

TOP SER HUMANO 2021
CATEGORIA: ORGANIZAÇÃO
ABRH/RS

SENAC-RS

**PROGRAMA DE RECONHECIMENTO DE DOCENTES DO SENAC RS:
DESTAQUE DOCENTE**

O MAIOR PRÊMIO É MUDAR VIDAS

Carina dos Santos da Silva Lopes

Cheila de Oliveira Bueno

Maurício Guterres da Silva

Case inscrito em 2020, entregue em 2021.

Porto Alegre, 2021

SUMÁRIO

1. SINOPSE	3
2. OBJETIVOS	4
3. PÚBLICO ALVO	5
4. INTRODUÇÃO	5
5. CONCEPÇÕES DO PEDAGÓGICAS DO SENAC	6
6. PROGRAMA DESTAQUE DOCENTE	8
6.1. PLANEJAMENTO E DEFINIÇÕES INICIAS DO PROGRAMA	9
6.2. CATEGORIAS DE PREMIAÇÃO E REQUISITOS DE PARTICIPAÇÃO.....	9
6.2.1 Categoria Performance	10
6.2.2 Categoria Boas Práticas	11
6.2.2.1 Avaliação as práticas vencedoras.....	12
6.3 AÇÕES E ESTRATÉGIAS DE SUSTENTAÇÃO DO PROGRAMA.....	13
6.3.1 Principais ações de engajamento	14
6.4 PREMIAÇÃO.....	17
7. RECURSOS HUMANOS E FINANCEIROS	18
8. RESULTADOS DO PROGRAMA E SEUS IMPACTOS NOS INDICADORES ..	19
9. CONCLUSÃO	21
10. BIBLIOGRAFIA	22

1. SINOPSE

O programa de Destaque Docente é um programa que incentiva, engaja e reconhece os docentes do Senac RS. Através deste programa, é possível criar estratégias de estímulo a participação dos docentes e do compartilhamento de informações através do rol de ações propostas pelo programa, criando assim, uma cultura de compartilhamento do conhecimento. Conforme informações levantadas nas pesquisas de clima, onde os docentes manifestaram o desejo de termos um programa de reconhecimento voltado a eles, que representam a nossa atividade fim, educar para o trabalho do comércio de bens e serviços, demos o início na criação e implementação do Programa Destaque Docente.

As categorias de reconhecimento propostas pelo programa, valorizam os docentes quanto a sua performance dentro e fora de sala de aula, através da avaliação realizada por alunos e gestores, bem como permite reconhecer os docentes que apresentam práticas de aprendizagens alinhadas ao modelo pedagógico do Senac RS.

O Programa promove melhorias desde sua criação em 2018. A cada ciclo busca inovar em ações e premiações visando o incentivo e participação dos docentes.

Já colhemos muitos frutos desde a sua implementação, tais como a participação dos docentes no ambiente virtual do programa, além do aumento de 9% na satisfação dos docentes, reforçando que estamos no caminho certo do desenvolvimento e reconhecimento de nossos docentes.

2. OBJETIVOS

O Programa Destaque Docente tem como objetivos principais valorizar e reconhecer os docentes do Senac RS, incentivar a cultura de excelência e promover o compartilhamento do conhecimento. Considerando que o propósito do Senac RS é “Mudar Vidas por meio da Educação Profissional”, o Programa Destaque Docente contribuí diretamente com a razão de existir no Senac-RS. Considerando o planejamento estratégico, o Programa colabora com o alcance dos seguintes objetivos do Mapa Estratégico: 1. Desenvolver a cultura de resultados e inovação, 2. Manter um ambiente de trabalho que promova a satisfação das pessoas, 3. Identificar, desenvolver e disseminar o conhecimento organizacional.

O Programa Destaque Docentes tem como finalidade, além dos objetivos gerais já elencados, também:

- Disseminar e desenvolver as competências necessárias para atuação Docente, previstas no Mapa de Competências;
- Incentivar qualificação e aprendizado dos Docentes, através da realização dos cursos da Trilha Docente do portal de educação corporativa, Senac E-Learning.
- Estimular a criatividade e estratégias inovadoras de atuação em sala de aula, bem como, boas práticas de ensino alinhadas ao Modelo Pedagógico do Senac-RS (MPS);
- Promover a satisfação, consequentemente influenciando positivamente para o clima organizacional entre os docentes;
- Atuar como estratégia de retenção e redução de *turnover* entre este grupo ocupacional;
- Colaborar com a satisfação dos alunos.

3. PÚBLICO ALVO

Docentes contratados como empregados para atuação em qualquer nível educacionais do Senac-RS.

