

Home > Edição 241 > Como é feita a seleção de professores nos colégios particulares de educação infantil

Como é feita a seleção de professores nos colégios particulares de educação infantil

EDIÇÃO 241 | GESTÃO

Gestores de instituições da rede privada detalham processo de contratação

JULIANA FONTOURA, 16 DE AGOSTO DE 2017 / 43 0

[f](#) Compartilhar [t](#) Tweetar [in](#) Compartilhar [G+](#) Compartilhar [✉](#) Email



Foto: Shutterstock

Assim como acontece nos colégios maiores, que oferecem todas as etapas da educação básica, as escolas de educação infantil também têm buscado realizar processos mais estruturados para a contratação de professores. Os principais objetivos são a procura por profissionais alinhados à filosofia da instituição e a redução na rotatividade do quadro docente.

Os processos seletivos, que não diferem muito entre si, englobam diferentes etapas – em alguns casos, ainda concentradas nas próprias escolas, sem a terceirização de fases iniciais para empresas especializadas. É o caso, por exemplo, do Colégio Evolve, de São Paulo (SP), onde todas as fases do processo seletivo ficam a cargo da coordenadora pedagógica Liamara Salamani e da gestora Jurema Esteban. Isso inclui até mesmo a seleção de currículos. “Nessa etapa, avalio qual universidade a profissional frequentou, há quanto tempo, qual a experiência, em que escolas trabalhou e como ela vem se atualizando ou capacitando”, explica Liamara.

Ao contrário do que muitos candidatos podem pensar, os currículos enviados aos sites das escolas não são dispensados. “Selecionamos currículos enviados pela seção ‘trabalhe conosco’ do nosso site, e também contamos com indicação das professoras que já trabalham aqui. Geralmente, tenho os dois perfis nos processos seletivos”, conta Liamara.

Na Escola Tarsila do Amaral, também de São Paulo (SP), o processo é semelhante. As vagas, quando surgem, nem costumam ser divulgadas na internet. A seleção é feita a partir de um banco de currículos, montado a partir do que é recebido tanto pelo site quanto por e-mail.

“Quando a coordenação solicita contratação de professores ou auxiliares, me reúno com as diretoras pedagógica e administrativa e traçamos um perfil para aquele cargo. Daí, seleciono alguns currículos e chamo para uma entrevista”, explica a psicóloga Ângela Carbonari, responsável pelo processo seletivo do colégio. Todas as etapas da seleção são organizadas pela psicóloga desde a fundação da instituição, há 12 anos.

Em outras escolas, a figura de um profissional responsável pela triagem de currículos pode estar presente. No Colégio AB Sabin, essa foi uma mudança instituída recentemente. “Há mais ou menos dois anos, passamos a ter uma pessoa só responsável pelos currículos. Isso ajudou muito, ficou mais prático. Antes, isso era feito pela própria direção”, conta a diretora pedagógica [Mônica Mazzo](#).

Além da busca no banco de currículos, esse profissional também fica responsável por procurar professores que se adequem bem à vaga em plataformas como o LinkedIn. Os critérios observados nessa etapa são bem rígidos com relação à formação. “A profissional tem de ser formada em pedagogia, ter pós-graduação e experiência mínima de dois anos”, afirma Mônica.

Fases

Depois da seleção de currículos, os colégios realizam etapas presenciais que podem ser ou dinâmicas com os candidatos selecionados ou provas escritas. No Colégio Evolve, a opção foi pela dinâmica de grupo. O número de escolhidos para a etapa costuma girar em torno de seis e dez. “Na dinâmica, os candidatos devem responder perguntas sorteadas na hora. Cada um responde uma pergunta, mas os outros podem completar se quiserem”, explica a coordenadora pedagógica Liamara.

Nesta fase, o principal objetivo é avaliar o conhecimento dos participantes acerca das teorias e práticas da educação infantil. “O profissional tem de ter conhecimento amplo de desenvolvimento infantil e ação didática. Apesar de as escolas terem filosofias definidas, às vezes a criança precisa de outra proposta de trabalho. E o professor deve estar preparado.” Os candidatos aprovados na dinâmica são submetidos a entrevistas individuais, que avaliam o perfil técnico e pessoal de cada um. Além dos objetivos de cada profissional, fatores como a distância de onde moram para a escola também são levados em conta. Em alguns casos, o profissional pode ser submetido a uma experiência na escola antes de a contratação ser concretizada.

Já na Escola Tarsila do Amaral, antes das entrevistas finais, os candidatos passam por uma fase que inclui entrevista com a psicóloga Ângela Carbonari e uma avaliação escrita. Na prova, o professor deve oferecer soluções a diferentes situações-problema que fazem parte do cotidiano da educação infantil. “No caso de mordidas, por exemplo, algo muito comum na educação infantil, perguntamos como a professora reagiria, como conduziria a situação, o que ela faria e como contaria aos pais”, explica a psicóloga. “Também avalio a escrita da candidata. Hoje em dia, jovens professoras vêm da graduação com certa defasagem.”

Rotatividade

Mudanças recorrentes no quadro docente dificultam a formação de uma equipe que se conhece e domina a metodologia da instituição. Para reduzir o problema, além dos processos estruturados, há diferentes estratégias. “Gestores e coordenadores devem investir em atrativos como remuneração e formação de professores”, sugere Liamara Salamani, do Colégio Evolve. A instituição conta com 19 professores e 80 alunos, tendo trocado três docentes neste ano.

Para Mônica Mazzo, do AB Sabin, a formação ajuda a fidelizar a equipe. A escola pode oferecer desde cursos de inglês a participações em congressos e palestras. “Isso é importante para dar continuidade ao processo pedagógico com mais fidelidade, porque há a incorporação da proposta pedagógica. Quando selecionamos um professor novo, é preciso começar a formá-lo do início.”

Processo

Seleção de currículos: feita a partir de bancos (formados com material recebido por site ou e-mail) ou divulgadas em sites de vagas; observam formação inicial e continuada, além da experiência na área.

Dinâmica e/ou prova escrita: nos dois casos, candidatos devem demonstrar conhecimento de teorias da educação e de ações didáticas e serem capazes de oferecer soluções a situações-problema.

Entrevistas: avaliam desde a postura ao alinhamento com a filosofia da escola e com o cargo pretendido.

Experiência na escola: em alguns casos, as escolas podem pedir para o professor fazer uma pequena experiência na escola antes de concretizar a contratação.