

ESCOLA PARTICULAR

siesp

• ANO 19 • Nº 225
DEZEMBRO DE 2016

PUBLICAÇÃO MENSAL DO SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO NO ESTADO DE SÃO PAULO



Filhos da Ritalina?





imprensa@sieeesp.com.br

DIRETORIA

Presidente

Benjamin Ribeiro da Silva
Colégio Albert Einstein

1º Vice-presidente

José Augusto de Mattos Lourenço
Colégio São João Gualberto

2º Vice-presidente

Waldman Biolcati
Curso Cidade de Araçatuba

1º Tesoureiro

José Antônio Figueiredo Antório
Colégio Padre Anchieta

2º Tesoureiro

Antônio Batista Grosso
Colégio Átomo

1º Secretário

Itamar Heráclio Góes Silva
Educ Empreendimentos Educacionais

2º Secretário

Antônio Francisco dos Santos
Colégio Novo Acadêmico

DIRETORES DE REGIONAIS

ABCDMR

Oswana M. F. Fameli - (11) 4437-1008

Araçatuba

Waldman Biolcati - (18) 3623-1168

Bauru

Gerson Trevizani - (14) 3227-8503

Campinas

Antonio F. dos Santos - (19) 3236-6333

Guarulhos

Wilson José Lourenço Júnior - (11) 4963-6842

Marília

Luiz Carlos Lopes - (14) 3413-2437

Ribeirão Preto

João A. A. Velloso - (16) 3610-0217

Osasco

José Antonio F. Antório - (11) 3681-4327

Presidente Prudente

Antonio Batista Grosso - (18) 3223-2510

Santos

Ermenegildo P. Miranda - (13) 3234-4349

São José dos Campos

Maria Helena Bitelli Baeza Sezaetto - (12) 3931-0086

São José do Rio Preto

Cenira Blanco Fernandes Lujan - (17) 3222-6545

Sorocaba

Edgar Delbem - (15) 3231-8459

DEZEMBRO DE 2016

Editor

Adhemar Oricchio - MTB 8.171

Repórteres

Gisele Carmona

Ygor Jegerow

Assessoria de Imprensa e

Produção Editorial

Editor-chefe: Adhemar Oricchio

Editor gráfico: Balduino Ferreira Leite

Site: Gisele Carmona

Redes Sociais: Ygor Jegerow

Impressão: DuoGraf

Colaboradores

- Ana Paula Saab • Antonio Higa
- Carlos Alberto Nonino
- Clemente de Sousa Lemes
- Ivaci de Oliveira • Jocelin de Oliveira
- José Maria Tomazela • José Rodrigues
- Ulisses de Souza

www.sieeesp.org.br

Av. das Carinás, 525 - São Paulo - SP
CEP 04086-011 - (11) 5583-5500

Os artigos assinados nesta publicação são de inteira responsabilidade dos autores.

4

Matéria de Capa

Filhos da Ritalina?

16

Autismo

Autismo:
Características, causas
e fatores de risco

36

Reflexão

Ensinar a língua escrita
junto ao aprendizado
de ler e escrever

18

Mobiliário

Agir agora, para as
novas turmas de 2017

42

Arte

Arte na
educação infantil

20

Inclusão

Autismo e
inclusão escolar

46

Bett Brasil

Inovação: Novos
horizontes para a
educação

22

Inclusão II

Como lidar com os
desafios da inclusão

48

Jurídico

Desconto
pontualidade ou uma
multa camuflada?

28

Educatividade

Educatividade:
A educação do
fazer acontecer

50

Tributos

Simplex Nacional -
Aspectos gerais da
tributação

34

Comportamento

Educação:
Um princípio
fundamental para o
desenvolvimento
da cidadania

52

Obrigações

54

Cursos



EDUCATIVIDADE: A EDUCAÇÃO DO FAZER ACONTECER

Início esse artigo socorrendo-me da experiência comprovada do Professor Jorge Matos (**)¹, cuja criação desse conceito, “**EDUCATIVIDADE: A EDUCAÇÃO DO FAZER ACONTECER**”, será de vital importância para as conclusões desse novo entendimento.