4. INTRODUÇÃO

O Senac-RS é uma instituição de educação profissional fundada em 1946, direcionada aos setores do comércio de bens, serviços e turismo. Conta com um portfólio com mais de 820 cursos nos níveis Formação inicial e continuada, Cursos técnicos, Ensino médio, Graduação e Pós-graduação. A instituição atende os 497 municípios do RS, oferecendo cursos nas modalidades presencial e a distância.

A instituição investe e dedica-se na implementação de práticas de gestão e processos com base em referenciais mundiais, de modo, que sistematicamente participa de avaliações/certificações como ISO9001, Prêmio Melhores em Gestão, Prêmio Iberoamericano da Qualidade, entre outros.

O propósito do Senac-RS é “Mudar Vidas por meio da Educação Profissional”, por isso propõe a qualificação de um indivíduo não só capaz de articular conhecimentos, habilidades e atitudes, mas de agir, intervir e decidir em situações nem sempre previstas, dentro e fora do mundo do trabalho, promovendo a construção da cidadania.

Atualmente, a instituição conta com 1651 colaboradores efetivos que estão alocados nas 40 escolas e na Administração Regional. Aproximadamente 50% do quadro de colaboradores do Senac-RS estão diretamente vinculados a atividade fim da organização, como Orientadores de Educação Profissional (OEP) e Professores, promovendo a educação profissional em cursos de aprendizagem, formação inicial e continuada de trabalhadores, técnico de nível médio, ensino médio e superior.

São estes profissionais, que levam a missão do Senac até os alunos e atuam como mediadores criando e oferecendo condições para a construção da aprendizagem através do desenvolvimento de competências necessárias à sua trajetória profissional e social conforme o Modelo Pedagógico Senac (MPS). Para o desenvolvimento destes docentes, contamos com o Mapa de Competências, que é o alicerce para todas as práticas de gestão de pessoas no Senac-RS, influenciando na atuação do recrutamento e da seleção, na análise de desempenho, no clima e na cultura organizacional, nas capacitações e nos desenvolvimentos, nas políticas de promoções e carreira e nos reconhecimentos.

Diante da importância e protagonismo dos docentes frente a missão do Senac RS; as oportunidades de melhorias apontadas pela participação no Prêmio Nacional da Qualidade, relacionadas a sistemas de reconhecimento; da identificação como eixo fragilizador para inovação no Modelo de Excelência em Gestão (MEG); e dos resultados qualitativos/quantitativos da Pesquisa de clima organizacional e Pesquisa de Satisfação dos alunos, foi criado o Programa Destaque Docente, um programa de valorização, incentivo e reconhecimento de docentes.

Além de apresentar-se como um programa de reconhecimento que valoriza e promove a cultura de excelência, o programa Destaque Docente incentiva a cultura de compartilhamento de boas práticas, fazendo parte do nosso rol de atividades relacionadas a gestão do conhecimento e aprendizagem para este público.

5. CONCEPÇÕES DO PEDAGÓGICAS DO SENAC

O Projeto Político Pedagógico (PPP) – Nosso Jeito de Aprender e Ensinar, do Senac RS, tem a proposta pedagógica pautada no desafio de educar para o trabalho e para a vida.

A concepção de metodologia rompe com a tradicional divisão entre teoria e prática, e privilegia o desenvolvimento de competências por meio de práticas pedagógicas ativas, inovadoras, integradoras e colaborativas, centradas no protagonismo do aluno.

O Modelo Pedagógico Senac (MPS), requer um perfil docente totalmente diferenciado daquele existente em instituições que adotam metodologias tradicionais, focadas no ensino e no conteúdo. O foco do docente deixa de ser no ensino, para ser na aprendizagem do aluno, muda a concepção de sala de aula, pois deixa de ser um espaço de exposição para ser um espaço de experimentação, colaboração e co-criação e conseqüentemente mudam as metodologias de sala de aula, que deixam de ser passivas e passam a ser ativas, enfim, muda o conceito de aluno, que deixa de ser agente passivo, para tornar-se sujeito da aprendizagem.

O docente é a maior fonte de inspiração e de incentivo à motivação dos alunos, é o mediador das situações de aprendizagem por meio das estratégias de ensino pautadas nas metodologias ativas, alinhadas a proposta pedagógica da instituição.

Para Barbosa, Gontijo e Santos (2004), pensar a educação profissional numa perspectiva de formação de competências requer inovações pedagógicas. Assim, torna-se possível o desenvolvimento de um processo de formação cuja finalidade seja, além do domínio operacional de um determinado fazer, a compreensão global do processo produtivo, com a apreensão do saber tecnológico, a valorização da cultura do trabalho e a mobilização dos valores necessários à tomada de decisões e cidadania.

O MPS define que o docente, comprometido com a formação humana integral, utiliza diferentes ambientes e cria situações de aprendizagem significativas e favoráveis à centralidade do aluno no processo de ensino e aprendizagem. Ele renova

sua prática a partir de reflexão e desenvolve continuamente suas competências para mediar a aprendizagem do aluno, ajudando-o a aprender por si mesmo.

