

Relatório

*Bases Referenciais para a Compreensão de uma Proposta de
Formação Continuada para a Rede Municipal de Ensino de
Maceió*

Dezembro, 2016
MACEIÓ



Empoderando vidas.
Fortalecendo nações.

EXPEDIENTE SEMED

Rui Soares Palmeira

Prefeito de Maceió

Marcelo Palmeira Cavalcante

Vice-Prefeito de Maceió

Ana Dayse Rezende Dorea

Secretária Municipal de Educação

João Carlos Cordeiro Barbirato

Secretário Adjunto Municipal de Educação

Maria José Ferreira Moraes

Diretora-Geral de Ensino

Maria José Pereira da Silva

Diretora de Gerenciamento Escolar

Maria Janaina de Farias Soares

Coordenadora de Comunicação

Claudia de Oliveira Tenório

Coordenadora de Planejamento

Isabel Cristina de Sena

Coordenadora de Recursos Humanos

José Lopes de Almeida Filho

Coordenador-Geral de Administração

Alexandre Chagas

Coordenador do Fundo Municipal de Educação

Adriana Thiara de Oliveira Silva

Consultora Editorial e de Projetos

EXPEDIENTE PNUD

Niky Fabiancic

Coordenador-Residente do Sistema das Nações Unidas no Brasil e Representante-Residente do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD)

Didier Trebucq

Diretor de País do PNUD no Brasil

Maristela Baioni

Representante-Residente Assistente para Programa

Maria Teresa Amaral Fontes

Analista de Programa
Gerente do Projeto de Cooperação
Técnica – MEC/PNUD

Renata Ribeiro

Assistente de Programa

Rita Ippolito

Coordenadora-Geral do Projeto SEMED/PNUD

Paola Barreiros Barbieri

Coordenadora Local do Projeto SEMED/PNUD

Leila Moreira Alves Lopes

Assistente Local do Projeto SEMED/PNUD

EXPEDIENTE MEC

José Mendonça Bezerra Filho

Ministro da Educação

Maria Helena Guimarães de Castro

Secretária Executiva

Maria Lucia Barros de Azambuja Guardia

Diretora de Programa – Secretaria Executiva

FICHA TÉCNICA DO RELATÓRIO FINAL

COORDENAÇÃO TÉCNICA

Leila Moreira Alves Lopes

Paola Barreiros Barbieri

Rita Ippolito

Pedro Augusto Silva Pinheiro (*Assistente*)

SISTEMATIZAÇÃO DO RELATÓRIO

Luciana Anna Longo

ORGANIZAÇÃO E REVISÃO DO RELATÓRIO

Paola Barreiros Barbieri

Rita Ippolito

COLABORAÇÃO

Fabricia de Oliveira

CAPA

Núcleo Zero

ILUSTRAÇÃO

Weber Bagetti

SUMÁRIO GERAL

Apresentação.....	07
Seção I – Percepção dos Profissionais da Educação da Rede Municipal de Ensino de Maceió sobre Formação Continuada.....	14
Seção II – Bases Norteadoras para a Construção do Plano de Formação Continuada para os/as Profissionais da Rede Pública Municipal de Ensino de Maceió.....	49
Seção III - Levantamento das Iniciativas de Formação Continuada Desenvolvidas pela Universidade Federal de Alagoas – UFAL.....	99

APRESENTAÇÃO

Este relatório, intitulado “**Bases Referenciais para a Compreensão de uma Proposta de Formação Continuada para a Rede Municipal de Ensino de Maceió**”, é resultado do Grupo de Trabalho constituído na Secretaria Municipal de Educação de Maceió (Semed), coordenado pela equipe técnica do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud), que teve por objetivo discutir as bases conceituais e programáticas de uma proposta de Formação Continuada para a Rede de Ensino de Maceió.

Meta estratégica do acordo de cooperação do Projeto Pnud-Semed, a formação continuada é um tema de grande interesse de carácter nacional e uma grande demanda da Rede de Maceió. De um lado, a Formação Continuada tem a finalidade de suprir as fragilidades da formação inicial dos professores e técnicos da educação; e, de outro, tem o grande desafio de atualizar conhecimentos, de se relacionar com o território e a realidade social e de poder servir de instrumental metodológico para o enfrentamento aos grandes desafios da educação pública.

O trabalho desenvolvido criou as bases para debater cenários e caminhos para a formação continuada de professores, gestores e profissionais da educação pública, em Maceió.

Em face desse grande desafio e sua poliédrica composição, foram escolhidos três grandes campos a serem analisados de forma a reunir suas críticas, propostas e proposições:

- ❖ o território escolar e seus atores pulsantes;
- ❖ a Semed, como o lócus da política de formação, o seu histórico e propostas em ação, bem como as análises das atividades implementadas;
- ❖ a Universidade Federal de Alagoas (Ufal), sendo a grande protagonista da formação continuada, que conta com um convênio com a Semed, e desenvolve programas e projetos implementados pelo MEC e dirigido para as Universidades Federais.

