

O processo de treinamento de professores no Colégio Nova Friburgo

*Amaury Pereira Muniz**

(Conclusão)

3. Algumas idéias sobre o Colégio Nova Friburgo;
4. Conclusões.

3. ALGUMAS IDÉIAS SOBRE O COLÉGIO NOVA FRIBURGO

3.1 *Como surgiu e se desenvolveu*

O colégio surgiu como sonho na década de 30. “Visitando em 1932, os famosos colégios ingleses — notadamente o Eaton — onde se formaram as gerações e os *barões assinalados* que constituíram o Império Britânico, sonhei para os jovens brasileiros com algo semelhante — um estabelecimento de ensino concebido e administrado para lhes proporcionar educação integral”, escreveu Simões Lopes no prefácio da plaqueta denominada Colégio Nova Friburgo (29).

Na segunda metade da década de 40, depois de criado o Departamento de Ensino, iniciou-se a fase de planejamento do colégio, destinado a um pioneirismo no campo do ensino secundário, como então se chamava a escola que ficava entre a primária e a superior.

Afastada a hipótese de localização no grande centro urbano, dispersivo por excelência, procurou-se região próxima, dotada de clima aprazível, próxima da cidade do Rio de Janeiro, de fácil acesso

* Diretor do Colégio Nova Friburgo, membro do Conselho de Ensino e Pesquisa da Fundação Getúlio Vargas e membro do Conselho Estadual de Educação.

e com boa rede hoteleira e com vida urbana simples, mas razoavelmente desenvolvida.

A cidade de Nova Friburgo reunia essas condições e estava com um sério problema: dar finalidade a um majestoso prédio que fora construído para hotel-cassino e, com o fechamento do jogo, não pudera ser inaugurado. Ora, a cidade reunia as condições desejadas e dessa forma, com o auxílio da população da cidade, a Fundação Getúlio Vargas, instituição mantenedora do colégio, adquiriu o imóvel e iniciou as adaptações e os acréscimos necessários à sua instalação.

O CNF, que se destinava a ser principalmente um internato masculino, surgiu assim ajudado por um movimento comunitário, o que criaria de pronto um vínculo com o ambiente, ao qual respondeu prontamente doando bolsas para alunos da cidade que o pudessem frequentar em regime de semi-internato.

No decorrer dos tempos, cresceu fisicamente, ampliou suas instalações, principalmente o número de residências dos professores, situadas no *campus* escolar, e, além disso, foi-se transformando face às mudanças do meio, procurando conservar certos invariantes no dinamismo das renovações, a fim de guardar a identidade consigo mesmo. Hoje é predominantemente um semi-internato, com grande número de alunos e professores, no seu corpo docente, o que antes não era admitido como norma.

3.2 *Tipo de educação*

O CNF pretende desde o início do seu funcionamento oferecer aos seus alunos uma educação de tipo integral, cuidando de desenvolvê-los do ponto de vista intelectual, do ponto de vista físico, artístico, dedicando especial atenção ao harmonioso desenvolvimento de sua personalidade e à formação de um sistema de valores baseado na concepção cristã de vida, tradicional na família brasileira.

Para tanto foi dotado de ambiente amplo, com abundantes áreas verdes; praças de esportes, ginásio de esportes; salas de aula arejadas, claras, alegres e convidativas; salas-ambiente e laboratórios

realmente usados pelos alunos em seus estudos, em suas pesquisas, e na elaboração de seus projetos; bibliotecas bastante amplas e iluminadas, dotadas de numerosos e ricos acervos em livros e outros materiais de consulta; salas especializadas para a instalação de serviços, tanto administrativos, como os de saúde — setor médico e setor odontológico — e os pedagógicos — Serviço de Orientação Educativa, Serviço de Orientação Pedagógica, Seção de Recursos Audiovisuais, Centro de Estudos Pedagógicos e outras que lhe conferem desde o início de suas atividades excelentes condições de funcionamento.

Tal ambiente hospitaleiro e acolhedor, confortável, embora sem luxo, é um fator altamente positivo para a boa execução do trabalho que o colégio vem realizando.