6. PROGRAMA DESTAQUE DOCENTE

Educar para o trabalho com o compromisso de ser a instituição que oferece as melhores soluções em educação é a missão do Senac RS, e pensando em reconhecer os docentes que fazem isso acontecer nas escolas, foi concebido o Programa Destaque Docente. O programa é uma estratégia de reconhecimento anual de docentes, que gera significado, engajamento, valorização e reconhecimento para estes profissionais.

“O prazer relacionado ao reconhecimento é expresso na vivência do sentimento de utilidade e na responsabilidade de formar cidadãos. É o sentimento de que aquilo que foi construído fez algo da ordem do reconhecimento. Dessa forma, o reconhecimento ocupa um lugar fundamental para o sujeito, pois reveste de sentido o trabalho, transforma o sofrimento em prazer e contribui para a construção da sua identidade.” (Nogueira e Brasil, 2013).

Outros fatores contribuíram para criação do programa de reconhecimento, tais fatores foram identificados a partir de três “processos” de oportunidade de melhorias: Em 2015, em uma avaliação do Prêmio Nacional da Qualidade (PNQ) foi indicado no item “6.1 F, que programas de reconhecimento e incentivo para a busca do alto desempenho, para o alcance de metas e a cultura de excelência fossem desenvolvidos com maior abrangência no Senac-RS”. No mesmo ano, o Modelo de Excelência da Gestão (MEG), que é uma referência em gestão organizacional utilizado pelo Senac-RS desde 2003, identificou como eixo fragilizador o processo de “Remuneração, reconhecimento e incentivos, visando a cultura da excelência”. Outro indicador que apontava para esta necessidade, foi a Pesquisa de Clima de 2016, onde aproximadamente 30% das manifestações qualitativas da pesquisa relacionadas ao bloco de reconhecimento financeiro, indicavam a necessidade de criação de algum mecanismo de reconhecimento e valorização para o público docente. Para Zabalza

(2004), reconhecer, promover e estimular condições que despertem o desejo de permanecer na docência, além de uma meta de cada professor, pautada no autoconhecimento e na autorregulação de seus objetivos, deve ser compromisso da gestão de cada instituição preocupada com a qualidade da educação.

6.1. PLANEJAMENTO E DEFINIÇÕES INICIAS DO PROGRAMA

A fim de estruturar e construir o planejamento inicial do programa, foi formado um comitê com representantes do Núcleo de Recursos Humanos (NRH), Gerência de Educação Profissional (GEP), Docentes e Pedagogos. O comitê teve como objetivo estabelecer as diferentes perspectivas e implicações do programa de reconhecimento, sugerir categorias de premiação, requisitos de participação, critérios de avaliação e premiação. Segundo Schein (2009), programas e ações que incentivam a participação do funcionário e proporcionam a interação entre as diversas áreas da organização são uma boa ferramenta para fortalecer a cultura organizacional. Um ambiente que valoriza seu funcionário e se preocupa com seu desenvolvimento é um ambiente próspero, que incentiva ideias e promove o engajamento.

6.2. CATEGORIAS DE PREMIAÇÃO E REQUISITOS DE PARTICIPAÇÃO

O comitê definiu que a campanha do programa terá ciclos anuais de reconhecimento/premiação e que os requisitos mínimos para participação do docente, são: ter ao menos 6 (seis) meses de vínculo trabalhista com a instituição; conclusão do conjunto de cursos previstos para função, disponíveis no portal de educação corporativa.

Considerando a análise do mapa de competências, o mapa estratégico e as necessidades levantadas pelos processos de melhorias, o comitê definiu pela criação de duas categorias de premiação do Programa: Categoria Performance, e Categoria Boas práticas.

6.2.1 Categoria Performance

Visando colaborar com os objetivos de desenvolver as competências da atuação docentes e estimular o aumento da satisfação dos alunos, o comitê definiu que os critérios de avaliação dos vencedores desta categoria seriam baseados na Análise de Desempenho por Competência e o Índice de Satisfação dos Alunos. Além disto, para atender ao objetivo de incentivar a adesão as trilhas de capacitação, optou-se por condicionar a habilitação da participação nesta categoria, a conclusão dos cursos previstos para os docentes no portal de educação corporativa.

Cada docente pode chegar em uma pontuação total de 100 pontos, destes até 20 pontos podem ser obtidos através dos resultados da análise de desempenho por competências e os 80 pontos restantes podem ser obtidos através da satisfação dos alunos em relação ao docente.

A análise de desempenho é realizada anualmente no Senac e, é considerada uma importante ferramenta de desenvolvimento, reconhecimento e feedback. As 14 competências avaliadas na análise de desempenho, são baseadas no Mapa de Competências, que estabelece a relação dos objetivos estratégicos com as competências da força de trabalho.

