

Captação, Seleção e Desenvolvimento de Servidores com Interesse em Atuar como Instrutores/Tutores Internos

Um dos grandes desafios das organizações atuais é manter seus talentos. As novas gerações procuram, cada vez mais, fazer parte de instituições que proporcionem crescimento profissional, desafios constantes e reconhecimento do desempenho de seus colaboradores. Isto impõe um desafio a mais para o Serviço Público. Sem as mesmas condições que o setor privado, a instituição pública precisa encontrar formas de desafiar o servidor. Entendemos que ser instrutor interno é uma forma de manter o servidor em constante desenvolvimento, de reconhecer outras habilidades no seu perfil e de valorizá-lo como modelo a ser seguido e porta-voz dos valores da instituição.

Além disso, com os constantes cortes orçamentários, aumenta a dificuldade em atender às necessidades de treinamento com contratação externa. Não é segredo que a Emenda Constitucional nº 95 impôs novo modelo contábil e restrito regime fiscal aos órgãos públicos. Em consequência, as despesas discricionárias são as que mais sofrem o impacto dos cortes orçamentários.

A presente ação pretende, então, atender a estas duas frentes: a dos servidores e a da instituição: Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, por meio de sua Escola de Servidores.

Anualmente, desde 2014, fazemos um processo seletivo para ampliar o Banco de Instrutores e Tutores. Não há limite de vagas, ou áreas específicas a serem atendidas. O que buscamos são servidores interessados em instrutoria/tutoria, com perfil para docência, com conhecimento de área de interesse do tribunal em nível suficiente para ser instrutor e com razoável disponibilidade para a atividade.

Não limitamos as vagas, pois, dessa forma, há mais condições de termos instrutores disponíveis para a época planejada. Mesmo assim, é sempre mais fácil encontrar instrutores com *expertise* na área judiciária do que em temas ligados à gestão ou à área administrativa.

O perfil foi traçado de forma a abarcar características básicas do docente, levando em consideração as diferenças entre instrutoria e tutoria. Antes de cada processo, o perfil é reanalisado no intuito de verificar se precisa ser atualizado.

Após, há a divulgação do processo seletivo, com a explicação sobre a forma de inscrição, documentos necessários e detalhamento de etapas, regras, datas, horários e local.

A primeira etapa é a análise da ficha de inscrição e dos currículos. Nessa etapa, analisamos a área de interesse do candidato, os temas propostos, sua experiência, bem como os cursos feitos na área. Aqui é avaliado se os temas de conhecimento do servidor são de interesse para o tribunal e também se o nível de conhecimento exposto em seu currículo é suficiente para que dê aulas a seus pares.

A segunda etapa é um trabalho escrito. Geralmente, uma redação de tema afeto à educação. Essa etapa é presencial, em data única, com todos os participantes numa mesma sala, e não é remarcável. O intuito é que o texto – redigido à mão - seja uma produção espontânea, em que possam ser percebidos tanto o raciocínio e conteúdo, como a clareza, objetividade, concatenação de ideias, ortografia e concordância verbo-nominal.

A terceira etapa é uma microaula de 15 minutos, cujo tema é livre, podendo ter relação ou não com algum dos temas de interesse do futuro instrutor. Cada participante escolhe seu horário dentro do período específico para esta etapa. A microaula é assistida por no mínimo dois integrantes da Esacs. Serão observadas algumas das competências traçadas como perfil para a função, como por exemplo: fluência verbal, dinamismo, didática, administração do tempo, flexibilidade, entre outras.

Em paralelo à microaula, o participante deverá entregar o Programa de Curso relativo à aula ministrada. Apesar de ser quase concomitante, há um prazo específico para a entrega deste trabalho, como uma nova etapa. O Programa de Curso será analisado para averiguar se constam as informações necessárias neste tipo de documento, como: objetivo, conteúdo programático,

público-alvo, carga horária, metodologia etc. É visto, também, de que forma são distribuídas as informações e o conteúdo, se está inteligível e organizado didaticamente.

É importante salientar que na etapa de recrutamento de currículos pode haver algum que não seja selecionado, em função de falta de experiência ou de formação inadequada. Porém, nas etapas seguintes, tendemos a não reprovar ninguém de imediato, para que possamos ter uma noção do candidato em sua totalidade.

Após essas etapas, a equipe da Coordenadoria de Desenvolvimento se reúne e analisa a participação do candidato em elas, suas qualidades e dificuldades. Avaliamos se o candidato, que apresenta alguma deficiência, pode ser aceito na oportunidade como instrutor, e se só necessita de algum aprimoramento pontual; ou se ainda não está preparado o suficiente para, naquele momento, ser aprovado. Caso não seja aprovado, o candidato pode se inscrever e tentar novamente em processos posteriores.

A última etapa é uma entrevista individual. Marcada com todos os participantes, ela pretende, além de esclarecer algum ponto que possa ainda estar obscuro para a equipe, ser uma devolutiva sobre a participação do candidato em todo o processo. É quando são elencados seus pontos fortes e aqueles em que ele precisa se aprimorar.

O processo relatado acima é o de **captação e seleção**, e não tem custo financeiro envolvido, utilizando os recursos humanos da própria Escola de Servidores.

Após aprovar os novos instrutores/ tutores, são programadas capacitações tanto de instrutoria, para aqueles que têm interesse em treinamentos presenciais, como de tutoria, para os que querem ser tutores em EaD. Esta é a etapa inicial de **desenvolvimento**.

O primeiro passo é o curso de Formação de Multiplicadores, que contratamos anualmente, e o de Tutoria em EaD, ministrado semipresencialmente por instrutor interno, servidor responsável pelo EaD da

Escola. Além desses, também é oferecido o curso A Arte de Falar em Público, presencial; e o de PowerPoint, a distância.

Com exceção dos que obtiverem ampla aprovação em todas as etapas, os novos instrutores/tutores só serão convidados a ministrar treinamento após participação e aprovação nos dois principais cursos citados acima (Formação de Multiplicadores e Tutoria em EaD).

A Coordenadoria de Desenvolvimento (CDES) fornece todo o apoio necessário ao novo instrutor/tutor no planejamento e desenvolvimento de seu curso, se for preciso.

Ao final do curso ministrado, será analisado o relatório das avaliações feitas pelos alunos. A CDES discutirá os resultados com o novo instrutor, colhendo também suas impressões sobre a experiência. De acordo com o que for entendido na reunião, serão feitas adequações ao curso, ou tomadas outras medidas, se necessário.

No final de cada ano, é marcada uma reunião com os instrutores/tutores em que são discutidos temas de interesse da área, problemas percebidos durante o ano, questões polêmicas, bem como dúvidas suscitadas pelos instrutores/tutores.

Esse processo promove a oxigenação constante no Banco de Instrutores e Tutores internos, por meio da seleção, que angaria novos componentes para o banco frequentemente, das reuniões de alinhamento, no decorrer do ano, e da principal, celebrativa, ao final de cada exercício.

Hoje, a Escola de Servidores conta com mais de 100 instrutores e tutores internos atuantes, responsáveis pelas ações pedagógicas internas que são ministradas. Todo o processo descrito é passível de ser replicado em outros tribunais. Recomenda-se, porém, que a equipe responsável conte com profissionais de Educação e de Psicologia.