O objetivo deste trabalho é oferecer bases orientadoras e subsídios para se repensar a formação continuada, a partir da escuta dos professores, servidores, técnicos e formadores, bem como dos gestores e coordenadores da formação.

Há uma forte necessidade de um Plano abrangente de Formação Continuada. O maior resultado dessa escuta, embora inicial, confirma o que era de conhecimento empírico: há muitas iniciativas que são consideradas boas, mas não compõem um plano integrado de formação; as ações sofrem de descontinuidade, não têm diálogo entre si; e falta interação e alinhamento entre as instituições que fazem formação.

Para todos os atores entrevistados é importante uma proposta de formação continuada integrada com as necessidades pedagógico-didáticas, de gestão escolar, coordenada pela Semed, em parceria com as Universidades, de forma estratégica; e com outros potenciais parceiros que se fizerem necessários.

Dentro desse contexto, o Pnud propôs um diagnóstico dividido em três eixos:

1. uma pesquisa nas escolas e na Semed sobre formação continuada, que contou com o apoio do Centro Internacional de Política para o Crescimento Inclusivo (IPC-IGO) para a elaboração do instrumental e a sistematização dos dados levantados;
2. a elaboração de uma proposta para as “**Bases Norteadoras de um novo Plano de Formação Continuada para a rede municipal de ensino de Maceió**”;
3. um primeiro **levantamento das ações de formação continuada conduzidas pela Universidade Federal de Alagoas (Ufal)**, que é a mais importante referência de formação do município.

A **primeira parte** deste documento refere-se a uma **pesquisa realizada com professores, profissionais da rede municipal – incluindo profissionais da escola e técnicos da SEMED – acerca de suas impressões sobre formação continuada**. A pesquisa, cujo instrumento contemplou perguntas fechadas e abertas, envolveu mais de 400 profissionais da rede – tanto das unidades escolares quanto da sede – sendo o grupo de professores o mais expressivo. Alguns aspectos importantes da pesquisa que merecem ser mencionados e aprofundados relacionam-se ao conteúdo da formação continuada e à valorização do professor.

Em relação ao primeiro aspecto, nota-se uma forte ênfase sobre a necessidade de se trabalharem conteúdos práticos que dizem respeito à sala de aula, à didática, à necessidade de relacionar a teoria (lembramos o número bastante expressivo de professores, 70% com pós- graduação; muitos deles, certamente, com a prática do ensinar).

Há, também, muita ênfase em demandar mais informações e dados do território onde a escola está inserida e mais conhecimento de técnicas de enfrentamento à violência, em geral e, de forma específica, da violência contra a criança e os adolescentes; de temáticas que precisam ser abordadas por se acharem presentes no cotidiano da escola. Para tanto, seria recomendável um aprofundamento da rede sobre essas necessidades, escutando mais as demandas específicas de cada escola.

Resulta, de forma muito clara, que, além do tempo de formação, deve-se repensar sobre o espaço da formação, com a prioridade de ser a escola (os estudantes e o ambiente escolar), o foco da formação continuada.

Quanto à valorização dos professores, as respostas evidenciam um forte acento entre a valorização social da profissão; parece que encontram mais afirmação e valorização na relação com os pais dos estudantes e menos da sociedade e do sistema educacional.

Outro fator determinante é a condição de vida desse professor, a imagem é de um professor sempre sem tempo ou com pouco tempo para se dedicar a planejamento, reunião de professores, avaliação do trabalho e autoavaliação e formação.

Recomenda-se, portanto, um aprofundamento desses temas, inserindo a relação que se estabelece entre a gestão escolar e o professor, para um maior entendimento de como esses aspectos devem ser tratados na formação continuada. Outros aspectos técnicos

abordados sobre EAD levam à reflexão sobre a necessidade de se explorar mais essa modalidade, ao mesmo tempo, pensar em melhorar e adequar uma formação semipresencial, a favorita como opção pela rede.

Portanto, a Semed e o Pnud decidiram dar o primeiro passo, no sentido de identificar as ações em curso na própria Secretaria e relativas a parceiros estratégicos, com o intuito de orientar e subsidiar a construção de um futuro “Plano de Formação Continuada para a Rede Municipal de Ensino” com vistas à valorização dos profissionais da educação e à melhoria da aprendizagem dos estudantes. Assim, este estudo é composto de subsídios para a formulação da política municipal de educação continuada para Maceió.

