



CONHECENDO A UNICENTRO: TREINAMENTO DE APOIO AOS ESTAGIÁRIOS DO CAMPUS DE IRATI

Área Temática: Trabalho

Palavras-chave: Treinamento, Qualificação, Estágio, Estagiário.

Eliane Covalski¹
Joelma Fedalto²

O Projeto de Extensão: “Conhecendo a UNICENTRO: treinamento de apoio aos estagiários do *Campus* de Irati”, tem como objetivos: apoiar os estagiários nas atividades cotidianas e colaborar com a Instituição na melhoria dos serviços prestados. Esta categoria, formada por estudantes do ensino médio e superior, procura além da formação profissional, apoio financeiro para manter os estudos. O estágio, normalmente representa a primeira experiência profissional, sendo que muitos têm dificuldades na adaptação às atividades dos setores. Através de oficinas direcionadas abordamos assuntos que facilitam o trabalho cotidiano, melhoram a integração do grupo, o atendimento ao público interno e externo, a postura pessoal e profissional. Com o desenvolvimento do projeto houve melhora considerável na opinião das chefias em 75% e significativa na opinião dos estagiários em 65%. Com esses resultados a Instituição cumpre seu papel social: promovendo a integração do estagiário ao mercado de trabalho, possibilitando o complemento do ensino aprendizagem, prestando serviços com maior qualidade e integra os estagiários com os demais servidores; e o estagiário, além de se sentir valorizado, cresce profissionalmente, pois adquire conhecimento administrativo e pedagógico, o que facilita e qualifica o desenvolvimento das atividades cotidianas, além de prepará-lo para o mercado de trabalho.

-
- 1 Especialista, Técnica em Assuntos Universitários – COORTI/I, Universidade Estadual do Centro-Oeste – UNICENTRO, *Campus* de Irati, eliane@irati.unicentro.br
 - 2 Especialista, Técnica em Assuntos Universitários – DIRH/I, Universidade Estadual do Centro-Oeste UNICENTRO, *Campus* de Irati, joelma@irati.unicentro.br



INTRODUÇÃO

A nossa Instituição conta com três categorias profissionais: funcionários, professores e estagiários. Cada categoria desempenha funções próprias, que são importantes ao desenvolvimento e crescimento do *Campus*, e conseqüentemente da UNICENTRO.

Destas, temos a categoria dos estagiários, que é a premissa deste projeto. Categoria formada por estudantes de ensino médio e superior, que buscam, além de uma formação profissional na Instituição, o apoio financeiro para manter os estudos e este apoio se dá através do Estágio Remunerado, sendo de quatro ou seis horas, oferecido pela própria Unicentro.

De acordo com o Decreto nº 87.497/82, no seu Art. 2º o Estágio, “são as atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, proporcionadas ao estudante pela participação em situações reais da vida e trabalho de seu meio, sendo realizadas na comunidade em geral ou junto a pessoas jurídicas de direito público ou privado, sob responsabilidade e coordenação da instituição de ensino”.

Essas considerações fazem com que o estágio seja analisado como parte integrante da formação educacional e profissional do estudante, ambas garantidas pela Constituição Federal de 1988 e pela Lei nº 9.394/96 (LDB), contemplando, assim, a atuação prática na área de sua futura formação.

Quando ocorre essa inserção do estudante em um ambiente real de trabalho, essa aplicação teoria e prática do curso, muitas vezes, não é muito satisfatória por parte do estagiário, pois o mesmo deve se adequar em oportunidades que lhe são oferecidas. Isso faz com que tenhamos uma rotatividade muito grande de estagiários, por motivos diversos: questões salariais, acúmulo de tarefas (trabalho e vida acadêmica), dificuldades na adaptação às atividades do setor, tempo de estágio não superior a dois anos, falta de conhecimento sobre a Instituição como um todo: hierarquia, setores, chefias, documentos expedidos e trâmite, operacionalização do sistema de software livre existente na Instituição: LibreOffice, etc.

Diante disso, a qualidade na prestação de serviços da Instituição e a atuação do estagiário acabam sendo prejudicada.

Pensando numa forma de amenizar esta situação, nasceu este projeto, com o intuito de suavizar os impactos das dificuldades encontradas pelos estagiários, quando lotados em setores que conhecem pouco do funcionamento e não recebem instruções suficientes para desenvolverem a função que lhes foi confiada.

Buscamos, através deste treinamento, familiarizar o estagiário com o contexto institucional e suas atividades diárias, abordando temas diversificados e propiciando ao estudante-estagiário uma condição de superação de dificuldades, através das experiências e apoio dos servidores da própria Instituição.