Depois de ter tido a oportunidade de conhecer, compreender e experimentar a educatividade, na prática do saber fazer para acontecer, ousou mesclar minha visão e experiência de mercado, somada aos mais de 17 anos de vivência no cenário acadêmico, empresarial e varejo, comprovando assim, sua eficácia como vetor transformador e gerador de novos conhecimentos. Esse novo conceito, de acordo com seu criador, pode ser consolidado e estruturado de maneira consistente ao processo de educação no Brasil, agregando à cognição, duas variáveis imprescindíveis: *comportamento* e *habilidade*, por dotar da importância desejada que o diferencial da educação tradicional, que na prática, tem alcançado apenas a transferência de conhecimento, o que, de *per se*, não acumula e não será riqueza educacional. Tal condição, a

transferência somente de conhecimento, apenas expõe a oferta de profissionais oriundos do mundo acadêmico, com muitas dificuldades de inserção no mercado de trabalho, não pelo muito empoderamento do conhecimento, um fato, mas por um comportamento inadequado e uma habilidade menor que a necessária para um desempenho de alta efetividade. A ideia citada no artigo referenciado – indutor das reais perspectivas evolutivas – e defendidas, não menos pelo educador, Paulo Freire, em *Pedagogia da Autonomia*, enfatiza - “nenhuma escola conseguirá fazer mais por um aluno do que a sua decisão pessoal de se desenvolver, de crescer, de aprender, de adquirir conhecimentos”. - é como muito de seu legado, ainda real e aderente à necessidade atual, que me permite levá-lo ainda hoje, a uma compreensão ampla e melhor instrumentalizada dessa necessidade de fazer esse aluno decidir se desenvolver. **Assim, convido-o a reflexão imposta por uma indagação de natureza originária para tal vexata quaestio: Estamos produzindo cabeças pensantes ou cérebros reducionistas em seu conteúdo?**

Cenário Brasil

O Brasil vivencia a tendência de redução do analfabetismo e crescimento da escolaridade, (pesquisa realizada pelo IBGE², no período de 2007 a 2014). Também uma busca desenfreada por cursos profissionalizantes (pesquisa CNI/IBOPE -2014)³. Esse resultado *atesta primeiramente que: a educação não atende de forma suficientemente as expectativas do educando, nem mesmo do mercado contratante. Também reforça que a educação ainda trilha por caminhos tradicionais, entregando profissionais pouco preparados para o mercado de trabalho, ao ponto de necessitar de imediata busca complementar (saber fazer) na educação profissional, expondo hiatos entre a trilha do saber e a do fazer, com realce discrepante entre o que é ensinado, o que é aprendido e o que é retido.*

Conheça os Profissionais que abastecem o Mercado

Os **CAÓTICOS** são em grandes quantidades. Não possuem o mínimo de conhecimento, comportamento e habilidade para exercerem suas funções. Os **TEÓRICOS**



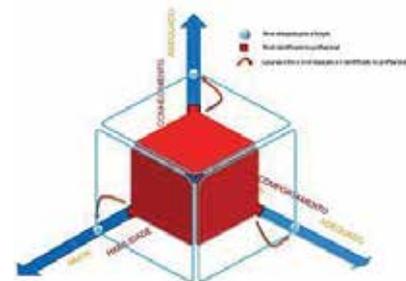
caóticos, teóricos, enrolões e habilidosos, afim de, aumentarmos os competentes e talentosos?² Inverter a ótica da formação, olhando para o mercado e então formando talentos que atendem sua demanda.