A segunda parte deste relatório compreende o documento denominado “**Bases Norteadoras para a construção de um novo Plano de Formação Continuada para a rede municipal de ensino de Maceió**”, fruto do grupo de trabalho constituído na Semed, anteriormente enunciado. O trabalho deste GT foi concebido como uma ação interativa e reflexiva, que compreende a formação como um processo de negociação entre formadores e formados, e que se articula a partir da escuta dos profissionais da rede, visando atender a todas as necessidades de formação. O documento produzido pelo GT enuncia a justificativa, os princípios e os marcos legais da formação continuada, trilhando a experiência acumulada pela Semed, ao longo do tempo, contemplando a Resolução nº 2, de 2015 do Conselho Nacional de Educação e o Decreto nº 8.751, de 2016.

É importante ressaltar que os princípios norteadores foram resultados de uma construção coletiva, com a participação dos diferentes setores da Semed que trabalham com formação continuada na rede municipal de ensino de Maceió. Este mesmo documento, produzido por este GT, propõe uma formação por módulos voltada a atender às diferentes especificidades da formação continuada e às demandas peculiares de cada setor: formação na sede da Semed; formação *in loco* nas Escolas-Polos; escolas Autoformadoras; e

formação semipresencial em Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA). O documento constitui uma referência para o novo programa de formação continuada da Semed, a ser realizado a partir do ano letivo de 2017.

A terceira parte do relatório é composta por um **“levantamento das ações de formação continuada conduzidas pela Universidade Federal de Alagoas (Ufal)”**, que é a mais importante referência de formação do município. A instituição tem mostrado um empenho constante e contínuo em promover ações de formação continuada como forma de análise, avaliação e, talvez, de crítica ao próprio currículo de formação inicial dos professores, ainda bastante insatisfatório. O levantamento, conduzido por meio de entrevistas a atores estratégicos e que têm experiências na área da formação continuada, visa compreender quais são as referências dos profissionais da rede, nesse campo, e tenta abranger todas as etapas e modalidades de ensino, a gestão escolar e alguns temas transversais. Foram verificados muitos pontos em comum entre os depoimentos, dentre os quais: a necessidade de se desenvolver um processo de escuta dos professores para que a formação responda às reais necessidades escolares e valorize as vivências do seu público-alvo; a necessidade de tornar a escola um lócus de formação, na perspectiva de uma aproximação com a realidade escolar; e a necessidade de se construir um Plano de Formação Continuada integrado e orgânico.

O que é preciso, de acordo com as falas dos professores, é de uma estrutura e metodologia de referência, para que a interação entre a formação, o mundo da escola, o mundo do trabalho e as práticas sociais sejam constantes e cooperativas.

A pesquisa e o levantamento que compõem o relatório revelam que essas ações de acompanhamento dos profissionais da rede estão desarticuladas entre si, e se sente falta de um plano de formação continuada integrado que abranja todas elas. As explicações dessa situação são várias, entre elas está a descontinuidade da política de educação da Semed que a atual gestão vem buscando solucionar.

Segundo os dados do Sistema para Administração e Controle Escolar (Sislame), de 23 de outubro de 2016, o município de Maceió conta com um quadro de 2.363 professores e 3.260 servidores para atender a um público de 54.695 estudantes.

Os dados de desempenho escolar, por sua vez, mostram que há muito ainda que se avançar para alcançar as metas propostas no Plano Municipal de Educação 2015-2025 de Maceió. É, portanto, fundamental investir na qualificação dos professores e nos outros profissionais da educação responsáveis pela formação dos estudantes das escolas da rede municipal, a fim de garantir o pleno e integral desenvolvimento das crianças e dos jovens, adultos e idosos que estão nas salas de aula – sempre lembrando que o lócus principal de formação de todos os profissionais da educação é a escola.

SEÇÃO I: PERCEPÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE MACEIÓ SOBRE FORMAÇÃO CONTINUADA

“Considero a formação muito importante, pois proporciona aos professores oportunidades de inovar/adquirir conhecimentos para favorecer uma educação que atenda as exigências de uma sociedade que está em constante mudanças” (Professor da Rede Pública de Ensino de Maceió)

“Gostaria que as formações abrangessem temas mais relacionados à realidade dos nossos alunos. Espero recuperar meu interesse pelas novas formações e que possam nos ajudar em nosso cotidiano” (Professor da Rede Pública de Ensino de Maceió)

“Parabenizo a iniciativa da Secretaria pela pesquisa inédita na rede municipal de ensino sobre a formação de seus profissionais. Espero que o plano de formação seja uma realidade” (Técnico da SEMED Maceió)

FICHA TÉCNICA

COORDENAÇÃO TÉCNICA

Cláudia Mayara Tufani
Fabricia Correia de Oliveira
Leila Moreira Alves Lopes
Paola Barreiros Barbieri
Rita Ippolito