De acordo com CHIAVENATO o “Treinamento é o processo de desenvolver qualidades nos recursos humanos para habilitá-los a serem mais produtivos e contribuir melhor para o alcance dos objetivos organizacionais. Trata-se de um processo educacional de curto prazo aplicado de maneira sistemática e organizada, através do qual as pessoas aprendem conhecimentos, atitudes e habilidades em função de objetivos definidos”. (1999, p. 295)

Podemos dizer que, deste ponto de vista, o estágio da Unicentro funciona como formador de “talentos” para as empresas e outras instituições, que venham a contratar este profissional posteriormente. Mas é relevante entender, que todas as partes envolvidas (Instituição, estudante e pessoas que conduzem o treinamento) devem buscar a promoção de um estágio de qualidade, tendo cada um, desta maneira, responsabilidades específicas, para que ocorra o desenvolvimento e o crescimento contínuo desse estagiário, e isso é fundamental para atingirmos os objetivos propostos.

E segundo o Professor Marins, antropólogo e diretor da *Anthropos Consulting*: “O homem precisa sentir-se em constante desenvolvimento. Só teremos funcionários ativos se eles se sentirem crescendo a cada dia. Sem eles, não há empresa que vença os desafios da modernidade. Então não nos resta outro caminho a não ser, **treinar, treinar e treinar.**” Ainda, nesta mesma linha de pensamento Deming, talvez o maior guru da qualidade em todos os tempos, afirma: “para se obter qualidade é preciso **treinar, treinar e continuar treinando**”.

Contudo, devemos ter em mente que o treinamento não pode ser uma prática isolada, mas sim parte de um cotidiano que proporciona oportunidades visando o desenvolvimento do ser humano, bem como o seu crescimento profissional.

Vale ressaltar também que o treinamento deve ser guiado pelos objetivos coletivos da empresa, ou seja, pela sua política organizacional. Não se terá resultados satisfatórios no treinamento, quando se quer alcançar atitudes que não condizem com a realidade vivenciada dentro da empresa.

Mas, é importante sabermos que estamos no caminho certo, pois se queremos colher resultados satisfatórios, devemos continuar com o pensamento que “Treinar ainda é a melhor alternativa de desenvolvimento e aprimoramento de pessoas”. (www.green.com.br/conteudo/treinamento.htm)

OBJETIVOS

Objetivo Geral:

- Apresentar a Instituição aos estagiários, para um melhor conhecimento dos setores administrativos e pedagógicos, enfatizando sobre o organograma da UNICENTRO, documentos em geral, siglas dos setores, funções e atividades desempenhadas e chefias responsáveis.

Objetivo(s) Específico(s):

- Dar ênfase a assuntos que facilitem o trabalho cotidiano dos estagiários e que contribuam com a qualidade na prestação de serviços da Instituição, tais como: atendimento ao público interno e externo, organização no trabalho, postura pessoal e profissional, conciliar tempo e estudo, iniciativa no trabalho, redação técnica, documentos internos da Instituição e trâmite dos mesmos;
- desenvolver e aprimorar habilidades profissionais dos estagiários, contribuindo assim com o desempenho das atividades diárias e com a formação profissional para integração no mercado de trabalho;
- desenvolver atividades que promovam a integração dos estagiários, facilitando o relacionamento interpessoal e ampliando os canais de comunicação com os demais servidores da Instituição;
- promover treinamentos de qualificação para melhorar a comunicação e o atendimento ao público interno e externo;
- valorizar os estagiários com vistas ao crescimento profissional;
- apresentar aos estagiários, *Campus* de Irati, os softwares utilizados pela Instituição, a fim de sanar as dúvidas iniciais existentes sobre o Open Office;
- colaborar com a Instituição treinando os estagiários, *Campus* de Irati, para que desenvolvam seus trabalhos de modo eficiente e rápido.

METODOLOGIA

Após a efetivação do Termo de Compromisso de Estágio, que ocorre no início das atividades do ano letivo, se faz a divisão dos estagiários, onde os recém-contratados compõem a Turma 1, e os estagiários que já estavam na Instituição, formam a Turma 2.

Dessa forma, o Projeto abrange atividades bastante diferenciadas e bem diversificadas para as turmas, incluindo momentos de integração do grupo, com todos os participantes e evitando repetições de conteúdos.

A apresentação dos conteúdos contempla exposição oral, com o auxílio do projetor multimídia, apostilas elaboradas pelos responsáveis dos temas abordados, dinâmicas de grupo e interação com os participantes.

AVALIAÇÃO

- A avaliação é realizada continuamente
 - ✓ no treinamento: durante as atividades, e observando critérios como assiduidade, participação, interesse e evolução dos conhecimentos;
 - ✓ nas atividades diárias: aplicação dos conhecimentos, tomada de decisões, participação nas atividades do setor e nos demais, interesse em assumir responsabilidades, assiduidade, pontualidade e em demais casos possíveis de avaliação. Esse acompanhamento será realizado através de

Relatório trimestral de atividades, que deverá ser preenchido pelo estagiário, passando pela chefia imediata e avaliado pelo setor responsável.

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os resultados do projeto foram obtidos através de dados colhidos de um questionário elaborado e distribuído aos participantes, no final dos trabalhos do projeto em 2012, que teve três objetivos:

- ✓ repensar sobre a necessidade de reoferta do treinamento;
- ✓ reformular, se for o caso, o projeto de treinamento para 2013;
- ✓ colher dados para divulgação do projeto em seminários.

