



Mona Shattell

PhD, RN, FAAN, professora do departamento de comunidade, sistemas e enfermagem de saúde mental na Faculdade de Enfermagem da Universidade Rush em Chicago. A especialidade clínica da Dr. Shattell é em enfermagem em saúde mental e psiquiátrica. Seus trabalhos publicados centram-se em relacionamentos terapêuticos, em vários ambientes do cuidado, e na saúde mental e física dos camionistas. Ela atua como PI de equipes de pesquisa em serviços de saúde mental e como membro do conselho de diversas organizações de serviços de saúde mental e organizações sem fins lucrativos de serviços relacionados à saúde mental de Chicago. Dr. Shattell é uma usuária ativa de mídia social, desenvolvedora de conteúdo e líder de pensamento público. Ela publicou op-eds no New York Times, The Atlantic, Health Affairs Blog, Huffington Post, PBS, e outros.

Vivian Schutz

Professora, doutora em Enfermagem do Departamento de Enfermagem Fundamental e do Programa PPGENF da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro.

Dicas de uma chefe de departamento

Aconselhando os professores sobre quando dizer “sim” (e quando dizer “não”)

Muitas vezes me encontro dando o mesmo tipo de conselho aos professores durante a minha rotina diária na Rush University. Essa parte do meu trabalho como Chefe de Departamento, comumente referenciada como “treinamento e desenvolvimento do corpo docente”, é muito mais recompensadora do que muitas outras funções a que meu cargo se propõe, como “assinar a folha de ponto”, “avaliar o corpo docente”, “planejar e implementar o orçamento anual”, e lidar com questões curriculares e “conflitos entre docentes e discentes”. Eu, particularmente, gosto de participar e ajudar no crescimento e desenvolvimento dos professores que se encontram no início de sua carreira. Adoro colaborar para que venham a ser bem-sucedidos no futuro e por isso os estimulo a alcançar o máximo de seu potencial, o que, muitas vezes, consigo visualizar melhor do que eles pela minha experiência de vida e acadêmica e que, talvez, eles ainda não sejam capazes de fazer.

Sou uma “conselheira”. Não da forma tradicional, como terapeuta, mas como uma profissional que possui mais experiência e maturidade e, como sou “chefe”, eles me pedem conselhos. Meu trabalho é de orientar e aconselhá-los. Muitas vezes, um professor vem a minha sala perguntar se ele deveria “fazer isso ou aquilo”. Então, eu pego um pedaço de papel e coloco na frente deles. Eu desenho um círculo e digo que isso é o quanto de tempo que eles têm. O círculo inclui tempo de sono, exercício físico, e tempo com amigos e familiares, não somente atividades de trabalho como ensinar, escrever artigos e/ou projetos, e participar de reuniões com os discentes e outros docentes. Quando me dizem que querem incluir algo a mais nesse círculo (participar de comissões, ser voluntário em algum grupo de trabalho, escrever um projeto de pesquisa), eu rascunho uma seta que vai em direção ao círculo e faço um recorte (como se fosse uma fatia de torta). Com isso, eu tento ajudá-los a encontrar o que poderiam retirar desse círculo, ou seja, o que eles poderiam parar de fazer e que permitiria que tivessem mais tempo para realizar essa outra atividade desejada (com isso, assumimos que os professores que trabalham em tempo integral sejam extremamente atarefados, o que eu acredito que seja verdade). Então, digo a eles que dormir, exercitar-se e participar de atividades com amigos e familiares não deveriam ser as atividades supostamente cortadas do círculo no recorte realizado. Nos Estados Unidos, porém, isso acontece com frequência, ou seja, estas atividades são as primeiras a serem cortadas. A princípio, os docentes acham que estão perdendo algo, porém, um pouco mais a frente, conseguem sentir um alívio por não precisarem ficar sobrecarregados de tantas atividades e, ao mesmo tempo, em pensar que se permitiram retirar “algo de seu prato” (o círculo desenhado pode ser representado por um prato que já se encontra cheio).

O truque para os docentes é saber quando dizer sim e quando dizer não. Esse é o conceito mais difícil de ensinar aos novos professores e de ser aprendido. O conceito sobre o “que entra” e o conceito sobre o “que sai” do círculo é muito fácil,

mas nem todas as coisas são iguais no que se refere a esforço, tempo e abrangência de um novo projeto. Ou seja, dependendo do que for mais importante, valioso para o professor, ele pode se dedicar mais e despende maior tempo. Por exemplo, trabalhar em uma comissão dentro da Universidade, função esta que demanda “mais poder”, seria bom para um membro do corpo docente mais antigo e que esteja com planos de progredir em sua carreira docente. Essa atividade pode ser mais importante que trabalhar em algum outro tipo de comissão apenas dentro da Escola de Enfermagem. O professor deve pensar sobre a sua carreira e o que ele pretende alcançar ao longo dela, o que é de extrema importância para que possa decidir o que priorizar e quais posições seriam melhores para serem assumidas por ele. Eu sempre me proponho a colaborar com os docentes em seus objetivos, sejam eles a curto ou longo prazo; desta forma estão sempre presentes em minha sala e eu posso estar mais próxima para ajudá-los. Quando alguém me pede para participar em alguma comissão, comitê ou projeto acadêmico, eu sugiro que ele reveja os objetivos delineados antes de dizer sim ou não. Se a atividade for consistente com os seus objetivos, então diga “sim”, caso não, ele pode respeitosamente recusar-se a estar em qualquer outra atividade.