REDAÇÃO DO RELATÓRIO

Paola Barreiros Barbieri
Rita Ippolito

REVISÃO DO RELATÓRIO

Claudia Mayara Tufani
Fabricia Correia de Oliveira

DESENHO AMOSTRAL

Claudia Mayara Tufani

SUBSÍDIOS PARA O DESENHO AMOSTRAL

Kay Guimarães Pinto
Maria José Elias dos Santos
Marta Palmeira Melo
Vitória Gray Cavalcante Vieira

EQUIPE DE PROCESSAMENTO DOS DADOS

DADOS/SEMED
Ilanna Macário Lins Evangelista

REVISÃO DO INSTRUMENTO

Marcus Swell Brandão Menezes
Regina Lúcia Buarque da Silva

COLABORAÇÃO ESPECIAL

Maria Izabel Almeida de Melo Araújo
Maria José Pereira da Silva Bezerra

CAMPO

COORDENAÇÃO

Fabricia Correia de Oliveira

APOIO DA COORDENAÇÃO

Edilene Silva de Oliveira Lucas

EQUIPE DE CAMPO (SUPERVISÃO ESCOLAR)

Angela Maria Nobre Azevedo Belarmino
Anne Ieda Oliveira do Rosário Silva
Kátia Rejane Simões Lessa
Loly Moura da Silva Lessa
Lourinete da Silva Santos
Leila Regina da Silva Lima
Maria Aparecida Araújo Tito
Maria Clara Soares Lopes
Maria Luciana Pereira da Silva
Micheline Silva dos Santos
Rosilene Maria Silva Pontes
Somaya de Albuquerque Souza
Veralucia Gomes Felismino

ESTAGIÁRIOS SEMED/PNUD

Fabricia Toledo Calheiros

Pedro Augusto Silva Pinheiro

Valmir Lima da Silva

Waynne Douglas de Carvalho Bezerra

EDIÇÃO

Luciana Anna Longo

SUMÁRIO SEÇÃO I

I. Introdução.....	18
II. Metodologia da Pesquisa.....	19
III. Relatório de Pesquisa.....	23
IV. Análise dos Dados na Perspectiva Comparada dos Grupos da Pesquisa.....	38
V. Principais Achados.....	42
VI. Conclusões, Recomendações e Considerações finais.....	44

I - INTRODUÇÃO

A Secretaria Municipal de Educação (SEMED) e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), no âmbito do Acordo de Cooperação Técnica MEC/PNUD, e com o apoio do Centro Internacional de Políticas para o Crescimento Inclusivo (*International Policy Center for Inclusive Growth – IPC/IG*) realizou, ao longo dos meses de julho a dezembro de 2016, compreendendo as etapas de planejamento e conclusão do relatório, uma pesquisa nas Escolas da Rede Municipal de Ensino de Maceió e na Sede (SEMED), visando conhecer as impressões dos profissionais da educação da Rede sobre suas necessidades e expectativas de formação continuada.

A referida pesquisa, aplicada nos meses de setembro e outubro, que traduziu os resultados dessa percepção, embora ainda que de forma não aprofundada, decorreu de discussões realizadas no âmbito do Grupo de Trabalho sobre Formação Continuada, constituído na SEMED, com o apoio técnico do PNUD. O intuito dessa escuta foi o de subsidiar e nortear a construção de um futuro Plano de Formação Continuada no município de Maceió, com vistas à valorização de todos os profissionais da educação e à melhoria da aprendizagem dos estudantes da Rede.

Participaram da pesquisa mais de **400 profissionais da rede (421)**, dentre professores, pessoal de apoio e técnicos da SEMED, sendo o grupo mais expressivo o de **Professores (254 participantes)**. Os **profissionais da educação na escola (não-professores) e técnicos da SEMED (sede)** representaram **121 e 46 participantes**, respectivamente. Profissionais de mais de **100 escolas** da rede municipal de Maceió foram entrevistados na presente pesquisa.

A identificação das aspirações de formação continuada e a análise desses resultados buscarão transformar as escolas da rede sempre mais em ambientes de aprendizagem, de qualidade e verdadeiramente inclusivas e amigáveis para todos

II - METODOLOGIA DA PESQUISA¹

METODOLOGIA UTILIZADA PARA A PESQUISA NAS UNIDADES ESCOLARES

Amostra total

O instrumento sobre formação continuada foi aplicado tendo como referência uma população de **1.821 professores** e **1815 não-professores que trabalham nas escolas da Rede Municipal de Ensino de Maceió**, contemplando **as oito regiões administrativas** do município. A amostragem Escola reuniu servidores/as de toda rede - dos diversos grupos e funções - que foram categorizados em **dois segmentos** distintos, saber:

- 1) Segmento Professor** (esse segmento incluiu gestores/as, coordenadores/as e professores/as);
- 2) Segmento Não Professor** (esse segmento incluiu profissionais administrativos: secretaria escolar, técnico, auxiliares e apoio administrativo, assistentes sociais, merendeira e porteiro).