“A melhor maneira de propiciar o florescimento do potencial do empregado está em permitir-lhe autodesenvolvimento, e o indivíduo poderá ser mais e melhor desenvolver-se, enquanto caminha para tornar-se excepcional na execução de suas atuais funções. A avaliação de desempenho ajuda-o neste sentido, tornando possível que ele dirija seus esforços, inteligentemente, para cumprir os objetivos de sua função” (Lucena 1997).

Para obter a pontuação total por colaborador na avaliação de desempenho, atribuímos uma pontuação para cada competência e sua escala de avaliação, conforme a Tabela 1 – Pontuação das competências, disponível no ANEXO I. Além da avaliação das competências, também utilizamos a avaliação dos objetivos individuais dos docentes, para a composição da pontuação total dele em sua análise

de desempenho e pontuação do destaque docente, conforme Tabela 2 – Pontuação dos objetivos, disponível no ANEXO I.

Para computar a pontuação do docente relativa a satisfação dos alunos, utilizamos o % médio de satisfação dos alunos de cada docente ao longo do ano. Esta pesquisa é aplicada nos alunos a cada término de curso e avalia dos seguintes itens: aulas práticas e participativas, atendimento das expectativas com o curso, domínio de conteúdo e postura ética, conforme ANEXO II – PESQUISA SATISFAÇÃO DO ALUNOS. Apuramos os resultados através das respostas “satisfeito” e “muito satisfeito”.

A satisfação do aluno não é somente um indicador da qualidade, mas é ela própria, um componente da aprendizagem, uma vez que quando o aluno está satisfeito, estão presentes fatores, como o aumento de confiança, que também têm impacto na qualidade do processo educativo (MARCUIZZO, GUBIANI e LOPES (2012, p. 6).

Para exemplificar, considerando que um docente obteve um número de 10 avaliações e destas 5 respostas de “muito satisfeito” e 2 de “satisfeito”, totalizando 7, dividimos pelo número total de avaliações e multiplicamos por 100, obtendo assim um total de 70% de satisfação.

A pontuação final do docente é a combinação na avaliação de suas competências e a satisfação do aluno, conforme exemplo da Tabela 3 – Exemplo de Pontuação Total, disponível no ANEXO I.

6.2.2 Categoria Boas Práticas

A categoria Boas Práticas foi criada com intuito de promover a gestão e compartilhamento do conhecimento. Nesta categoria os docentes compartilham suas práticas de aprendizagem através de um vídeo, que são avaliados segundo critérios preestabelecidos e os 3 (três) docentes com as melhores práticas são premiados.

Para Veiga e Viana (2011) a motivação de docentes para aprender está interligada com: redes de conhecimento, visão compartilhada e interação entre as pessoas, investigação de novos enfoques e aprendizagens com experiências passadas sem permanecer nelas, e criatividade para propiciar novos espaços de aprendizagem promovendo práticas inovadoras. Todos esses aspectos podem ser determinantes para a satisfação na docência se forem contemplados e incentivados no cotidiano docente.

As práticas de aprendizagem, em formato de vídeo, devem estar em consonância com o Modelo Pedagógico Senac-RS (MPS) e demais critérios estabelecidos no ANEXO III - FICHA DE AVALIAÇÃO DA PRÁTICA DOCENTE.

O Modelo Pedagógico Senac (MPS) orienta a proposta pedagógica e, portanto, é a base para o trabalho dos docentes e para todas relações de ensino aprendizagem que se desenvolvem na instituição. Sendo assim, é o requisito de maior influência na avaliação no Programa Destaque Docente, conseqüentemente possuindo um maior peso nas avaliações dos vídeos de aprendizagem.

6.2.2.1 Avaliação as práticas vencedoras

O processo de avaliação das práticas de aprendizagem produzidas pelos docentes acontece em duas etapas, a primeira na escola em que o docente atua, denominada de pré-seletiva e a segunda em nível estadual.

A pré-seletiva é organizada pela pedagoga da escola, que estimula todos os docentes a organizarem e submeterem suas situações de aprendizagem para o programa. A seleção da prática na pré-seletiva acontece em uma reunião pedagógica, onde o docente tem a possibilidade de apresentar sua prática no formato de “pitch” para todos seus colegas, que terão o papel de avalia-los, seguindo os critérios da Ficha de avaliação da Prática Docente. Desta forma, a pré-seletiva se torna um

importante momento de integração e compartilhamento de conhecimento entre os docentes.

O docente com maior pontuação, será o docente indicado a produzir o vídeo de até 5 minutos da sua boa prática de aprendizagem e enviar para a etapa final, representando a escola em nível estadual. Após a produção local do vídeo com a prática selecionada, a escola deve publicá-lo na sala virtual do programa no Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) Blackboard.