O que as Organizações buscam

Profissionais PRODUTIVOS, que imprimam um comportamento adequado ao cargo no qual se dispõem a exercer. Isso quer dizer, com um *nível de habilidade suficiente para ser proficiente* nas atividades inerentes, *gerando entregas esperadas* pelo aspecto cognitivo, com qualidade aperfeiçoada pela prática do saber fazer e um comportamento adequado aos cenários inerentes de um negócio suscetível as ondas de mercado. Isso porque precisam de profissionais que agreguem valor, inovem processos, se relacionem positivamente com seus pares e com o mercado, além de possuir plena noção de prazos e foco em resultados, garantindo assim, a subsistência e permanência dessas organizações no mercado. Em cenários de crise, podemos adicionar com muita tranquilidade também o desejo de profissionais que saibam lidar com pressão, recursos escassos e, que sejam capazes de projetar um pensamento crítico e um comportamento pró-ativo (atitude), para assim, gerar mudanças necessárias à retomada do desempenho organizacional, com novas formas de fazer o que se sabe para elevação dos resultados. Por isso, as organizações buscam profissionais de ALTA PERFORMANCE, aqueles que absorveram o conhecimento cognitivo, reconhecendo sua significância, ao ponto de gerar uma atitude de querer fazer e uma habilidade de fazer acontecer, operacionalizando o conhecimento na prática. Para uma melhor compreensão vou conceituar:

- *Alta Performance*: o atender ou superar expectativas. Possuir um ótimo desempenho; b) - *Atitude*: todos os movimentos e sentidos de uma pessoa (o pensar, o falar, o ouvir, o sentir, o movimentar-se, o permanecer parado). Diante de conceitos tão subjetivos, buscou-se com o apoio da **psicometria** provar que a parametrização da tendência do comportamento é possível e capaz de quantificar a atitude de PÉSSIMA performance até o outro extremo, da atitude de EXCELENTE performance⁵. Também, o fato de que com apenas três fatores poderia se construir os alicerces da atitude de alta performance, no qual chamou de **CUBO DE COMPETÊNCIAS** (figura à direita), composto pelo tripé conhecimento, comportamento e habilidade. Este passou então a funcionar a partir das necessidades da organização, onde a arquitetura do cargo passa a ser construída considerando o nível de conhecimento necessário (escala insuficiente a suficiente), o tipo de comportamento esperado (inadequado ou ade-

quado) e o grau de habilidades desejadas (pouca até muita) para o desempenho de alta performance do cargo. Diante dessa análise, concluiu-se que, ao considerar que o cubo azul é a representação do tamanho do cargo e o vermelho o tamanho do indivíduo, e a diferença entre um e outro são os “gaps”, a organização precisa desenvolver potencializando as faltas ou comprimindo os excessos, de forma a considerar os tais “gaps” um fator relevante para que o indivíduo gere as entregas esperadas para o cargo em questão. Ainda⁶, em organizações que passaram a aplicar esse conceito, foi constatado que: a) *conseguiram elevar os níveis de conhecimento do indivíduo gerando novas competências ou potencializando as já existentes, através de capacitações e desenvolvimento cognitivo;* b) *conseguiram elevar o nível de habilidade naquilo que os indivíduos já sabiam fazer, promovendo condições para que pudessem fazer mais vezes, aperfeiçoando pela repetição;* c) *não conseguiram mudar o comportamento desses indivíduos;* d) *as pessoas consideraram ser mais fáceis aprender novos conhecimentos a mudar comportamentos.* Diante desse fato, tornou-se claro que os docentes precisam: aprender a compreender o indivíduo pelo seu talento e não pela sua fraqueza e saber medir suas potencialidades para canalizá-las para o seu saber, visando um contexto de significância e aderência ao ser. Isso para compreender o modo de como potencializar o saber fazer, contrapondo ao ser oprimido, que desejará ser o opressor, ou mesmo, para promover a suspensão da mecanização do conhecimento a fim de permitir que seja de fato a trilha para receber e produzir conhecimento.⁷ Mas para que isso seja uma realidade, a relação entre docente e discente precisa ampliar seu eco, desenvolvendo um indivíduo, em um ato contínuo e inacabado, capaz de engajá-lo num pensamento crítico que o faça se perceber (autoconhecimento), para então, compreender a sua realidade e a do outro (condição de medir o outro pelas competências dele e não pelas suas próprias = maior tolerância e cooperação), como um processo e não como meio depositante de verdades absolutas, acabadas e impostas na intolerância da supressão dialógica. >>>



