

A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO EM EQUIPE NAS ESCOLAS

THE IMPORTANCE OF TEAMWORK IN SCHOOLS



ANA CLAUDIA MARQUES

Graduação em LETRAS Port./Ingl. pela Faculdade Fundação Santo André (2007); Especialista em Ludopedagogia pela Faculdade Campos Elíseos (2017); Professora de Ensino Fundamental II - Inglês - na EMEF Fazenda da Juta.

RESUMO

Este Artigo “A importância do trabalho em equipe nas escolas” objetiva analisar a relação entre todos da comunidade escolar, considerando como objetivo comum a formação integral do aluno em um ambiente acolhedor de aprendizagens. É sabido que um lugar colaborativo e harmônico conduz ao desenvolvimento não só ao social, como da comunicação, respeito, auxílio na administração de conflitos, de confiança, inovação, proatividade, flexibilidade e de desafios que o trabalho educacional exige. Como questão norteadora será questionado quais são os benefícios que o trabalho em equipe traz para a educação. Entende-se que uma ação conjunta pode possibilitar além da troca de conhecimentos de vários especialistas de diferentes áreas, também contribuir para o crescimento e desenvolvimento no processo de aprendizagem. O trabalho em equipe se relaciona com interação, produtividade, sinergia e integração de um grupo em prol de um objetivo em comum. A metodologia utilizada será pesquisas de conceitos de autores especializados no tema.

PALAVRAS-CHAVE: Equipe; Escola; Educação integral; Processo de aprendizagem.

ABSTRACT

The aim of this article, "The importance of teamwork in schools", is to analyze the relationship between everyone in the school community, taking as a common goal the integral formation of the student in a welcoming learning environment. It is well known that a collaborative and harmonious environment leads to the development not only of social skills, but also of communication, respect, help in managing conflicts, trust, innovation, proactivity, flexibility and the challenges that educational work demands. The guiding question will be what benefits teamwork brings to education. It is understood that joint action can enable not only the exchange of knowledge between various specialists from different areas, but also contribute to growth and development in the learning process. Teamwork is related to interaction, productivity, synergy and the integration of a group towards a common goal. The methodology used will be research into the concepts of authors specializing in the subject.

KEYWORDS: Team; School; Integral education; Learning process.

INTRODUÇÃO

O presente Artigo "A importância do trabalho em equipe nas escolas" propõe uma reflexão sobre a interação dos funcionários que trabalham instituições educacionais, juntamente com a participação de todos os envolvidos no processo de aprendizagem, considerados educadores, trazendo a discussão e a análise do trabalho individual e coletivo.

As estratégias utilizadas para o trabalho em equipe consistem em referenciais para a escolha e decisão dos caminhos que podem trilhar ao alcance dos objetivos, considerando que as ações de desenvolvimento são dinâmicas e requerem revisões e adaptações periódicas para que se mantenha ao longo do tempo com excelência e qualidade.

Contribuir com a melhoria das ações de desenvolvimento revela o alinhamento entre o grupo, oportunizando exercitar a competência individual e coletiva, na medida em que os conhecimentos são disseminados durante o processo do trabalho.

Dessa forma, o presente estudo traz a relevância de como o trabalho em equipe em uma instituição se desenvolve, considerando as exigências da sociedade na atualidade e refletindo sobre as necessidades dos estudantes para uma formação integral.

Neste contexto, o estudo trará como questionamento quais benefícios o trabalho em equipe traz para a educação.

No esforço de responder a problemática a metodologia será do tipo bibliográfica, proporcionando maior relação com a questão a ser respondida e aos objetivos pretendidos. Para tanto, serão pesquisadas e analisadas algumas teorias de autores conceituados no tema.

O objetivo principal será refletir sobre a mediação na formação de um educando que atue na

sociedade de maneira autônoma e crítica.

Para esse estudo discursivo foi preciso definir a esfera de comunicação e a iniciativa de se trabalhar com situações concretas no desenvolvimento de um planejamento de trabalho em equipe, justificando-se pela participação efetiva do aluno no processo de construção de conhecimento, em uma perspectiva de troca de conhecimentos, de ação e interação social, uma vez que o trabalho em equipe é um importante meio para se obter sucesso por meio da união de todos os envolvidos.

Assim, o embasamento teórico será realizado através de autores especializados no tema proposto e que abriam caminho para as ideias que nortearam este trabalho.

REFLETINDO SOBRE O TRABALHO EM GRUPO

O trabalho em grupo reflete sobre a diversidade e as trocas como principal matéria-prima para a construção do conhecimento. É possível ter um olhar para a equidade e inclusão por meio do trabalho em grupo, pois todos os alunos são capazes de aprender e oferecer estratégias para salas de aula intelectualmente instigantes, respeitosas, igualitárias e colaborativas.