A avaliação das práticas em nível estadual para deliberação dos vencedores da campanha e realizada por um comitê formado por representantes dos docentes, NRH e GEP. O comitê se reúne e avalia em conjunto todos os vídeos publicados, utilizando a Ficha de Avaliação da Prática Docente. As 3 (três) práticas com maior pontuação são declaradas vencedoras.

6.3 AÇÕES E ESTRATÉGIAS DE SUSTENTAÇÃO DO PROGRAMA

Visando manter os docentes engajados no programa ao longo do ano, criamos uma história envolvente baseada em elementos da gamificação e fundamentos de storytelling. Assim nasceu os Senackers – uma jornada pela educação.

Os jogos motivam, de diferentes maneiras, a avançar em suas etapas adquirindo recompensas à medida que os desafios são superados. Eles ensinam, inspiram e envolvem de uma maneira que a sociedade não consegue fazer (MCGONIGAL, 2011).

A narrativa contou uma história de ficção-científica, tendo como protagonistas uma tropa de elite de heróis, que têm a missão de combater um vilão responsável por disseminar a desqualificação profissional na sociedade. Esta equipe de elite, denominada Senackers, foi formada durante a narrativa pelos docentes que realizam as missões ao longo da jornada. A narrativa contou com diferentes heróis (Senackers), equipes de apoio ao combate (GEP/NRH), espaçonave, vírus (desqualín), vilão (Desqualitron), entre outros elementos que enriqueceram a história.

Os docentes tiveram que unir forças para combater o vírus da desqualificação profissional, denominado “Desqualin”, este vírus era o responsável por fazer os alunos perderem o interesse pela qualificação profissional. Após combater o vírus, os docentes foram desafiados a combater o vilão, responsável pela disseminação do vírus. Em cada uma das missões, a equipe de apoio da base Senackers, realizou a chamada para o desafio e orientou os docentes “recrutados” para fazer parte da elite “Senackers”.

A partir desta história, realizamos algumas ações baseada em gamificação para engajar, promover o desenvolvimento e realizar o compartilhamento de informações entre docentes.

6.3.1 Principais ações de engajamento

Neste capítulo elencaremos as principais ações de incentivo a participação dos docentes nas categorias do programa, descrevendo sucintamente o modo de funcionamento de cada uma delas. Alguns exemplos destas ações podem ser vistas no ANEXO IV – AÇÕES DE ENGAJAMENTO.

a) Criação de identidade visual do programa – A marca exclusiva do programa foi criada conjuntamente com a Núcleo de Marketing (NMKT), considerando elementos que inspirassem os docentes. A logomarca da identificação utilizou o livro e capelo, simbolizando o início do saber na leitura de um livro e o fechamento de um ciclo de esforço e dedicação, simbolizado pela formatura. Além do logo, também criamos o slogan “O Maior Prêmio é Mudar Vidas” remetendo a campanha corporativa denominada “Minha vida é mudar vidas”. Estes elementos permanecem fazendo parte de todas as ações de engajamento.

b) Lançamento anual do programa – Anualmente realizamos uma ação de lançamento do Programa Destaque Docente, com a participação dos Docentes,

Pedagogas e Diretores de Escola. Neste momento são apresentados os objetivos, regras, métricas e desafios do programa ao longo do ano, além de mostrar premiação para os vencedores.

c) Matérias no Interligado – Através da revista eletrônica semanal – o Interligado, que é uma ferramenta consolidada de comunicação e engajamento, realizamos as matérias de lançamento e ações de incentivo, promovendo o engajamento e reconhecendo e valorizando os nossos docentes. São exemplos de matérias já publicadas no Interligado: lançamento da campanha, reuniões pedagógicas sobre o tema, lançamento de desafios, etc.

d) Envio de e-mail com orientações – Foram enviados e-mails com as informações dos lançamentos e ações para o grupo de docentes e diretores de escola, bem como e-mails com informações de apoio às pedagogas.

e) Criação do Grupo de WhatsApp – Para maior agilidade nas informações do programa, criamos um grupo de WhatsApp chamado Destaque Docente, este grupo conta com a participação das pedagogas das escolas, consultoria pedagógica e NRH.

f) Criação de uma sala no Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) – Como estratégia de engajamento, criamos uma sala no Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), esta sala foi criada para facilitar a interação com os docentes, por meio desta ferramenta. Foram divulgadas todas as informações do lançamento e ações realizadas, bem como, através deste ambiente que os docentes enviaram as suas boas práticas de aprendizagem em forma de vídeo para a etapa final.

g) Apresentações temáticas em PPT – A cada lançamento enviamos as apresentações do programa (PPT) para conhecimento e apoio, através de e-mail e disponibilizamos no ambiente virtual de aprendizagem, para acesso a todos os docentes e pedagogas.