Foram amostrados **254 participantes do segmento professor distribuídos em 98 escolas** e **121 participantes do segmento não professor, distribuídos em 65 escolas.**

¹ A preparação do campo e aplicação dos questionários da pesquisa nas unidades escolares contaram com a importante colaboração da Supervisão Escolar da SEMED, coordenada por Angela Belarmino. A referida equipe trabalhou de forma articulada com a equipe gestora das Escolas dos profissionais sorteados, para a adequada execução da pesquisa.

Composição da amostra	<p>O grupo professor foi estratificado proporcionalmente em sete categorias, a saber: 1) professores do ensino infantil; 2) professores de ensino infantil e ensino fundamental; 3) professores de ensino infantil e EJA; 4) professores de ensino infantil, ensino fundamental e EJA; 5) professores ensino fundamental; 6) professores do ensino fundamental e EJA; 7) professores EJA.</p> <p>Dentro de cada estrato foi feita uma seleção aleatória simples. Os estratos eram mutuamente exclusivos (cada elemento da população foi alocado em apenas um estrato) e exaustivos (todos os elementos da população foram incluídos).</p> <p>O grupo não-professor não foi estratificado, porém a seleção dos participantes também se deu aleatoriamente.</p>
Localidade	<p>A abrangência da pesquisa contemplou as próprias unidades escolares da cidade de Maceió, Alagoas, onde cada um desses profissionais encontra-se lotados, alcançando a representação de escolas nas oito regiões administrativas da rede</p>
Período de Campo	<p>26 de setembro a 07 de outubro de 2016</p>
Margem de erro	<p>5,7 pontos percentuais de margem de erro com intervalo de confiança de 95% para o grupo Professor 8,61 pontos percentuais de margem de erro com intervalo de confiança de 95% para o grupo não-professor</p>

METODOLOGIA UTILIZADA PARA A PESQUISA NA SEDE²

Amostra total	<p>O instrumento sobre a formação continuada foi aplicado com base em uma população de 450 profissionais da RME de Maceió (técnicos) que atuam na sede, distribuídos nas seguintes diretorias e coordenações: 1) Diretoria de Gerenciamento Escolar (DGE), 2) Diretoria Geral de Ensino (DIGEN), 3) Coordenação Geral de Administração (CGA), 4) Recursos Humanos (RH), 5) Fundo Municipal de Educação (FME), 6) Procuradoria Administrativa Setorial (PAS) e 7) Gabinete.</p> <p>Participaram da pesquisa na SEMED (sede), 46 técnicos das áreas estratégicas, executiva e finalística.</p>
Composição da amostragem	<p>A seleção dos entrevistados na sede se deu por uma amostra aleatória simples.</p>
Localidade	<p>A aplicação da pesquisa foi realizada na própria SEMED, na cidade de Maceió, Alagoas, na sala de reuniões do COMED.</p>
Período de Campo	<p>26 de setembro a 07 de outubro de 2016</p>
Margem de erro	<p>13,71 pontos percentuais de margem de erro com intervalo de confiança de 95%.</p>

² Na SEMED, os questionários foram aplicados aos técnicos sob condução da técnica, Fabricia de Oliveira, designada para essa ação.

Com base em uma amostra aleatória (realizada por meio de sorteio), os nomes dos profissionais da rede para os seguimentos professor, não professor e sede foram selecionados pelo IPC-IG, a partir de informações funcionais fornecidas pela Coordenação de Recursos Humanos, Setor de Matrícula (Sislame) e Gestão Democrática (DGE) da SEMED.

Após a aplicação dos questionários nas Escolas e na Sede, a organização e tabulação dos dados foram realizadas pelos estagiários da SEMED e do PNUD, sob supervisão da Coordenação Técnica da Pesquisa.

III - RELATÓRIO DA PESQUISA

Os dados da pesquisa serão apresentados a seguir, em três partes distintas, cujos resultados refletem as respostas objetivas do questionário, a saber: **Parte I:** Grupo Professor; **Parte II:** Grupo Não Professor (profissionais da educação na escola de apoio que não professores) e **Parte III:** Grupo Sede. A **Parte IV**, traz uma compilação das respostas abertas (comentários) dos referidos segmentos.

