

Colaboração: Alternativa Para Orientação de Novos Professores

A cada ano, as faculdades e universidades dão boas-vindas a novos membros do corpo docente. Esses professores são frequentemente não apenas novos para a escola, mas também novos no ensino. Embora bem treinados em suas respectivas áreas, estão entrando em uma cultura não familiar com política, regulamentos, procedimentos e expectativas singulares. A despeito de sua experiência acadêmica como estudantes, suas novas funções e expectativas são bem diferentes.¹

Em minha experiência, novos membros do corpo docente normalmente buscam oportunidade para se associar a um colega de confiança que os ajudará a se integrarem em suas novas responsabilidades. Todavia, os reitores de universidades e diretores de faculdades geralmente designam o novo professor como parceiro de membro experiente do corpo docente que pode estar sobrecarregado com aulas, pesquisas e outras responsabilidades.

Que função se espera do mentor?

Fraser descreve o mentor como um professor, guia confiável, patrocina-

dor, conselheiro, consultor, técnico, treinador, colega e exemplo a ser seguido.² Contudo, um dos atributos mais importantes de um mentor é a disponibilidade.³ Os mentores do corpo docente que estão ocupados com cargas pesadas de aulas, pesquisas, e questões de promoção e mandato não são os melhores candidatos para orientar novos professores. A principal meta do relacionamento do mentor é cuidar do desenvolvimento profissional do novo professor. Portanto, um relacionamento de confiança não pode ser desenvolvido se o mentor está ocupado demais e não disponível. Como consequência, o novo membro do corpo docente terá que conduzir sem auxílio suas tarefas e a política da universidade.

Na maioria dos casos, os novos membros do corpo docente buscam parceria colegial, não apenas orientação sobre como melhor fazer as coisas. Quando a colaboração do corpo docente se torna uma verdadeira parceria entre o novo professor e um colega experiente, isso possibilita ao novato aprender sobre a escola enquanto trabalha em projetos compartilhados.

Colaboração

Cada pessoa envolvida deve ter clara compreensão de colaboração antes que os professores possam implementá-la com êxito total. A colaboração é um processo que encoraja as pessoas a trabalharem juntas em novos caminhos. Ela não é um evento, mas um processo que, por sua vez, estimula novos empreendimentos colaborativos. A colaboração produz larga variedade de resultados que capacitam as pessoas e sistemas para mudança.⁴ A oportunidade e desafio de unir as pessoas podem produzir resultados maiores que a soma de esforços individuais.

Esses empreendimentos conjuntos requerem que cada um examine desde o início sua visão filosófica de colaboração. Alguns podem ver a colaboração como uma competição que ameaça seu território, enquanto outros podem filosoficamente apoiar a colaboração sem estarem dispostos a gastar tempo e esforço para torná-la bem-sucedida. De maneira ideal, os participantes entenderão a colaboração como oportunidade para derrubar barreiras territoriais, identificar objetivos comuns, juntar recursos e

EARL THOMAS

implementar estratégias que alcançaram resultados positivos.

Alternativa para orientação de novos professores

Em minha experiência, estereótipos e concepções errôneas sobre orientação de membros do corpo docente e trabalho acadêmico têm representado grande barreira para a colaboração entre professores. Estereótipos convencionais, que retratam professores conduzindo pesquisas no isolamento de laboratório ou ensinando sozinhos em frente a uma classe de alunos passivos, ignoram aspectos significativos da vida acadêmica moderna. Muitos professores, atualmente, conduzem grande parte de seus trabalhos (ensino, pesquisa e composição) em parceria com colegas. A colaboração entre membros do corpo docente geralmente ocorre em duas áreas principais: pesquisa e ensino. Aprender a colaborar será mais útil às futuras metas do novo professor do que ser orientado a como trabalhar sozinho.

Barreiras para a colaboração entre membros do corpo docente

Assuntos de promoção e mandato podem promover ambiente de competição em vez de coleguismo. Membros recém-contratados do corpo docente podem achar difícil associar-se com outros, especialmente colegas veteranos que podem estar buscando promoção e estabilidade. Como novato no meio acadêmico, senti falta do espírito de coleguismo entre membros do corpo docente, o que considero importuno. Minha experiência anterior trabalhando para organizações comunitárias sem fins lucrativos me ensinou que poderia conseguir mais através da colaboração do que da competição. Logo aprendi que a estrutura do sistema de premiação da universidade frequentemente impede esforços de colaboração entre professores.