h) Encontro de Pedagogas – Apresentamos o programa às pedagogas das escolas, no encontro anual de pedagogas, onde conseguimos esclarecer dúvidas e engajar as pedagogas que são o nosso elo de ligação para reforçar as informações e ações do programa durante o ano.

i) Desafios de engajamento - Realizamos diversos desafios (missões) de incentivo e engajamento. As principais missões foram: **MISSÃO DIVERSIDADE** - Lançamos o desafio para os docentes responderem através da sala destaque docente a pergunta “**Qual desafio você encontra para trabalhar diversidade em sala de aula?** ”; **DESAFIO DA FEIRA DE OPORTUNIDADES** - A pedagoga de cada escola, convidou um docente para gravar um vídeo de até um minuto, falando das oportunidades que seriam oferecidas por sua escola. Estes vídeos foram utilizados nas redes sociais das escolas para divulgação e convite para a comunidade participar do evento; **DESAFIO DICAS DO ESPIE** - Promovemos a missão, onde um docente convidado de cada escola, gravou um áudio com dicas da ferramenta “Espie” (repositório interno com objetos de aprendizagem, disponível para todos os docentes).

j) Vídeos de mobilização

Desde o lançamento o programa, criamos vídeos para mobilização dos docentes tais como, vídeos de lançamento com a temática, vídeos para a realização das missões (desafios), vídeos demonstrando os requisitos de participação e premiação.

k) Participação em reuniões pedagógicas

Participamos de reuniões pedagógicas nas escolas, este momento nos proporcionou o contato direto com os docentes e assim a estimular a participação no programa. Esta participação foi muito importante, visto que docentes, pedagoga, diretor (a) de escola e NRH estavam juntos para esclarecer dúvidas e incentivar a participação.

l) Pitches de apresentação de boas práticas

Promovemos como estratégia de estímulo no último ano, pré-seletivas nas escolas em formato de pitch. As pedagogas foram orientadas a organizar as pré-seletivas nas escolas, onde cada docente teve a oportunidade de apresentar um “pitch” da sua boa prática de aprendizagem para os demais colegas e assim promover a prática do compartilhamento de conhecimento.

m) Teatro na entrega premiação

Realizamos uma das premiações no evento educacional “Senac Experience” (XP), evento realizado anualmente onde, apresentamos uma encenação no momento da premiação conforme storytelling do programa, ocasionando curiosidade e emoção aos docentes e demais presentes.

6.4 PREMIAÇÃO

Visando envolver os docentes na definição da premiação prevista para os vencedores, realizamos uma pesquisa previamente ao lançamento do programa. O resultado indicou que a premiação seria uma viagem com acompanhante.

Desta forma, buscamos junto ao Sesc – Serviço Social do Comércio, pacotes turísticos em destinos inesquecíveis dentro do Brasil. Foram selecionados os seguintes destinos: Salvador-BA, Maceio-AL, Bonito-MS, Jalapão-TO e Rio de Janeiro-RJ. Os pacotes foram definidos para 7 (dias) e com um acompanhante, assim o vencedor poderá usufruir da premiação com algum familiar ou amigo de sua preferência.

Acreditamos que um prêmio que proporcione experiências significativas e boas recordações, torna a premiação inesquecível, nos últimos anos tivemos relatos de

docentes emocionados, pois sentiram-se reconhecidos e tiveram de fato experiências significativas.

Pensando em valorizar ainda mais os docentes no momento do recebimento da premiação, optamos por realizar a divulgação dos vencedores em 2019 no “Senac Experience”, um dos maiores eventos de educação do RS. Em 2020, em virtude da pandemia, promovemos um evento on-line igualmente preparado para acolher todos os docentes. Nos eventos contamos com a presença de alunos, coordenadores, diretores de escola, gerente de educação, diretor regional e os docentes de todos os níveis do Senac-RS.

7. RECURSOS HUMANOS E FINANCEIROS

Considerando a importância e relevância estratégica do programa de reconhecimento para Docentes para o Senac-RS, investimentos de ordem financeira e de recursos humanos foram necessários. É importante ressaltar, que, assim como a maior parte dos projetos implementados, este também teve todas as suas etapas pensadas e estruturadas por grupos de trabalho internos, valorizando assim o capital intelectual interno.

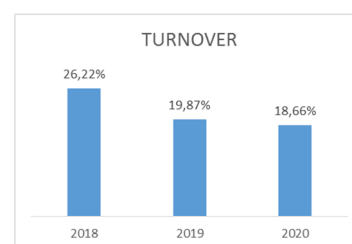
Abaixo, listamos os investimentos realizados na promoção das campanhas e aquisição dos prêmios previstos no programa.