Para Cohen (2017), o objetivo de construir escolas igualitárias é importante nos dias de hoje, pois as escolas estão introduzindo novas estruturas curriculares, padrões, currículos e avaliações que exigem uma pedagogia mais ambiciosa e complexa.

Já, os funcionários de uma escola são considerados educadores, pois o ambiente escolar deve ser de formação, ou educação não apenas de conteúdo ou comportamentos, mas para a vida, na qual, o aprendiz deve desenvolver conhecimentos, ou seja, ter uma educação integral que o insira na sociedade como um cidadão participativo.

Segundo Soviensi e Stigar (2008), na sociedade do conhecimento, o talento humano e suas capacidades são vistos como fatores competitivos, porém os integrantes envolvidos devem ser considerados como colaboradores e não concorrentes. Dessa forma, é preciso valorizar o papel do ser humano em todas as instituições a fim de torná-lo competente para atuar em suas atividades como um colaborador. Nesse contexto, toda a comunidade escolar colabora com o processo de formação do aluno.

Para isso, utiliza-se estratégias que devem ter o objetivo de melhorar o desempenho individual e coletivo e alcançar os resultados planejados. Também, é preciso atentar-se aos objetivos da instituição, ou seja, o que foi planejado na construção do PPP- Projeto Político Pedagógico da unidade educacional para o pleno atendimento das necessidades dos educandos, da unidade escolar e de seu entorno.

À gestão compete planejar, coordenar e controlar as atividades desenvolvidas relacionadas à seleção, orientação, avaliação de desempenho funcional e comportamental, capacitação, qualificação, acompanhamento do pessoal da instituição, assim como as atividades relativas à preservação da

saúde e da segurança no ambiente de trabalho da Instituição.

Ao considerar que o trabalho em equipe traz como proposta geral a formação integral do aluno, os profissionais envolvidos devem agir com responsabilidade e ética.

A equipe de educadores deve desenvolver a capacidade de atuação baseada nos princípios da realização em tarefas que incorporem inovações tecnológicas e de trabalho em rede, atuando de forma flexível; com conhecimento do conteúdo pedagógico e regulamentos institucionais da rede em que atua. A equipe também deve ter visão sistêmica, bom relacionamento interpessoal, planejamento, capacidade de adaptação e flexibilidade, cultura de qualidade, criatividade e comunicação, liderança, iniciativa e dinamismo.

O desenvolvimento dessas habilidades é importante para todos que atuam na instituição, pois trata-se de elementos da personalidade pessoal que integra características individuais e as qualidades profissionais requeridas para que o trabalho seja realizado com excelência, lembrando que o respeito deve imperar em atividades realizadas em grupos.

Para tanto é preciso que a escola constitua um ambiente de trabalho propício ao bem-estar, à motivação e à satisfação de todos.

TRABALHANDO COMO EQUIPE

O trabalho em equipe consiste em reunir um grupo de pessoas com o objetivo de desenvolver algo, ou seja, trata-se da prática de unir esforços coletivos para resolver um problema específico ou desenvolver um projeto.

Discutir sobre o processo grupal diz respeito ao estabelecimento de uma noção que engloba examinar o sujeito e sua relação com os outros e com a situação, tendo como finalidade a elaboração por meio de esquemas adequados, certas situações práticas, ou seja, desenvolver uma tarefa ou um projeto que inclui o pensar, sentir, e o agir. Também, trabalhar em equipes podem gerar alguns problemas, como ansiedade, tensões ou medo de mudanças entre outras.

Segundo Pichon- Rivière (1998), é possível falar dos processos de motivação (motivos e necessidades) e a ação em sua fase de articulação há os processos de decisão dentro do grupo, considerando que o temor de mudanças e inseguranças sociais estão presentes na ansiedade. Assim, um coordenador deve favorecer, com sua técnica, os vínculos dentro do grupo por meio da redistribuição de papéis, operando com lideranças funcionais, podendo ou não, o grupo enfrentar situações de mudanças.

Ainda para o autor, para a resolução de alguns problemas é possível utilizar técnicas grupais na dialética e na aprendizagem da psicologia, da psiquiatria, das ciências sociais etc. Dessa forma, as técnicas grupais podem ser empregadas em instituições para o tratamento de tensões no contexto das relações humanas, propiciando a mobilização de estruturas estereotipadas, dificuldades de aprendizagem e comunicação provocadas pela ansiedade despertada por alguma mudança, sendo preciso facilitar a assimilação de informações e esclarecimento que geraram o medo, a aprendizagem,

a comunicação, o marco de referência, as decisões entre outros.