PARTE I: GRUPO PROFESSOR

O questionário para aplicação da pesquisa nas Escolas foi estruturado em 10 seções, a saber: 1) Dados dos entrevistadores; 2) Dados dos entrevistados/participantes da pesquisa; 3) Perspectivas (Auto avaliação sobre valorização profissional); 4) Computador, Internet (ambientes virtuais), 5) Formação Continuada; 6) Curso à distância; 7) Formação para Infantil; 8) Formação para o Ensino Fundamental e 9) Formação para EJA e 10) Comentários gerais. As 6 primeiras seções e a última questão aberta foram respondidas pela totalidade dos entrevistados e as 3 demais (seções 7, 8 e 9) somente pelos respectivos grupos aos quais se destinavam.

Nesse relatório, apresentaremos os dados mais relevantes relativos às seções comuns dos participantes da pesquisa. (até a seção 6)³. Os dados do Grupo Professor revelaram o seguinte:

³ Nota-se aqui que os resultados apresentados no relatório não foram expandidos. Em outras palavras, o peso amostral não foi aplicado. Embora tenha-se calculado a amostra expandida, optou-se por mostrar os resultados sem peso, pois a diferença dos resultados decorrente da amostra expandida versus não expandida era quase que irrisória.

Seção II - Dos respondentes

- ✓ A idade média dos participantes deste grupo Professor foi de 46 anos de idade.
- ✓ 88,24% são do sexo feminino e 11,76% do sexo masculino
- ✓ Predominou a participação dos professores do Ensino Fundamental 1 (37,65%), seguida dos professores de Educação Infantil (27,06%) e de Educação de Jovens e Adultos (24,71%). A participação dos professores de Ensino Fundamental 2 foi relativamente baixa (5,88%), da mesma forma que professores da equipe gestora (4,31%)
- ✓ 68,25% do grupo de professores entrevistados declarou ter realizado curso de pós-graduação e 16,67 % são professores graduados.

Seção III - Perspectivas (Auto avaliação sobre valorização profissional)

- ✓ Com relação às perspectivas de trabalho, a totalidade (100%) dos/as professores/as participantes considera a função que desempenha importante.
- ✓ Quando questionados sobre a percepção que têm sobre a valorização de seu trabalho pela sociedade, a pergunta dividiu as opiniões dos professores: enquanto 51,37% acredita ser valorizado, 48,63% não acredita que a sociedade os valorize. Dos que acreditam ser valorizados, o maior percentual desses atores que os valorizam foi atribuído ao grupo de estudantes (53,74%)
- ✓ Quase a totalidade dos participantes da pesquisa (96,84%) sente-se satisfeito com a função que desempenha na escola.

Seção IV- Uso de Computadores, internet e redes sociais

- ✓ 67,89% dos professores, quando perguntados se necessitavam de ajuda para o manuseio do computador responderam que sim ou às vezes.

- ✓ Apesar da necessidade de apoio declarada para manuseio do computador, quase 90% (89,47%) declarou que faz uso do computador diária ou semanalmente.
- ✓ Pouco mais de ¼ dos professores entrevistados (26,02%) afirmou não fazer uso regular do correio eletrônico.
- ✓ Por outro lado, 93,55% dos professores utiliza o *whatsapp*.

Seção V - Formação Continuada

- ✓ Do universo de professores entrevistados, praticamente sua totalidade (98,83%) afirmou ser importante que haja formação continuada.
- ✓ Os dados revelam que pouco mais da metade dos professores (56,25%) tem interesse em participar de formação continuada à distância, enquanto 43,75% declarou não tê-lo.
- ✓ Por outro lado, quase 80% dos professores participantes da pesquisa, afirmou ter interesse em participar de formação continuada presencial, enquanto praticamente 20% não o tem.
- ✓ Praticamente 60% dos professores, quando indagados sobre a disponibilidade para participar de formação continuada, afirmou a periodicidade mensal, seguido de pouco mais de 20% pela opção quinzenal e 12,02% pela opção bimestral. A opção da frequência semestral representou um percentual muito baixo: apenas 3,37%.
- ✓ Em relação aos conteúdos transversais e complementares da formação, o percentual de professores que julgou ser importante a inclusão dos temas abaixo, está expresso a seguir:
 - Resolução de Conflitos Interpessoais - 85,16%
 - Valorização da cultura local - 98,82%
 - Qualidade de vida no trabalho -97,66%

- Vivências – 81,18%
- Drogas na Escola - 90,16%
- Violência em geral - 96,88%
- Violência sexual de criança e adolescentes - 96,86%
- Sexualidade na Escola - 93,36%
- Exploração do Trabalho Infantil - 88,97%
- Como entender e desenvolver trabalhos com crianças com deficiência- 97,66%
- Como lidar com doenças vinculadas ao meio ambiente - 93,75%
- Como lidar com o desperdício de água e energia - 95,70%
- Como trabalhar o espaço sustentável na escola - 96,49%
- Como lidar com preconceito étnico-racial - 97,26%
- Como lidar com a diversidade religiosa na escola - 87,5%
- Como lidar com a falta de compromisso para o trabalho em equipe - 94,51%