Investimentos	
Campanha 2018	30.000,00
Campanha 2019	40.000,00
Campanha 2020	60.000,00

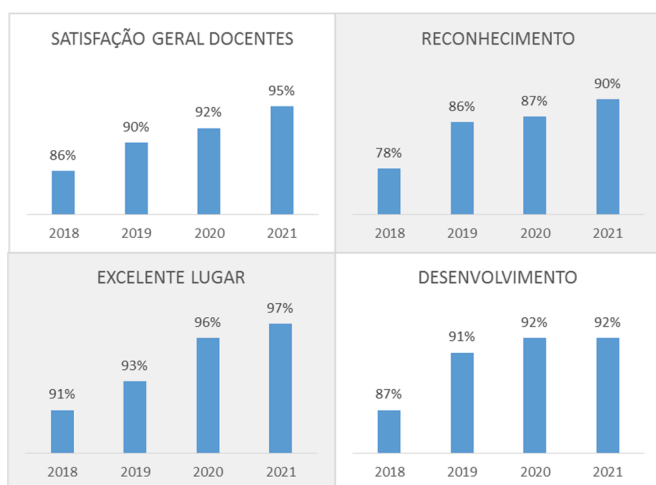
8. RESULTADOS DO PROGRAMA E SEUS IMPACTOS NOS INDICADORES

Foram diversos docentes e pedagogas reconhecidos e premiados ao longo das três edições e a cada ano trabalhamos para promover melhorias. Podemos afirmar que os objetivos do programa foram alcançados considerando o avanço dos indicadores abaixo:

a) Turnover: podemos observar o decréscimo acentuado no índice de turnover de docentes a partir do ano de implementação do Programa Destaque Docente, atendendo ao objetivo de “Atuar como estratégia de retenção e redução de *turnover* entre este grupo ocupacional”.



b) Clima organizacional: o Senac-RS aplica pesquisa de clima organizacional há

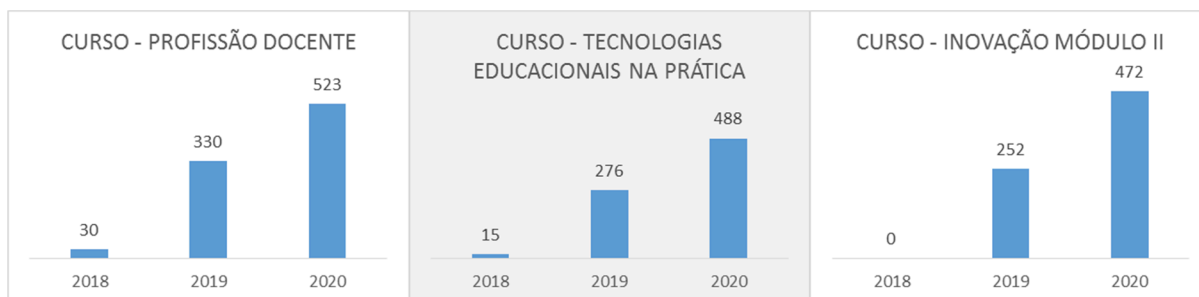


muitos anos, como estratégia de diagnósticos e melhoria da satisfação dos colaboradores. Considerando os dados dos últimos quatro anos, podemos observar um crescimento nos índices satisfação, em especial, nas seguintes afirmativas: 1) A

organização me oferece treinamento ou outras formas de desenvolvimento para o meu crescimento profissional; 2) Todos aqui têm a oportunidade de receber um reconhecimento especial; 3) Levando-se tudo em conta, eu diria que este é um excelente lugar para trabalhar.

Estes resultados nos permitem afirmar que alcançamos o objetivo de “Promover a satisfação, consequentemente influenciando positivamente para o clima organizacional entre os docentes”.

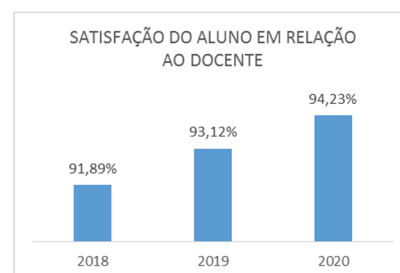
c) Capacitação Docente: as ações do programa tiveram um grande impacto no número de docentes que concluíram as capacitações previstas no Portal Senac E-learning e alinhadas ao Mapa de Competências da organização.