O civismo e os valores espirituais sempre foram objeto de suas mais cuidadas atenções, de modo a que seus alunos aprendam, sobretudo pela vivência, o exercício da cidadania e estejam atentos para o sentido transcendental da vida e prontos para assumir as conseqüências que daí resultam. É total o respeito à orientação religiosa da família.

Educando para uma sociedade em constante mudança, o colégio procura desenvolver nos seus alunos a iniciativa, o espírito de liderança, a atitude de cooperação, interesses selecionados, a capacidade de pesquisas e de refletir, a capacidade de compreender e sentir as manifestações artísticas, o gosto pelo estudo e o conhecimento das melhores técnicas de trabalho intelectual, a capacidade de usar a indução e o raciocínio hipotético-dedutivo característico da ciência, a criatividade, o desejo de auto-renovação e a capacidade de modificar comportamentos.

3.3 O ensino

O CNF surgiu com um método didático definido — o de Unidades Didáticas — baseado nos trabalhos de Henry C. Morrison realizados na Universidade de Chicago, da qual era o superintendente, e publicados no livro *The practice of teaching in the secondary school*, publicado inicialmente por aquela universidade em 1926 e cuja oitava edição data de 1947.

O método surgiu, no entanto, já com modificação para melhor adaptá-lo ao meio brasileiro, do que se pode ter notícias pela leitura do livro *O ensino por unidades didáticas — seu ensino no Colégio Nova Friburgo*, de autoria da Prof.^a Irene Estevão de Oliveira, publicado em 1954 pela Fundação Getúlio Vargas e por artigos de nossa autoria publicados em várias revistas técnico-pedagógicas, dentre as quais destacamos *Curriculum*, a revista do próprio colégio.

No decorrer dos anos, sempre com o espírito aguçado de autocrítica, sempre atento às mudanças na técnica de ensino representadas pelas novas conquistas da didática, da pedagogia e, pela sua própria experiência, o Colégio Nova Friburgo introduziu novas modificações no seu plano didático, enriquecendo-o e atualizando-o, de modo a assegurar-lhe a eficiência, a eficácia e a efetividade tão desejadas.

3.4 *Os professores do CNF*

Em 1949, um ano antes de começar as suas atividades, o CNF iniciou a seleção do que seria o seu primeiro grupo de professores — o grupo pioneiro.

O recrutamento foi feito por meio de editais distribuídos por todo o País, que indicavam a necessidade de provas de títulos, provas psicotécnicas e provas didáticas, onde também seriam analisados os conhecimentos da matéria que o professor se propunha a ministrar.

A prova de títulos era a primeira e tinha o caráter eliminatório. O candidato era obrigado a fazer um mínimo de 50 pontos num concurso em que o diploma de graduação em curso superior valia 10 pontos e em que a defesa de tese para a cátedra, então existente, valia 20 pontos. Era uma forma de selecionar professores já experientes, capazes de contribuir desde o início para a realização do programa do colégio.

As provas psicotécnicas constavam de testes de inteligência, de personalidade, de interesse e de aptidão para o magistério. Com elas buscavam-se dentre aqueles professores experientes, os que

tinham melhores níveis intelectuais, personalidades bem formadas, as aptidões indispensáveis ao exercício da profissão e o interesse capaz de garantir a sua adaptação a esquemas novos de trabalho e, ao mesmo tempo, assegurar que se tratava de elemento em condições de renovar e renovar-se, realizando as mudanças comportamentais necessárias ao estabelecimento em bom nível da relação aluno-professor, que viria a ser, como ainda é, a nota mais característica e agradável da vida no colégio, em sala de aula ou fora dela.

As provas didáticas compunham-se da elaboração de um plano de curso para a série em que o professor iria atuar e sua defesa perante uma comissão de dois especialistas na matéria e um em didática geral; duas aulas em situação real a turmas de adolescentes e orientação de uma sessão de estudo dirigido. Nessas provas apuravam-se as qualidades didáticas do candidato e seus conhecimentos na sua área específica, principalmente por meio das questões formuladas pela banca examinadora, tanto na defesa do planejamento apresentado, como nas perguntas feitas após o término das aulas e da sessão de estudo dirigido. Registra-se ainda que já no ano de 1949 o colégio exigia dos seus candidatos conhecimentos de planejamento didático e da técnica de estudo dirigido, hoje mais difundidos mas, na época, novidades desconhecidas da grande maioria dos professores.