O questionário revelou dados quanto ao conteúdo apresentado nas palestras, quanto ao conhecimento dos ministrantes, carga horária, apoio da chefia imediata para a disponibilização dos horários, importância do projeto para a Instituição e para o estagiário e ainda sugestões de cursos e palestras para o próximo treinamento.

Esses dados foram apresentados no Relatório Final do Projeto de 2012, por meio de número de avaliações e gráficos. De modo geral, a análise dos resultados foi satisfatória e demonstramos com os gráficos abaixo:

Quanto à importância da oferta do projeto para a Instituição

Gráfico 7 - Importância do projeto para a Instituição

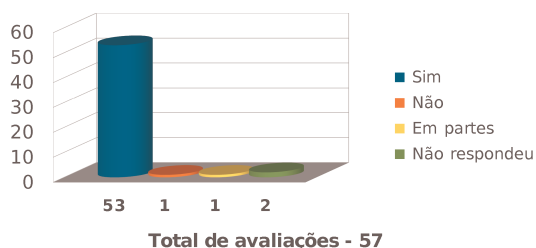
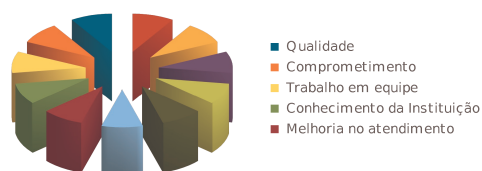
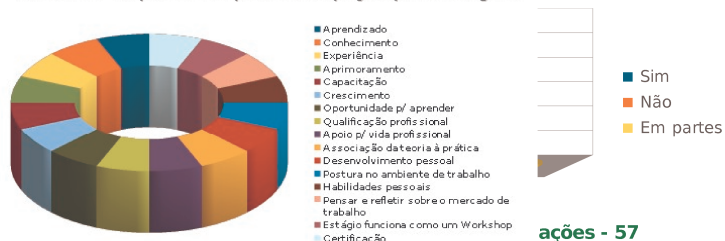


Gráfico 7.1 - Respostas da importância do projeto para



Quanto à importância da oferta do projeto para o estagiário

Gráfico 8 - Importância do projeto para o estagiário
Gráfico 8.1 - Respostas da importância do projeto para o estagiário



RESULTADOS FINAIS

O Projeto não tem outros fins senão colaborar com a própria Instituição e é o que vem acontecendo nesses oito anos de atividades desenvolvidas. Com objetivos claros, estamos colhendo melhorias como:

- ✓ conhecimento geral do funcionamento da Instituição administrativa e pedagogicamente;
- ✓ conhecimento sobre o Regulamento de Estágio;
- ✓ melhoria na qualidade do desenvolvimento das tarefas cotidianas e no atendimento ao público;
- ✓ maior produtividade em menor tempo;
- ✓ rapidez e maior eficiência na elaboração e na tramitação de documentos;
- ✓ cooperação entre setores;
- ✓ otimização dos resultados;
- ✓ melhoria no relacionamento interpessoal.

Além da grande relevância, que o projeto demonstrou para a Instituição, obteve resultado satisfatório, ainda em outros aspectos, podendo citar:

- ✓ **a boa aceitação pelos estagiários**, que além do certificado para o currículo pessoal, puderam conhecer melhor a UNICENTRO, adquirir conhecimentos diversos e com certeza, levam essa experiência para o trabalho, o que facilita as atividades diárias.

Em situações anteriores, os estagiários que entravam eram colocados nos setores, onde na maioria das vezes, não recebiam instruções básicas para um bom atendimento, seja no setor administrativo ou pedagógico. Com este treinamento, temos a oportunidade de repassar nossas experiências profissionais aos estagiários, manifestando nosso apoio, e ao mesmo tempo, estamos integrando-os ao grupo de servidores que eles farão parte por até dois anos;

- ✓ **envolvimento dos funcionários e professores do Campus**, que participaram como voluntários no Projeto, repassando suas experiências profissionais e ajudando a proporcionar um clima de maior integração;
- ✓ **apoio da Direção do Campus**, que reconheceu a importância do projeto para o Campus.

Pelos aspectos relevantes acima citados, entendemos que este treinamento, além de ser importante para o desenvolvimento das atividades



cotidianas dos estagiários, é muito significativo para a própria Instituição, que assume um novo perfil frente a este grupo que busca experiência profissional.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA:

- ✓ CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Elsevier, 1999. Capítulo 12: Treinamento. p. 295.
- ✓ DECRETO Nº 87.497, DE 18 DE AGOSTO DE 1982.
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d87497.htm> Acessado em: 28 de maio de 2013.
- ✓ O QUE É TREINAMENTO? Disponível em:
<<http://www.green.com.br/conteudo/treinamento.htm>>. Acesso em: 13 de novembro de 2006.
- ✓ TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO. Rio de Janeiro. Disponível em:
<<http://www.insight.psicologia.ufrj.br/servicos/cursos.htm>> Acesso em: 13 de novembro de 2006.