O número crescente de conclusões dos cursos previstos como requisitos do programa, nos permite inferir que estamos no caminho correto para atendimento dos objetivos de “Disseminar e desenvolver as competências necessárias para atuação Docente, previstas no Mapa de Competências”; “Incentivar qualificação e aprendizado dos Docentes, através da realização dos cursos da Trilha Docente do portal de educação corporativa, Senac E-Learning”.

d) Vídeos de boas práticas: foram compartilhados através do programa ao longo dos últimos três anos mais de 500 vídeos com práticas de aprendizagem. Os vídeos são visualizados e escolhidos pelas equipes nas unidades, de forma que permite a disseminação deste conhecimento. Além disto, os vídeos vencedores do programa são reeditados e publicados no ambiente virtual de aprendizagem para todos os docentes do Senac-RS. Esta ações colaboram diretamente para o objetivo de “Estimular a criatividade e estratégias inovadoras de atuação em sala de aula, bem como, boas práticas de ensino alinhadas ao Modelo Pedagógico do Senac-RS (MPS)”.

e) Pesquisa de Satisfação do Cliente: observamos um aumento no índice de satisfação dos nossos clientes (alunos) em relação aos docentes desde a implementação do Programa Destaque Docente. Compreendemos que estes resultados têm uma importante influência das ações



promovidas pelo programa, considerando a melhoria das práticas em sala de aula e a criação de um ambiente de valorização da satisfação dos docentes e alunos. Diante disto, entendemos que nos aproximamos do objetivo de “Colaborar com a satisfação dos alunos”.

9. CONCLUSÃO

Ao longo destes anos podemos concluir com os aprendizados e resultados obtidos, continuaremos a incentivar e promover ações de engajamento para os nossos docentes, manteremos a cada término de ciclo as reuniões com o grupo de trabalho de trabalho do programa, revisitando as ações já realizadas e promovendo assim o PDCL. Percebemos que a cada ano estamos contribuindo e tendo resultados positivos que colaboram ainda mais com os objetivos estratégicos do Senac RS.

Neste ano de 2021 iniciamos o novo ciclo com a nova temática “Minha Vida é Mudar Vidas” com o intuito de trazer os “heróis” (docentes) da vida real como os verdadeiros protagonistas desta nova história que inicia, mudando a vida dos alunos através da educação profissional.

Continuaremos a criar ações para que desperte cada vez mais o sentimento de pertencimento que os docentes já têm pelo Senac-RS.

10. BIBLIOGRAFIA

BARBOSA, Eduardo Fernandes; GONTIJO, Alberto de Figueiredo; SANTOS, Fernanda Fátima dos. O método de projetos na educação profissional: ampliando as possibilidades na formação de competências. Educação em Revista. nº 40, p. 182-212, Belo Horizonte, Dez/2004.

LUCENA, Maria Diva da Salete. Avaliação de desempenho: métodos e acompanhamento. Sao Paulo, McGraw-Hill do Brasil, 1997.

MARCUZZO, Marlei Maria Veduim. GUBIANI, Juçara Salete. LOPES, Luis Felipe Dias. A satisfação dos alunos de educação a distância em uma Instituição de Ensino Superior. Universidade Federal de Santa Maria, 2012.

MCGONICAL, Jane; A realidade em jogo - Por que os games nos tornam melhores e como eles podem mudar o mundo. Best Seller Editora. 1ª Edição. 2012 Tradutor: Rieche, Eduardo.

NOGUEIRA, S. T. O.; BRASIL, K. T. R. O lugar do reconhecimento no trabalho docente. Revista Exitus, [S. l.], v. 3, n. 2, p. 93-107, 2013.

SCHEIN, Edgar H. Cultura Organizacional e Liderança, São Paulo: Editora Atlas, 2009.

VEIGA, I. P. A. & VIANA, C. M. Q. Q. (2011). Formação de professores: um campo de possibilidades inovadoras. Em I. P. A. Veiga & E. F. Silva. (Org.), A escola mudou, que mude a formação de professores. Campinas: Papyrus Editora, 13-34.

ZABALZA, M. (2004). O ensino universitário: Seu cenário e seus protagonistas. Porto Alegre, RS: Artmed.

MINI CURRÍCULOS DOS AUTORES

CARINA DOS SANTOS DA SILVA LOPES, é graduada em Administração, possui MBA em Gestão Estratégica de Pessoas com ênfase em Coaching pela UNIASSELVI. Atualmente compõe a Equipe de Recompensas no cargo de Analista de Remuneração. E-mail: cdlopes@senacrs.com.br

CHEILA DE OLIVEIRA BUENO, é psicóloga, possui MBA em Gestão Estratégica de Negócios pela FADERGS. Atualmente compõe a equipe de Equipe de Desenvolvimento e cultura, no cargo de Analista de Treinamento. E-mail: cobueno@senacrs.com.br

MAURÍCIO GUTERRES DA SILVA, é graduado em Gestão de RH, possui Pós-graduação em Comportamento e Gestão de Pessoas pela ESAB, Pós-graduação em Liderança Estratégia de Negócios pela ESPM-RS. Atualmente, coordena as Equipes de Recompensas e SESMT na Fecomércio/Sesc/Senac. E-mail: mgsilva@senacrs.com.br