parecem possuir todo o conhecimento do mundo e uma quase total incapacidade de fazer as coisas acontecerem. São verdadeiras “bibliotecas ambulantes”, geralmente saídas das melhores faculdades. Os **ENROLÕES** fazem parte do grupo que não está nem aí para os conhecimentos e habilidades. Estudar e praticar, para eles, é uma perda de tempo. Os **HABILIDOSOS**, à primeira vista, são excelentes profissionais, pois geram resultados os quais a organização precisa. O problema deles está no fator mudança, pois perde o norte e não mais o encontra. Finalmente temos os **COMPETENTES**. Estes provavelmente possuem os conhecimentos (ou estão buscando), os comportamentos (ou estão se esforçando) adequados e as habilidades para a função. Produzem e geram os resultados desejados pelas organizações. Entre os competentes, há um grupo muito especial que podemos chamar de **TALENTOSOS**, pois, além de possuírem os conhecimentos e comportamentos adequados, trabalham com maestria e prazer, estando em perfeita sintonia com a vida e sua empresa. **O que fazer para eliminar ou diminuir ao máximo a existência dos**



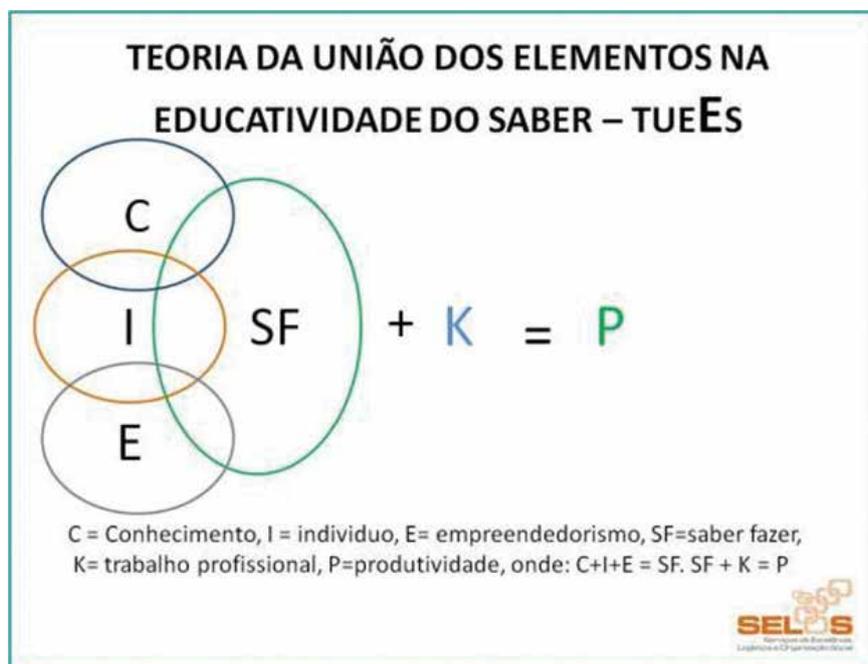
Uma Nova Proposta Pedagógica – A EDUCATIVIDADE NA ÓTICA DA TUEES - TEORIA DA UNIÃO DOS ELEMENTOS NA EDUCATIVIDADE DO SABER⁸ (a Fórmula Minimalista do Saber).