Seção VI – Cursos à Distância

- ✓ Dentre os participantes deste grupo da pesquisa, 93,31% dos entrevistados afirmou que já participou de algum curso de formação na SEMED. Desse contingente, 80,86% declarou que contribuiu significativamente para o respectivo aperfeiçoamento profissional

- ✓ Mais da metade dos professores afirmou já ter participado de curso de formação à distância. Porém, 43,03% afirmou não ter tido ainda essa experiência. Do contingente que participou de curso à distância, 73,53% afirmou ter gostado da experiência da formação à distância e pouco mais de ¼ (26,47%) afirmou o contrário. Na opinião de 41,67% dos professores, a resistência à formação EAD relaciona-se à ineficácia do método. Já para um percentual um pouco menor: 34,78%, essa barreira é resultado da falta de familiaridade com o ambiente virtual. No entanto, quando perguntados sobre a eventual participação em cursos na modalidade à distância, 66,39% demonstrou-se aberto à experiência, caso suporte venha a ser oferecido.

PARTE II - GRUPO NÃO PROFESSOR

O mesmo instrumento elaborado para o grupo/segmento Professor foi aplicado ao grupo não Professor, com a diferença que para este segundo não se solicitou o preenchimento das questões específicas do questionário. Dessa forma, resgatando as seções comuns do instrumento elaborado para o segmento professor e não professor, relacionamos os seguintes: 1) Dados dos entrevistadores; 2) Dados dos entrevistados/participantes da pesquisa; 3) Perspectivas (Auto avaliação sobre valorização profissional; 4) Computador, Internet (ambientes virtuais), 5) Formação Continuada e 6) Curso à distância. Os dados do Grupo Professor revelaram o seguinte:

Seção II - Dos respondentes

- ✓ A idade média dos participantes dos professores respondentes foi de 45 anos de idade.
- ✓ 77,38% são do sexo feminino e 22,62% do sexo masculino

- ✓ Do grupo não professor, 30% dos participantes são merendeiros, 20% apoio/administração, 17,5% auxiliar de sala e 15% serviços gerais. Os cargos de secretário escolar, assistente social e porteiro foram representados, cada um deles, por um percentual de 5% dos participantes.
- ✓ Em relação à formação dos entrevistados: 28,05% do grupo declarou ter concluído o ensino médio e 21,95% graduação. Um percentual de 12,2% afirmou não ter concluído o ensino fundamental, enquanto 14,63% declarou ter pós-graduação.

Seção III – Perspectivas (Auto avaliação sobre valorização profissional)

- ✓ Com relação às perspectivas de trabalho, a totalidade (100%) do grupo não professores considera importante a função que desempenha na escola.
- ✓ Quando questionados sobre a percepção que têm sobre a valorização de seu trabalho pela sociedade, as respostas foram as seguintes: enquanto 72,29% acredita ser valorizado, 27,71% não acredita que a sociedade os valorize. Dos que acreditam ser valorizados, o maior percentual desses atores foi atribuído ao grupo de estudantes 36,84 %, seguido dos pais dos estudantes 35,09% e funcionários 14,04%. Menos de 10% (8,77%) acredita ser valorizado pelos professores.
- ✓ Interessante notar que 88,1% dos participantes da pesquisa sente-se satisfeito com a função que desempenha na escola. Pouco mais de 10% (11,9%) declarou não sentir-se satisfeito com a respectiva função.

Seção IV- Uso de Computadores, internet e redes sociais

- ✓ Quase $\frac{1}{4}$ dos respondentes (23,81%) afirmou nunca ter feito uso do computador, enquanto 76,19% afirmou que já o fez.
- ✓ Pouco mais da metade dos entrevistados (53,85%) do grupo não professores, quando perguntados se necessitavam de ajuda para o manuseio do computador responderam que sim.

- ✓ Apesar da necessidade de apoio declarada para manuseio do computador, quase 90% dos respondentes (89,23%) declarou que faz uso do computador diária ou semanalmente.
- ✓ Quase $\frac{1}{4}$ (24,62%) dos profissionais entrevistados afirmou não fazer uso regular do correio eletrônico. Porém, um percentual significativo o utiliza (75,38%).
- ✓ Por outro lado, 93,85% do grupo não professores utiliza o *Whatsapp* e somente 6,15% declarou o contrário.