Havia ainda a entrevista individual com que se completavam as observações. Após essas provas o candidato ingressava no corpo docente como estagiário pelo período de um ano e, se aprovado, era então considerado como professor do colégio.

Note-se que com o recrutamento amplo feito em todo o País e provas tão cuidadosamente planejadas como executadas, a primeira turma reuniu excelentes valores do magistério brasileiro, que deu desde logo ao CNF as características para ele delineadas ao planejamento, quicá com novos coloridos não pensados porque muito ambiciosos.

Como a seleção foi feita com base no trabalho a ser realizado, os seus exsumos foram realmente da melhor qualidade e se constituíram nos insumos necessários para a feliz execução da tarefa

e para que em pouco tempo a instituição percebesse estar caminhando para a consecução dos objetivos previstos.

No entanto houve um outro fator de sucesso: os professores que haviam provado sua excelência no processo de seleção anteriormente citado, foram de pronto levados para o colégio e submetidos ao *primeiro treinamento* em um curso de 50 horas, constante de aulas de didática geral, psicologia da aprendizagem e psicologia da adolescência, temas com que iriam trabalhar imediatamente. Como prática do curso, à noite, dedicavam-se à tarefa pioneira de aplicar os conhecimentos aprendidos, criando as primeiras unidades didáticas elaboradas no Brasil e possivelmente na América Latina. Era o treinamento voltado para o trabalho, equacionando em função dele e, por isso mesmo, fonte de magníficos resultados.

A seleção de professores do colégio continua a ser feita por provas, bastante simplificadas a partir do segundo ano e preparadas para a seleção de professores jovens, não necessariamente experimentados, com boas aptidões, capazes de se integrarem na obra já iniciada; receberem a experiência já existente e se desenvolverem pelo treinamento, pela supervisão e pela participação efetiva e intensa na vida do colégio, habilitando-se para mais tarde trazer a sua contribuição. A experiência mostrou que é necessário um período de preparação de dois a três anos para esses professores se integrarem plenamente no trabalho.

Embora simplificadas e feitas com outro objetivo, conforme já acentuamos, as provas de seleção continuaram relacionadas com o trabalho a ser feito, o que continuou a lhes dar validade dentro do novo papel que deviam desempenhar. O estágio probatório, até hoje existente e cuja duração é de um ou dois anos e o *programa de treinamento*, incrementado e sistematizado a partir de 1958, asseguram os bons resultados colhidos pelo colégio na preparação dos seus professores.

3.5 O treinamento no CNF

a) *Técnicas adequadas à formação dos exsumos*

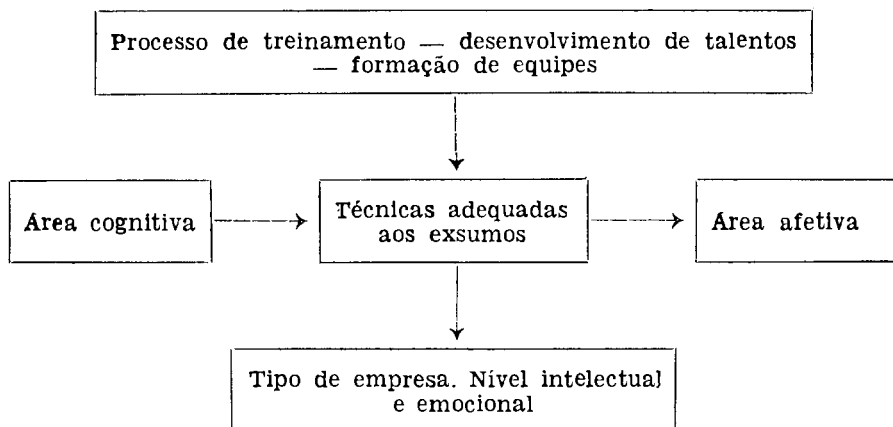
Embora o colégio se dedique a um vasto programa de treinamento de professores de outras instituições, vindos de várias regiões do

País, vamos considerar aqui apenas o treinamento dos seus próprios professores, isto é, daqueles que como estagiários ou já como membros do quadro integram o seu corpo docente.