Face aos argumentos expendidos e transcritos em sua essência pela criação do método Educatividade, efetivo minhas argumentações adicionando a EDUCATIVIDADE à fórmula que ora denomino de **TEORIA DA UNIÃO DOS ELEMENTOS NA EDUCATIVIDADE DO SABER – TUEES⁹**. Acompanhe o desenvolvimento de meu raciocínio, a seguir. Vejamos: Se o indivíduo (I) retém o saber (S) na sua fase cognitiva, para fins de almejar o trabalho (K) seu alvo laboral, bastaria à junção nestes, do elemento conhecimento (C). Errado, pois, hodiernamente, Indivíduo (I) se forma com a teoria/Conhecimento (C) na busca de projetar-se profissionalmente (K), sem a expectativa do sucesso a que suas perspectivas almejam, pela simples falta do “Saber Fazer (SF)”, tornando-se um indivíduo teórico e improdutivo, participante dos indicadores de desemprego. Certo seria, então, para incutir no seu projeto profissional (K) o elemento empreendedorismo (E) para resultar no Saber Fazer (SF), que somado a oportunidade de trabalho mostra-se pronto para agregar valor à organização, e assim, torná-lo um indivíduo Produtivo (P) para o mercado contratante, com a simples intersecção dos elementos, conforme ilustração ao lado.

Teríamos assim, num ato de união e intersecção uma educação com significância capaz de promover a retenção do conhecimento pelo querer do indivíduo, deixando de avolumar as taxas de “turn over” das organizações e as taxas de desemprego no mercado profissional¹⁰. A ausência da união

e intersecção desses elementos (C= Conhecimento, I= indivíduo, E= empreendedorismo, SF=saber fazer, K= trabalho profissional), na base da educação é a razão pelo qual as escolas enfrentam a dificuldade de cumprir o papel da formação do pensamento crítico, capaz de tornar esse indivíduo livre para provocar mudanças e gerar novos conhecimentos, quanto seus novos papéis. O modelo atual de educação, apesar dos novos esforços, continua gerando velhos resultados, pois se mostra ainda opressor, nivelando indivíduos e conhecimento. A educação diante desse novo conceito passará a nivelar apenas a percepção do ser ao seu próprio talento. Seus agentes se tornam canal facilitador do saber fazer, para diferentes tipos de indivíduos, preparando-os de fato para

o ambiente mercadológico. Aderir a **TEORIA DA UNIÃO DOS ELEMENTOS NA EDUCATIVIDADE DO SABER – TUEES** é aplicar a EDUCATIVIDADE para o reconhecimento de diferentes talentos e potencialização para os diferentes saberes (vivencial) e inteligências (multifocais), gerando assim, o saber fazer e o fazer acontecer, condição tão esperada pelas organizações e nossa sociedade, mas ao mesmo tempo tão escassa. É notório que os índices de desemprego e “turn over” não carregam sozinhos o peso de um modelo educacional fragilizado, pois para melhor justiça, precisamos associá-los também ao modelo político, à crise econômica e sem dúvida, à comoditização na educação. Contudo, é necessário que a educação torne-se a melhor alternativa para fomentar novos >>>



modelos de gestão pública e aquecer o empreendedorismo de formação, não o de balcão, e assim, acenar para uma recuperação econômica e social a médio e longo prazo mais sustentável e sólido.

Votamos então à gênese do problema: O que queremos produzir, cabeças pensantes ou cérebros reducionistas em seu conteúdo?

Certamente, condições para a formação de cabeças pensantes. Para isso, não basta agir em parte, pois todos precisam ser alcançados e integralizados na união e intersecção dos elementos relativos aos valores e as buscas dos empresários, das escolas, dos professores, dos alunos e porque não dizer de seus pais. Para isso, torna-se importante:

- Instrumentalizar e preparar adequadamente os professores para que sejam facilitadores do saber, orientadores do comportamento e promotores de maiores habilidades no ambiente acadêmico;

- Disponibilizar o autoconhecimento para que indivíduos e todos os agentes possam adequar suas necessidades pela perfeita compreensão do comportamento e potencialização dos seus talentos, realçando a importância disso para os pais;

c) reconhecer e respeitar a inteligência Multifocal, além de ajudar esses talentos a entender seu tipo de inteligência, produzindo modelos que gerem inclusão pela significância e não evasão por falta de aderência individual;

- Instrumentalizar escolas para que possam operar e fomentar competências tanto para o mercado quanto para um projeto de vida, e não somente para meras e complexas aprovações;

- Alinhar conteúdo à realidade de mercado para que seja eliminado o hiato existente entre esses dois mundos, educacional e profissional;

- Levar o dinamismo empreendedor para as escolas de forma que possam colocar em prática seus talentos e testar suas habilidades;

- Conectar canais que agreguem conhecimento para a empregabilidade, seus desafios e tendências de forma a motivar as inovações;

- Demonstrar que organizações preferem profissionais com comportamento



adequado ao profissional que acumula grandes conhecimentos, mas não sabe como lidar com as pessoas ao seu redor.