De acordo com Kurt Lewin apud Pichon-Rivière (1998), os problemas causados pela decisão em um grupo são essenciais para considerar questões básicas, tanto na psicologia social quanto na individual, pois têm a ver com a motivação, a ação consequente e com o efeito que o grupo tem sobre a disposição do indivíduo para modificar ou conservar certas condutas, pois a decisão de um grupo é resultado de uma condução social, ou seja, relaciona-se com as motivações e ação individual ou grupal.

Já para DIAZ BORDENAVE (1982), a importância concreta da comunicação no ambiente social, ao se trabalhar em grupo é composta por outras pessoas que com ele mantém relações de interdependência, sendo necessário respeitar as características da vida individual e social, ou seja, oferecer oportunidades de expressão, diálogo, estimulando o crescimento da consciência crítica e da capacidade de participação, igualitária e solidária.

A compreensão do processo de comunicação pode induzir a infinitas possibilidades de se relacionar uns com os outros.

A comunicação também pode ter a característica da impessoal por meios eletrônicos, considerando a tecnologia muito utilizada para se comunicar, inclusive nos grupos ou nas empresas.

Falar de meios de comunicação é falar de registros como mensagens, fotografia, impressão, e-mails, ligações telefônicas ou gravações.

Assim, para o autor, é pela comunicação que as pessoas compartilham experiências, ideias e sentimentos, seja por meio de sons, escritos, gestos, movimentos expressivos, ilustrações entre outros que até mesmo o silêncio pode se comunicar.

A comunicação surge como causa e solução de conflitos, devendo-se planejar estratégias que se ajustam à situação de determinadas situações geradas entre os envolvidos nas equipes.

POSSÍVEIS CONFLITOS

A falta de comunicação é apontada como uma das principais causas de conflito.

Antigamente o conflito era sinônimo de violência, hoje ele pode ser visto como produtividade, quando se estimula a criatividade e a inovação, considerando a discussão respeitosa como uma saudável aprendizagem.

De acordo com Sobral e Capucho (2019), diante de um conflito, a estratégia de negociação e não de confrontação, no qual um coordenador teria de controlar e regulamentar com todos os envolvidos, pode gerar perda de confiança e até quebra na relação entre as partes. No entanto, o conflito surge como uma inevitabilidade humana, enquanto propriedade da interação. O conflito é tido como fundamental ao desempenho eficaz de um grupo em qualquer instituição por resultarem de divergências quanto aos valores, objetivos e interesses, a comunicação pode também ser o facilitador da comunicação, tendo um efeito positivo e construtivo.

Há várias maneiras de solucionar conflitos, considerando que alguns querem sempre ganhar, outros deixam ganhar, outros procuram a solução ótima, outros tentam evitá-lo, e ainda outros tentam acomodar-se.

Segundo Reis e Silva (2012) apud Sobral e Capucho, o conflito pode ser entendido como um processo de discórdia entre duas ou mais partes, tanto ao nível individual quanto no grupal, ou seja, indivíduos, grupos, departamentos ou organizações são sustentados pelas suas ações e reações, ou seja, é possível definir o conflito como um processo interativo manifestado em incompatibilidade, desacordo ou dissonância dentro ou entre entidades sociais, indivíduos, grupos ou organizações. Também considerado como incompatibilidade de interesses e preocupações, o conflito pode ser encarado como um desacordo em relação a interesses ou ideias, no qual um interveniente percebe que os seus interesses são acaba sendo afetado de maneira negativa. A incompatibilidade nas metas e valores também gera conflito e é visto como uma interação de membros interdependentes que concebem uma oposição de objetivos, metas e valores, onde a outra parte é vista como potencial influenciador.

Ainda segundo os autores, há a incompatibilidade na interação que se designa da interação humana no contexto de trabalho em grupos, onde a execução de determinadas tarefas por uma das partes depende das escolhas, decisões e comportamentos da outra.

Por outro lado, o conflito pode ser benéfico quando moderado e bem gerido, ou seja, encorajando novas ideias de mudança e inovação, quando é promovido o envolvimento da equipe, diversificando pontos de vista e motivando os envolvidos à compreensão das posições contrárias e até, fortalecendo as relações na organização. Contudo, periga-se também criar um ambiente organizacional desagradável, com desgaste emocional.

Para Sobral e Capucho (2019), dentro de uma organização é possível ter diferenças de personalidade ou discordância comportamental e cultural entre o grupo.