Em primeiro lugar é útil assinalar que a instituição tem um programa efetivo, tanto de recrutamento como de treinamento, de modo a bem surpreender as aptidões dos candidatos ao seu corpo docente e a desenvolvê-las da melhor forma, fazendo um real aproveitamento de talentos.

Nesse processo dá-se atenção à área cognitiva, mas também, e com igual ênfase, à área afetiva, conforme se pode verificar na figura 7.

Figura 7



Isto acontece, em face do fato anteriormente apontado de que não bastam insumos cognitivos para promover a criatividade e as mudanças comportamentais, como também pela circunstância de que os professores em geral devem ter aquelas características e pelo motivo todo especial de que o professor do CNF deve ser particular e profundamente criativo, imaginoso, insatisfeito com os seus próprios resultados e portanto auto-renovador e propenso às mudanças comportamentais. Além disso, pelo seu espírito bulhoso e dinâmico, o professor do CNF deve estar atento às mudanças ambientais, ao que de novo acontece em torno dele e, como consequência, levantar questões novas e promover transformações na sua ambiência.

b) O sistema de informação

É grande e decisiva a ajuda que o sistema de informações do colégio presta na programação do treinamento.

O orientador pedagógico nos comparecimentos periódicos às salas de aula, nas suas entrevistas com os chefes das seções didáticas, no exame dos planos de curso e de unidades e nas entrevistas com os professores colhe excelente *feed-back* que lhe permite concluir quais são os pontos de estrangulamento, as maiores dificuldades e os mais difíceis problemas encontrados por professores e alunos, podendo, em função disso, propor cursos ou seminários que atendam a essas questões. Tais cursos e seminários são assim programados funcionalmente e os seus exsumos vão se constituir prontamente nos insumos necessários à realização eficaz e efetiva daqueles trabalhos que vinham apresentando dificuldades.

Outra fonte de informações é o SOE, que nas sessões de orientação coletiva, através das manifestações dos alunos convenientemente interpretadas e avaliadas, também oferece sugestões de providências a tomar no campo do treinamento.

As reuniões com os pais de alunos ou as entrevistas individuais com eles realizadas são outras fontes valiosas na formulação daquele programa, como também o são as entrevistas que o diretor realiza com os vice-diretores e os próprios professores e o questionário de *follow-up* aplicados aos alunos recentemente saídos do colégio.

Tais informações constituem elementos preciosos na formulação dos programas de treinamento e permitem dar-lhes as condições de que carecem para que se tornem elementos importantes, como têm sido na manutenção do equilíbrio dinâmico do colégio, por meio do qual ele se transforma conservando a sua identidade em obediência ao postulado do *steady state*.

Com base em informações do Serviço de Orientação Pedagógica o colégio programou, por exemplo, em 1973 um Curso sobre Avaliação da Aprendizagem e em 1974 um longo Seminário sobre o Método de Unidades; com base em entrevista com um professor,

o colégio programou um Curso de Dramatização em Sala de Aula no ano de 1973 e está programando um de Expressão Corporal em 1974/1975; louvado em informação do Serviço de Orientação Educativa, o colégio programou um Curso de Psicologia das Relações Humanas e um outro de Técnica da Entrevista Individual e com base em observações da própria direção sobre as mudanças na ambiência, programou-se um Curso de Pesquisa em Estudos Sociais, em 1973; um de Métodos e Técnicas do Ensino — com ênfase no microensino e nas aplicações do *Pert* à educação — em 1974; partindo das informações da Coordenação Geral, outro centro de informações, programou-se para fevereiro de 1975 um Curso sobre Manejo de Classe.

c) *Principais recursos usados*

Para a efetivação do seu programa de treinamento o CNF usa os seguintes recursos:

- *Cursos* — com duração mínima de 30 horas, frequência obrigatória, metodologia avançada e avaliação final.
- *Seminários* — geralmente versando sobre um tema particular, abrangendo várias sessões, com apresentação de documento-base, discussões em grupos pequenos e no grupo grande.
- *Reuniões das sessões didáticas* — semanais, com duração de uma hora e meia, comportando círculos de estudo, aulas de demonstração seguidas de discussões.
- *Aulas assistidas* — seguidas de entrevistas com crítica do orientador pedagógico e do chefe da Seção Didática e, eventualmente, do vice-diretor pedagógico e do diretor.
- *Entrevistas* — para estudo de casos, discussão de análise feita em planejamento, em aula assistida, para comentários de documentos escritos distribuídos com antecedência, etc.
- *Supervisão em serviço* — sobretudo na organização de projetos, no trabalho em plantões educativos, na participação em grupos de trabalho, exercício de tarefas especiais.

- *Participação nos órgãos colegiados* — principalmente a Congregação, de que todos os professores são integrantes.
- *Participação no trabalho de fixar os objetivos do colégio e ordenar os objetivos gerais com os específicos.*
- *Participação nas avaliações, nos planejamentos e na perspectiva do colégio.*

Além dessas oportunidades promovidas pelo próprio colégio, os seus professores têm oportunidades de realizar treinamento fora dele participando de cursos, seminários, simpósios, encontros e congressos realizados no País e até mesmo no estrangeiro.

Ainda no ano de 1974 o CNF, por intermédio da Embaixada da França, teve a oportunidade de enviar um professor de estudos sociais àquele país para proveitoso estágio de um mês no Centro Internacional de Pedagogia de Sévus.

Na figura 8 damos a visão sistêmica de um projeto de treinamento de professores sobre a melhoria do manejo de classe, que integra o Programa de Aperfeiçoamento de Métodos e Técnicas de Ensino.

A existência de um grupo de elementos novos no corpo docente, o que sucederá no próximo ano, torna importante esse tipo de treinamento, que será realizado no mês de fevereiro, parte da manhã, num total de 30 horas de trabalho. Os recursos humanos, materiais e financeiros já estão previstos.

4. CONCLUSÕES

4.1 *A moderna administração caracteriza-se por:*

- a) visão sistêmica;
- b) orientação teleológica;

- c) impacto das mudanças ambientais deflagrando as mudanças comportamentais e esforços criativos;
- d) métodos quantitativos.

4.2 Na administração moderna o sistema de recursos humanos adquire um significado muito maior e dentro dele o treinamento, que passa a ter a maior importância para o desenvolvimento organizacional e a consecução dos objetivos da instituição.

4.3 A administração educacional deve modernizar-se e, dessa forma, incrementar o emprego do programa de treinamento como meio adequado para desenvolver-se.

4.4 Para ser efetivo o programa de treinamento exige um sistema de informações para que seja elaborado na base de necessidades reais do serviço.

4.5 O plano de recrutamento e seleção da empresa deve ser feito de modo a fornecer os exsumos necessários ao trabalho a ser executado e, portanto, ao programa de treinamento.

4.6 O Colégio Nova Friburgo dispõe de um plano de recrutamento e seleção de professores instalados nesses moldes e de um sistema de informações alimentados do programa de treinamento.

4.7 Desde 1950, quando de sua instalação, o CNF faz o treinamento dos seus professores, programa que foi incrementado e sistematizado a partir de 1958.

4.8 O CNF combina vários recursos no seu programa de treinamento de professores e, com isso, tem colhido os melhores resultados.

4.9 Dessa forma o CNF tem sido não só uma excelente oportunidade para a preparação dos adolescentes brasileiros mas também de professores que aqui foram treinados e hoje se espalham pelo País, ocupando postos de destaque e constituindo-se em focos propagadores de novas idéias, novas atitudes e novas técnicas, portando e fincando aqui e acolá a bandeira tricolor do CNF com os seus ideais e o seu sistema de valores.