Por que isso? Como as organizações conseguem apenas desenvolver competências técnicas, as comportamentais precisam ser associadas ao trabalho e as pessoas, razão que mercado, educação e famílias precisam alcançar a união e intersecção dos elementos para uma efetiva orientação social e profissional. Afinal, as organizações precisam cada vez mais contratar pelo comportamento e experiências vivenciais (empreendedorismo e habilidades de mercado) e não somente pelas competências técnicas.

EDUCATIVIDADE CONVERGINDO O SER PARA PODER SER (TEORIA DA UNIÃO DA EDUCATIVIDADE DO SABER - TUEES)

A Teoria TUEES permite o Ser (indivíduo) poder **ser (poder) brilhante (feliz)** quando a EDUCATIVIDADE se associa a experiência empreendedora, pois extrapola o ambiente educacional e a condição cognitiva. Ela promove o alcance do Ser (indivíduo), no seu ambiente individual, familiar, social e profissional, permitindo

que se posicione de maneira atitudinal, como um Agente Crítico, e operacional, como um Agente Gerador de mudança e transformação. Também conduz a potencialização do seu talento como força e não como expropriação do seu saber. Tem o poder de conectar seu talento a pontes do conhecimento cognitivo, gerando assim, a significância experimental da formação à prática empreendedora, aplicada a qualquer campo da atividade humana de seu interesse, no desenvolvimento da autoconsciência geradora de habilidade para o know-how. A EDUCATIVIDADE, a educação “FAZER ACONTECER”, integralizada ao “PODER SER (TUEES)” é assim, o melhor caminho para tornar o capital intelectual, instrumento transformador de resultados mensuráveis na sociedade, no mercado de trabalho, na família e no próprio Ser. Pense nisso! ●



Andréa Antinoro
CEO da empresa Selos Consultoria, Sócia da TWC – Trade Work Consulting, administradora, pós-graduada em gestão empreendedora (PUC-Paraná), certificada em psicometria, analista de mercado responsável por pesquisas do sistema S (Fecomercio, SEBRAE, SENAI, SESC) entre outras entidades, privadas e terceiro setor, consultora especializada em gestão organizacional. (www.selosconsultoria.com.br).

As empresas SELOS e ETALent mantém parceria na divulgação e comercialização do método exclusivo criado e denominado Educatividade: A Educação do Fazer Acontecer.



Jorge Matos
Mestre pela FGV e CEO da Etalent e professor de varias entidades educacionais.

1 - CEO da Etalent e Professor da FGV

2 - <http://brasilemsintese.ibge.gov.br/educacao.html>

3 - <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2014/02/brasileiros-apostam-na-educacao-profissional-para-abrir-portas-ao-mundo-do-trabalho>

4 - Texto extraído com adaptações do Artigo Educatividade por Jorge Matos

5 - Conceito do Professor Jorge Matos

6 - Pesquisa realizada nos workshops aplicados pela Etalent

7 - Inspirado na Pedagogia da Autonomia – Paulo Freire

8 - Teoria da União dos Elementos na Educatividade é a teoria desenvolvida por Andrea Antinoro em teste no ambiente varejista e registrada em ambiente acadêmico.

9 - A presente teoria em nada altera, e nem poderia, a fundamentação e criação do processo Educatividade, mas com ela, agrega valor e integração a sua finalidade.

10 - Índice acumulado de desemprego nos últimos sete meses de 11,6%, podendo alcançar 12,5% até o final do ano. O Brasil ocupa a 7ª posição de maior índice de desemprego, segundo Ranking global de desemprego - (Base: Jun-Jul/2016)