Descobri que outra barreira institucional para a colaboração entre o corpo docente é a maneira como as matérias são designadas e apresentadas. O conteúdo da matéria está

separado por áreas específicas de estudo pertencentes a um determinado departamento. Isso normalmente cria barreira para parcerias interdepartamentais e pode ser compreendido pelo corpo docente como ambiente hostil e competitivo.

Diferenças filosóficas e pessoais entre o corpo docente também podem impedir a colaboração. Em estudo piloto de modelo de ensino colaborativo envolvendo dois professores de disciplinas diferentes, Bowles⁵ descobriu que os professores normalmente discordam sobre como abordar uma matéria, lidar com as necessidades dos alunos e conduzir ensino colaborativo. Além disso, McMillin e Berberet⁶ descobriram que os professores geralmente se consideram adversários mais do que colaboradores.

Vencendo barreiras da colaboração

Como pode a universidade vencer com êxito as barreiras da colaboração? Acredito ser vital focalizar os benefícios que podem ser alcançados pela colaboração bem-sucedida entre os membros do corpo docente – tanto para os envolvidos como para a universidade. A colaboração do corpo docente pode criar conexões entre indivíduos, departamentos e setores. Os professores, por exemplo, podem começar a se unir de forma interdepartamental em reuniões para debater sobre as matérias que ensinam e em conjunto modificar o currículo. Podem, portanto, melhor utilizar os recursos da universidade e satisfazer de modo mais adequado as diversas necessidades dos seus alunos. Os efeitos não tão óbvios desses esforços colaborativos interdepartamentais são que os membros do corpo docente descobrem e exploram crenças compartilhadas referentes a ensino, pesquisa e serviço. Mesmo antes de os professores abraçarem a ideia, as estruturas de recompensa e pagamento da universidade podem ser adaptadas para encorajar e gratificar a colaboração. Os membros veteranos do corpo docente podem negociar um sistema de premiação

A principal meta do relacionamento do mentor é cuidar do desenvolvimento profissional do novo professor.

conjunta através do conselho administrativo do corpo docente e da revisão dos regulamentos.

Colaboração em ação

Minha experiência anterior trabalhando para organizações comunitárias sem fins lucrativos me ensinou que a colaboração é um processo, não um produto. A colaboração bem-sucedida dá atenção direta ao processo. Winer e Ray⁷ propuseram um modelo de processo de colaboração caracterizado por estágios: (1) escolher colegas, (2) compartilhar o trabalho, (3) estabelecer diretrizes de trabalho, e (4) encerrar a colaboração.

Ao chegar à universidade, minha crença no poder da colaboração me capacitou a buscar um colega confiável em vez de esperar ser designado a um docente veterano. Depois de muitos anos de trabalho com um companheiro colaborador, minha compreensão e apreciação pela vida acadêmica foi transformada. Comecei a apreciar a observação de Salomão: “Melhor é serem dois do que um, porque têm melhor paga do seu trabalho” (Eclesiastes 4:9, RA).⁸ Acredito que os resultados positivos de trabalho da nossa parceria colaborativa foram em grande medida atribuídos à nossa compreensão e aplicação do modelo de processo de colaboração de Winer e Ray. Ao aderir ao modelo do processo:

1. Fizemos decisão consciente de trabalhar juntos como parceiros de colaboração;

2. Buscamos compartilhar o trabalho; Cada empreendimento colaborativo foi conduzido por diretrizes de

Na maioria dos casos, os novos membros do corpo docente buscam parceria colegial, não apenas orientação sobre como melhor fazer as coisas.

trabalho estabelecidas em conjunto;

3. Estabelecemos tempo determinado realista para marcar o desempenho inicial e final de cada empreendimento colaborativo.

Contudo, à base do êxito da nossa colaboração estava o compromisso de reservar tempo e estar acessível um ao outro. Como Gaskin, Lumpkin e Tennant sugeriram,⁹ o desenvolvimento de um relacionamento confiável entre o mentor e o favorecido requer que cada um esteja semanalmente acessível ao outro. Nós nos reuníamos para considerar e rever nosso trabalho, resolver problemas e desenvolver planos de ação. Isso resultou em propostas de subvenção, desenvolvimento de cursos e produção de artigos em conjunto.