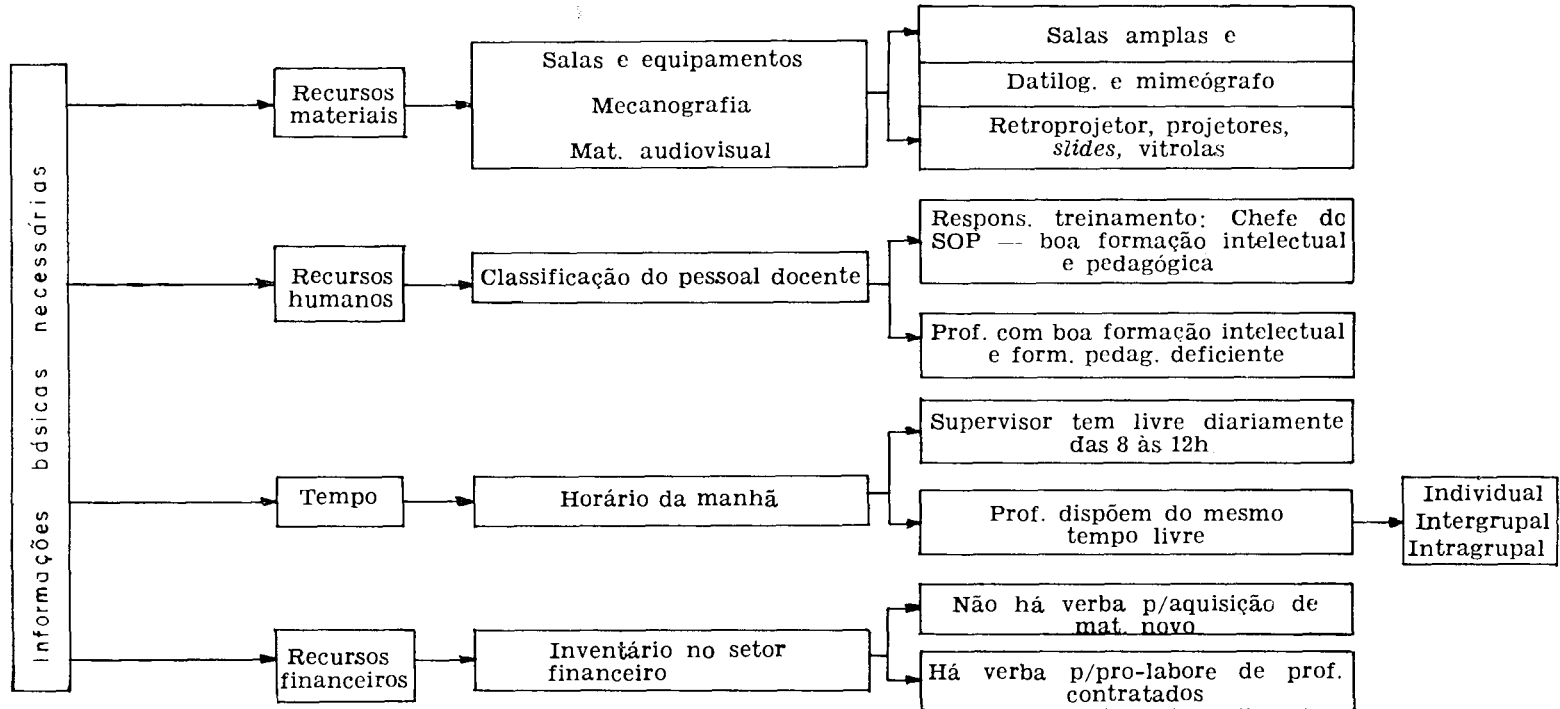
Figura 8

Visão sistêmica de um projeto de treinamento

Plano — Melhoria do manejo de classe

Programa — Aperfeiçoamento de métodos e técnicas de ensino

Projeto — Treinamento de professores



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS (conclusão)

