	&3
	Sinto-me importante quando meus colegas decidem passar um tempo comigo .	%3

Tabela 4

Nota		
	Se não me percebo apreciado por aqueles que estão ao meu redor, sinto-me melhor quando alguém me ajuda a terminar uma tarefa.	&4
	Se não me percebo apreciado por aqueles que estão ao meu redor, sinto-me melhor quando recebo um pequeno presente (um cartão bem-humorado, uma sobremesa).	#4
	Se não me percebo apreciado por aqueles que estão ao meu redor, sinto-me melhor quando passo algum tempo com uma pessoa importante para mim.	%4



Ação

	Se não me percebo apreciado por aqueles que estão ao meu redor, sinto-me melhor quando sou elogiado pelo trabalho que faço.	*4
--	---	-----------

Tabela 5

Nota		
	Sinto-me valorizado quando outras pessoas trabalham comigo para finalizar algum projeto.	&4
	Sinto-me valorizado quando recebo um presente de um amigo ou de um colega de trabalho.	#4
	Sinto-me valorizado quando passo um tempo com uma pessoa que é importante para mim.	%4
	Sinto-me valorizado quando aqueles que trabalhavam comigo me dizem que estou realizando um bom trabalho.	*4



Ação

Pontuação

Insira os valores numéricos de cada nota no quadro abaixo.

%1	%2	%3	%4	%5	Total para tempo de qualidade
&1	&2	&3	&4	&5	Total para atos de serviço
*1	*2	*3	*4	*5	Total para palavras de afirmação
#1	#2	#3	#4	#5	Total de presentes



Ação

2- Perceba que a menor pontuação é a sua linguagem da valorização pessoal preferida (porque essa linguagem recebeu mais notas 1 e 2 por ser mais importante para você).

Anote aqui as linguagens em ordem de preferência, do MENOR para o MAIOR valor total.

- Linguagem n. 1: _____
- Linguagem n. 2: _____
- Linguagem n. 3: _____
- Linguagem n. 4: _____

A linguagem n.1 é sua linguagem da valorização pessoal principal; a linguagem n. 2 é sua linguagem secundária, e a linguagem n.4 é sua linguagem menos significativa. É possível que algumas pessoas marquem a mesma pontuação total para duas linguagens. De acordo com este questionário, isso apenas quer dizer que você valoriza essas linguagens igualmente. Você provavelmente verá que, em algumas situações (ou com algumas pessoas), você valoriza mais uma dessas linguagens e, em situações diferentes e com pessoas diferentes, a outra linguagem é mais importante para você.

3- Neste momento, é recomendável identificar ações específicas, dentro da sua linguagem principal, que sejam importantes para você. Isso vai ajudar seus colegas de trabalho a comunicar-lhe apreciação e encorajamento de modo mais preciso.



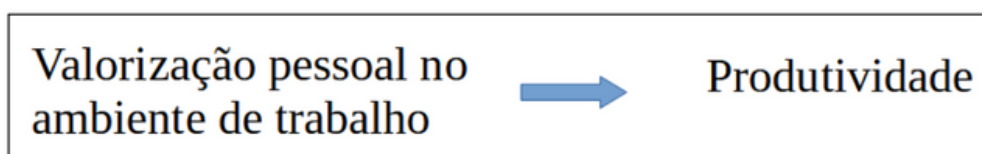
Considerações Finais

Este produto educacional buscou fortalecer a valorização pessoal do servidor público, especialmente dentro de um contexto tão crucial quanto a Coordenadoria Pedagógica, promovendo um ambiente de trabalho saudável e eficiente.

O aplicabilidade deste guia de ações, dentro do ambiente da Educação Profissional, não se limita ao Coordenadoria Pedagógica. Conforme Chapman (2012) a melhora do bem-estar dos trabalhadores (servidores técnico-administrativos, terceirizados, servidores docentes, estagiários, bolsistas) esta atrelada ao aumento de produtividade do setor e do trabalhador.



Fonte: Autores, 2023



Fonte: Autores, 2023



Referências

BEZERRA, D. M. A práxis pedagógica na formação de professores reflexivos no PIBID/pedagogia da URCA. Editora Realize. São Paulo, 2019.

CHAPMAN, G. As cinco linguagens da valorização pessoal no ambiente de trabalho. Editora Mundo Cristão. São Paulo, 2012.

FAZENDA, I. C. A. Integração e Interdisciplinaridade no Ensino Brasileiro: efetividade ou ideologia. 6. ed. São Paulo: Loyola, 2011.