Ambos ganhamos muito em nossas carreiras acadêmicas desde que nos unimos como colaboradores. Ao contrário das descobertas de Bowles, que sugerem que a colaboração entre o corpo docente é difícil de ser realizada, descobrimos um contexto no qual os dois podiam colaborar no ensino, pesquisa e serviço de modo a alcançar nossas metas compartilhadas e individuais.

Conclusão

A colaboração é um processo que pode orientar e integrar o corpo docente à vida do educador e enriquecer o desenvolvimento profissional. Historicamente, no entanto, o desenvolvimento de professores novos tem sido moldado por um modelo de men-

tor e aprendiz.¹⁰ Gaskin, Lumpkin e Tennant sugerem que o professor que atua como mentor deve se concentrar em atividades formativas, como por exemplo, oferecer conselho e prover comentários construtivos. Embora deva ser importante possuir mentores experientes disponíveis para aconselhamento, novos membros do corpo docente necessitam de alguém que esteja acessível e que possa reunir-se regularmente com eles para desenvolverem e implementarem projetos compartilhados. Aqui estão algumas sugestões para estabelecer este tipo de colaboração atenciosa:

Professores experientes normalmente designados para atuar como mentores têm tempo limitado para fazer isto devido à carga horária, conhecimento e atividades da ocupação. O novo professor, portanto, deve pedir a esses membros experientes conselho em assuntos difíceis de ser resolvidos que não requerem grande e contínuo comprometimento de tempo.

Esforços colaborativos têm maior probabilidade de apoiar o desenvolvimento de novos docentes quando os colaboradores buscam um ao outro, em vez de serem apontados pelos administradores. Por isso, é útil buscar um colega para trabalho conjunto, que na carreira universitária esteja aproximadamente no mesmo nível de desenvolvimento que você.

Colaboradores do corpo docente devem identificar alvos em comum e cooperar para desenvolver planos de trabalho. Portanto, você precisa agendar reuniões frequentes com seus colaboradores para estabelecer metas, desenvolver planos de trabalho e avaliar o progresso.

Colaboradores devem discutir como dividirão as responsabilidades e créditos associados com ensino, pesquisa e serviço conjunto.

A colaboração é alternativa executável na designação de um novo docente a um veterano que lhe sirva de mentor. Desde o início, ela imerge o novo professor no ensino, pesquisa e serviço, e provê apoio à sua integração na vida do campus. Através

da colaboração, os membros do corpo docente podem alcançar muito mais do que poderiam sozinhos.



Earl Thomas, Ed.D., é professor associado da Faculdade de Educação na Universidade Saint Xavier em Chicago, Illinois, EUA. Leciona cursos de pós-graduação no

Mestrado de Artes do Programa de Ensino e Liderança. Suas especializações são em ensino pré-escolar e adulto, e em diversidade.

NOTAS E REFERÊNCIAS

1. J. P. Bellack, "Advice for New and Seasoned Faculty," *Journal of Nursing Education* 42:9 (Setembro de 2003), p. 383, 384.
2. Jane Fraser, *Teacher to Teacher: A Guidebook for Effective Mentoring* (Portsmouth, N.H.: Heinemann, 1998). Citado no L. P. Gaskin, A. T. Lumpkin, e L. K. Tennant, "Mentoring New Faculty in Higher Education," *Journal of Physical Recreation & Dance* 74:8 (Outubro 2003), p. 49-53.
3. Gaskin, Lumpkin, e Tennant, op cit.
4. M. Winer e K. Ray, *Collaboration Handbook: Creating, Sustaining and Enjoying the Journey* (St. Paul, Minn.: Amerherst H. Wilder Foundation, 2000).
5. Phillip David Bowles, "The Collaboration of Two Professors From Disparate Disciplines: What It Taught Us." San Diego: Annual Meeting of the National Reading Conference, 1994 (ERIC Document Reproduction Service No. ED386744). O apóstolo Paulo usa a metáfora do corpo humano para ilustrar a necessidade e o resultado positivo da colaboração (1 Coríntios 12).
6. L. McMillin e W. G. Berberet, *New Academic Compact: Revisioning the Relationship Between Faculty and their Institutions* (Bolton, Mass.: Anker Publishing, 2002).
7. Winer e Ray, op. cit.
8. A passagem bíblica creditada à RA é da Versão Almeida Revista e Atualizada no Brasil, 2ª edição. Todos os direitos reservados.
9. Gaskin, Lumpkin, e Tennant, "Mentoring New Faculty in Higher Education," op. cit.
10. Ibid.