Já Reis e Silva (2012) apud Sobral e Capucho, afirmam que as situações que podem estar na origem do conflito são falhas de comunicação por uma interpretação deficiente, linguagem incompreensível, características específicas de um grupo ou a alteração de informação transmitida, quando existe diferente distribuição dos objetivos entre os indivíduos ou por questões pessoais como a existência de personalidades distintas.

Assim, entre as principais causas de conflito, pode-se citar a falta de comunicação, de planeamento das tarefas diárias, o ambiente organizacional, a qualidade da relação e/ou aspetos emocionais.

Objetivando solucionar conflitos, é possível um responsável utilizar os múltiplos canais de comunicação, entretanto, a interação pessoal promove mais a cooperação que a comunicação escrita, verbal ou visual. A argumentação construtiva e persuasiva é apresentada como instrumentos importantes na gestão eficaz do conflito identificação da origem e do conflito, descurando divergências quanto a eventuais crenças pessoais; a dissociação entre a parte conflituosa e o conflito; a transformação do conflito num problema passível de resolução e a capacidade de aceitar as diferenças e não limitar a situação a estritamente certa ou errada. Assim, a forma como se comunica pode ampliar ou atenuar

o nível de conflito. A escolha das palavras e a maneira de transmiti-las, considerando a forma de como assumirão os significados dos diferentes grupos sociais, podendo ser interpretadas de forma cordial ou hostil.

Este estudo não pretende acabar com as análises sobre conflitos, ou melhor, objetiva-se estimular futuras investigações por meio de estratégias individuais ou grupais para a resolução de conflitos nas instituições.

A ESTRATÉGIA PARA O DESENVOLVIMENTO DE HABILIDADES PARA ATUAR NO INDIVIDUAL E NO COLETIVO

Desenvolver estratégias que possam proporcionar maior eficácia no desenvolvimento das competências demandam comprometimento, pois envolvem a mudança de atitudes e dependem da motivação para as mudanças, considerando que se adaptar a um ambiente de trabalho em equipe é uma tarefa difícil, pois lidar com pessoas com criações diferentes, assim como pensamentos, ações, desejos, e até mesmo índoles diferentes dificultam a harmonia de uma equipe e torna-se necessário o respeito e o bom senso.

Dessa maneira é preciso considerar as diversidades e/ou conflitos para buscar desenvolver o objetivo comum. Por isto, opiniões divergentes são comuns nos trabalhos em equipe. É um desafio para todos os envolvidos, afinal, os interesses pessoais devem ser deixados de lado em função do bem coletivo e do objetivo principal trabalhado.

Neste contexto, pelo fato de tratar com seres humanos que são racionais, com sentimentos e problemas pessoais, torna-se necessário saber ouvir, intermediar, palpitar e/ou unir ideias, podendo dificultar para algumas pessoas o trabalho em equipe.

Cohen (2017), afirma que para se trabalhar com projetos em grupo, existem habilidades adicionais que se tornam mais importantes à medida que os grupos se envolvem com o projeto e podem ser listadas por meio de comportamentos construtivos e destrutivos:

Comportamentos construtivos são aqueles que ajudam o grupo a realizar o trabalho e que contribuem para um bom funcionamento do grupo, como:

- Ter novas ideias;
- Solicitar ou fornecer informações;
- Explicar ideias;
- Associar ideias;
- Buscar a participação de todos;
- Escutar com interesse o que outro as pessoas dizem;
- Elogiar boas ideias e sugestões;

- Estar disposto a se comprometer.

Já o comportamento destrutivo são problemas comuns que surgem em grupos e frequentemente resultam em mágoas e em com uma conclusão do trabalho ruim. São eles:

- Falar demais;
- Escutar muito pouco;
- Insistir em ter suas ideias aceitas;
- Não conseguir fazer nada a respeito do comportamento destrutivo de outros;
- Criticar as pessoas em vez de suas ideias;
- Deixar que outras pessoas façam todo o trabalho.

Assim, torna-se preciso que o trabalho em equipe tenha um olhar tanto no individual quanto no grupal.

BENEFÍCIOS NA EDUCAÇÃO

Pensando em inovação, a educação requer atualização e estudo permanente, ou seja, a sociedade é dinâmica e por estar em constante transformação, a educação que é a fonte de aprendizagem e formação deve acompanhar estas mudanças, criando estratégias que de forma prazerosa e significativa, forme cidadãos críticos e participantes do meio em que vivem.

Dessa forma, o trabalho em equipe na educação pode proporcionar o interesse e o engajamento do educando; criar um ambiente propício para a aprendizagem e criatividade; gerar senso de pertencimento, criando um ambiente mais solidário, participativo, acolhedor e significativo.