29. Prestes Motta, F.C. Desenvolvimento organizacional. *Revista de Administração de Empresas*, v. 12, n. 2, abr./jun. 1972.
30. Silva, Benedicto. A moderna administração de pessoal. *Rev. do Serviço Público*, v. 67, 1955.
31. Scott, William C. O conceito de sistema. *Organization theory: a behavioral analysis for management*. Homewood, Ill., R.D. Irwin, 1968. cap. 6. p. 120-40.
32. Simon, Herbert A. *Comportamento administrativo*.
33. Simões Lopes, Luiz. Duas palavras. In: Pereira Muniz, Amaury. *Colégio Nova Friburgo*. Rio, Fundação Getulio Vargas, 1957. Prefácio da plaqueta.
34. Taylor, Frederick W. *Princípios da administração científica*. S. P., Editora Atlas, 1953.
35. Warr, Peter. *Evaluation of management training*. Gower Press, 1970.
36. Warhlich, Beatriz M. de Souza. *Administração de pessoal, princípios e técnicas*. Rio, FGV, 1964.

BIBLIOGRAFIA

- Bessa, F. de Almeida. Notas de aula do Curso de Teorias e Técnicas da Administração Escolar. Rio, FGV, IESAE, 1974.
- . *Orientação teleológica — administração por objetivos*. Rio, FGV, IESAE, 1974.
- Cantanhede, Cesar. *Curso de organização do trabalho*. SP, Editora Atlas, 1946.

Churchman, C. West. *Introdução à teoria dos sistemas*. Petrópolis, Ed. Vozes, 1972. Prefácio.

Fonseca Pimentel, A. *Alguns aspectos de treinamento*. Rio, FGV, 1966. (Cadernos de Administração Pública, n. 5.)

———. Do treinamento em geral. *Revista do Serviço Público*, ano 16, v. 4, n. 2, 1953.

Gardner, John W. *Renovação nas sociedades e nos homens*.

Grahan, George. Uma nota sobre a teoria da organização. *Public Administration*.

Legrand, Louis. *A didática da reforma*. Rio, Zahar Editores, 1973.

Oliveira Lima, Lauro de. In: Legrand, Louis. op. cit. p. 9. Apresentação.

Pontual, Marcos. *O treinamento como meio de segurança nas empresas*. SP, FGV, 1961.

Prestes Motta, F. C. Desenvolvimento organizacional. *Revista de Administração de Empresas*, Rio, FGV, v. 12, n. 2, abr./jun. 1972.

Scott, William C. O conceito de sistema. *Organization theory: a behavioral analysis for management*. Homewood, Ill. R. D. Irwin, 1968.

Simões Lopes, Luiz. Duas palavras. In: Pereira Muniz, Amaury. *Colégio Nova Friburgo*. Estado do Rio de Janeiro, FGV, 1957. Prefácio da plaqueta.

Taylor, Frederick W. *Princípios de administração científica*. SP, Editora Atlas, 1953.

FGV — COLÉGIO NOVA FRIBURGO

APURAÇÃO DE MERECIMENTO DOS PROFESSORES

PROFESSOR _____

Total de Pontos _____

Comissão

Presidente _____

Nova Friburgo, _____ de _____ de 19 _____

Nome _____

PARTE I — ITENS OBJETIVOS

| 1. FORMAÇÃO POR CURSO | PONTOS | |
|--|----------------|--|
| 1.1 Diploma de Técnico de nível médio ou normal 1.2 Sem formação universitária com exame de suficiência 1.3 Com formação universitária (exceto licenciado ou equivalente) 1.4 Curso de licenciatura curta 1.5 Curso de licenciatura plena ou equivalente 1.6 Curso de pós-graduação com duração mínima de 2 anos 1.7 Curso de mestrado 1.8 Curso de doutoramento 1.9 Curso de aperfeiçoamento, especialização ou extensão universitária em nível superior. Duração de 1 semestre 1.10 Curso de aperfeiçoamento, especialização ou extensão universitária em nível superior. Duração inferior a 1 semestre NOTA: Os itens de n.º 1.1 e 1.8 não são cumulativos. | | |
| 2. EXERCÍCIO DO MAGISTÉRIO | PONTOS POR ANO | |
| 2.1 No primeiro ou segundo graus, no CNF (a partir da 5.ª série) 2.2 No primeiro ou segundo graus, fora do CNF 2.3 Em nível superior, fora do CNF | | |
| 3. EXERCÍCIOS DE CARGOS OU FUNÇÕES TÉCNICAS | PONTOS POR ANO | |
| 3.1 Direção do CNF 3.2 Vice-Direção do CNF — Administrativa ou Pedagógica 3.3 Coordenadoria Geral 3.4 Subcoordenadoria e Coordenadoria dos antigos cursos ginásial e científico 3.5 Coordenadoria do antigo curso primário 3.6 Chefia de Serviço 3.7 Orientação de turma do CNF 3.8 Orientação de clube no CNF 3.9 Redator e Secretário de <i>Curriculum</i> 3.10 Chefia de redação de <i>Curriculum</i> | | |

Nome _____

3.11 Chefia de Seção Didática do CNF

| 4. COMISSÕES E PROVAS | PONTOS POR UNIDADE | |
|---|--------------------|--|
| 4.1 Desempenho de comissões pedagógicas no CNF ou em outro órgão da FGV | | |
| 4.2 Desempenho de comissões pedagógicas fora do CNF ou FGV | | |
| 4.3 Aprovação em prova de habilitação para magistério | | |
| 4.4 Participação em bancas especiais | | |
| 5. TRABALHOS PUBLICADOS | PONTOS POR UNIDADE | |
| 5.1 Prefácios e apresentações de livros | | |
| 5.2 Traduções de artigos | | |
| 5.3 Artigos técnicos ou pedagógicos, assinados, publicados em seções especializadas de revistas técnico-educativas (exceto no <i>Curriculum</i>) | | |
| 5.4 Artigos assinados, publicados em <i>Curriculum</i> | | |
| 5.5 Traduções de livros e monografias: supervisão de edição de livros | | |
| 5.6 Monografias e pesquisas | | |
| 5.7 Livros | | |
| 6. ATIVIDADES EDUCACIONAIS E CULTURAIS | PONTOS POR UNIDADE | |
| 6.1 Participação em encontros, seminários, simpósios ou congressos | | |
| 6.2 Participação em encontros, seminários, simpósios ou congressos com apresentação de trabalho | | |
| 6.3 Participação docente em cursos patrocinados pelo CNF ou órgãos oficiais — de 10 horas em diante | | |
| 6.4 Idem, com 30 ou mais horas, até 59 | | |
| 6.5 Idem, com 60 ou mais horas | | |
| 6.6 Participação docente em cursos patrocinados por instituições particulares — até 29 horas | | |
| 6.7 Idem, com 30 ou mais horas, até 59 horas | | |
| 6.8 Idem, com 60 ou mais horas | | |
| 6.9 Participação docente em estágios ou jornadas pedagógicas | | |
| 6.10 Orientação ou coordenação de cursos do MEC, SENAI, SENAC e congêneres | | |
| 6.11 Participação docente em cursos patrocinados pelo MEC, SENAI, SENAC e congêneres | | |

Nome _____

PARTE II — AVALIAÇÃO OBJETIVA

- a. Sofrível
- b. Regular
- c. Bom
- d. MB — Muito Bom
- e. E — Excelente

4 Ficha-síntese

| CONCEITO | | S | R | B | MB | E | OBSERVAÇÕES |
|---|-----------------------------|---|---|---|----|---|-------------|
| Aceitação da Filosofia do CNF | | | | | | | |
| Assiduidade | às aulas | | | | | | |
| | aos plantões | | | | | | |
| | às atv. cocurriculares | | | | | | |
| | às reuniões pedag. | | | | | | |
| | às demais atividades do CNF | | | | | | |
| Atuação | em aula | | | | | | |
| | nos plantões | | | | | | |
| | nas atv. cocurriculares | | | | | | |
| | nas demais atividades | | | | | | |
| Colaboração e entrosamento | com a instituição | | | | | | |
| | com chefias | | | | | | |
| | com os colegas | | | | | | |
| | com os alunos | | | | | | |
| Sentido de Responsabilidade | | | | | | | |
| Sociabilidade e capacidade de trabalhar em equipe | | | | | | | |
| TOTAL | | | | | | | |