Para Cohen (2017), o trabalho em grupo é uma abordagem pedagógica eficaz desde os anos escolares iniciais até o término da graduação, em um curso superior, pois os professores estão envolvidos planejando, implantando e analisando práticas pedagógicas que apoiem e melhoram a aprendizagem dos alunos nas operações em nível intelectual e acadêmico e que leiam, escrevam e falem adequadamente nas diferentes esferas do conhecimento.

Ainda a autora declara que ao trabalhar juntos, há mais expressão de ideias, sentimentos, desejos, triunfos e hesitações, desenvolve a proficiência nos discursos de várias disciplinas, e como avaliação, o trabalho em equipe traz como benefício a formativa que ocorre por meio de diferentes métodos avaliativos, pois dá aos alunos o papel de coautores no desenvolvimento de sua aprendizagem ou mesmo por meio da autoavaliação. O professor deve sempre dar feedbacks durante o processo. Portanto, as partes envolvidas precisam estar engajadas.

Embora o trabalho em equipes seja eficaz, não se pode ignorar a importância das avaliações somativas dos trabalhos individuais dos alunos que são produto do trabalho em grupo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho em equipe pode ao mesmo tempo ser difícil e ter uma boa harmonização devido à difícil tarefa de lidar com pessoas de criações diferentes, assim como pensamentos, ações, desejos, e até mesmo índoles diferentes. O trabalho em equipe pode proporcionar muitos ganhos para todos os envolvidos e principalmente para o educando, assim como o enriquecimento de ideias, no qual se alcança os objetivos propostos.

É importante mencionar que a formação não só dos alunos como de todos os envolvidos no processo de aprendizagem por meio de trabalhos em equipe, visa a melhoria da qualidade de ensino, considerada um importante fator crítico de sucesso, e principalmente das relações interpessoais, facilitando a educação integral dos alunos.

Portanto, é preciso formações ou capacitações profissionais que tornem o trabalho do educador planejado e organizado. Também proporcionar o resgate de autoestima, investindo no profissional e no ser humano.

Em relação ao ambiente este deve ser acolhedor e propício ao desenvolvimento do trabalho em equipe com o objetivo da formação integral dos alunos. Também, é preciso a socialização e integração de todos da comunidade escolar.

Ao se trabalhar em grupo pode gerar conflitos, considerando a diversidade de personalidade. Dessa forma, é necessário comunicação e gerenciamento de conflitos.

Como benefícios o trabalho em equipe pode desenvolver não só o aluno como todos os envolvidos nas trocas de conhecimentos, gerando inovação, proatividade, flexibilidade e desafios, criando ambientes favoráveis ao aprendizado, assim como ambientes que sejam acolhedores, prazerosos e significativos ao processo, que estimulam as relações interpessoais entre todos os colaboradores.

Assim, o trabalho em equipe na educação pode proporcionar o interesse e o engajamento do educando; criar um ambiente propício para a aprendizagem e criatividade; gerar senso de pertencimento, criando um ambiente mais solidário, participativo, acolhedor e significativo.

REFERÊNCIAS

COHEN, Elizabeth G. **Planejando o trabalho em grupo: estratégia para salas de aula heterogêneas**. 3. ed. – Porto Alegre: Penso, 2017.

DIAZ BORDENAVE, Juan E. **O que é comunicação**. São Paulo: Brasiliense, 1982.

Estratégias para desenvolvimento de pessoas / Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.
– Brasília: Ipea, 2014.

GESTÃO: Revista Científica de Administração e Sistema de Informação (v. 10, n. 10, jan./jun. 2008). RECURSOS HUMANOS X GESTÃO DE PESSOAS.

Sovienski, Fernanda e Stigar, Robson. Disponível: [fot_10523becubsos_humanos_x_gestao_de_pessoas_pdf-libre.pdf \(d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net\)](https://doi.org/10.10523/becubsos_humanos_x_gestao_de_pessoas_pdf-libre.pdf). Acesso 07 dez. 2023.

PICHON-RIVIÈRE, Enrique. **O processo grupal: tradução Marco Aurélio Fernandes Velloso: revisão Monica Stahel**. 6ª ed. - São Paulo: Martins Fontes, 1998.

SOBRAL, Sabrina e CAPUCHO, Filomena. **A gestão de conflitos nas organizações: conceptualização e diferenças de gênero**. Disponível: <https://doi.org/10.7559/gestaoedesenvolvimento.2019.373>. Acesso 07 dez. 2023.