Seção V - Formação Continuada

- ✓ Do universo dos não professores entrevistados, a totalidade (100%) afirmou ser importante que haja formação continuada.
- ✓ Os dados revelam que pouco mais da metade dos não professores (51,19%) tem interesse em participar de formação continuada à distância, enquanto 48,81% declarou não tê-lo.
- ✓ Por outro lado, quase 70% (69,88%) dos professores participantes da pesquisa, afirmou ter interesse em participar de formação continuada presencial, enquanto praticamente 30% (30,12%) não a tem.
- ✓ 42,86 % do grupo não professores, quando indagados sobre a disponibilidade para participar de formação continuada, afirmou a periodicidade mensal, seguido de pouco mais de 36,51% pela opção quinzenal e 14,29% pela opção bimestral. A opção da frequência semestral representou um percentual muito baixo, apenas 6,35 %.
- ✓ Em relação aos conteúdos transversais da formação, o percentual de professores que julgou ser importante ou muito importante a abordagem dos temas abaixo está expresso a seguir:
 - Resolução de Conflitos Interpessoal na escola – 80,49%
 - Valorização da cultura local – 93,9%
 - Qualidade de vida no trabalho – 96,3%

- Vivências -79,01%
- Drogas na Escola – 90,10%
- Violência em geral – 97,53%
- Violência sexual de criança e adolescentes - 97,53%
- Sexualidade na Escola- 88,89%
- Exploração do Trabalho Infantil -93,83%
- Como entender e desenvolver trabalhos com crianças com deficiência – 97,53%
- Como lidar com doenças vinculadas ao meio ambiente – 93,8%
- Como lidar com o desperdício de água e energia – 95,06%
- Como trabalhar o espaço sustentável na escola – 96,30%
- Como lidar com preconceito étnico-racial - 96,30%
- Como lidar com a diversidade religiosa na escola -82,9%
- Como lidar com a falta de compromisso para o trabalho em equipe - 90,12%

Seção VI – Cursos à Distância

- ✓ Dentre os participantes do grupo não professores da pesquisa, praticamente 74,7% afirmou que já participou de algum curso de formação na SEMED, enquanto praticamente 25% declarou não ter participado. Desse contingente que respondeu ter participado, 83,05% afirmou que contribuiu significativamente para o respectivo aperfeiçoamento profissional.
- ✓ Somente 30% (29,63%) afirmou já ter participado de curso de formação à distância. Porém, 70% (70,37%) afirmou não ter tido ainda essa experiência. Do contingente que participou de curso à distância, 76% afirmou ter gostado da experiência nesta

modalidade de formação e quase 25% (24%) afirmou o contrário. Na opinião de 27,27% dos professores, a resistência à formação EAD relaciona-se à ineficácia do método. Já para a metade (50%) desse grupo de não professores, a barreira é resultado da falta de acesso à internet. No entanto, quando perguntados sobre a eventual participação em cursos à distância, 68,35% demonstrou-se aberto à experiência, caso suporte venha a ser oferecido.

PARTE III - GRUPO SEDE

O questionário para aplicação da pesquisa na SEDE foi estruturado a partir das 6 seções objetivas do instrumento desenhado para a Escola, a saber: 1) Dados dos entrevistadores; 2) Dados dos entrevistados/participantes da pesquisa; 3) Perspectivas (Auto avaliação sobre valorização profissional; 4) Computador, Internet (ambientes virtuais), 5) Formação Continuada; 6) Curso à distância. Houve também uma questão aberta (seção 7) que será apresentada na parte seguinte.

Na sequência, apresentaremos os resultados das questões objetivas mais relevantes sobre grupo sede:

Seção II – Sobre os respondentes

- ✓ A idade média dos participantes da sede foi de 43 anos.
- ✓ 72,73% são do sexo feminino e 27,27% do sexo masculino
- ✓ 51,17% do grupo sede entrevistado declarou ter realizado curso de pós-graduação (especialização/mestrado) e 13,95 % são graduados.

Seção III – Perspectivas (Auto avaliação sobre valorização profissional)

- ✓ Com relação às perspectivas de trabalho, a totalidade do grupo sede (100%) acredita que sua função é importante para o bom funcionamento do setor que trabalha, bem como para o das unidades escolares;
- ✓ Quando questionados sobre a percepção que têm sobre a valorização de seu trabalho pela sociedade a resposta foi a seguinte: enquanto 73,33 % acredita ser valorizado, 26,67% não acredita que a sociedade os valorize. Dos que acreditam ser valorizados, o maior percentual desses atores foi atribuído ao grupo de pais de estudantes (22,22%);
- ✓ Interessante notar que 91,11% dos participantes desse grupo da pesquisa sente-se satisfeito com a função que desempenha em seu setor.

Seção IV- Uso de Computadores, internet e redes sociais

- ✓ Pouco mais da metade dos respondentes (53,85%) desse grupo, quando perguntado se necessitava de ajuda para o manuseio do computador responderam que sim;
- ✓ Apesar da necessidade de apoio para manuseio do computador, praticamente o mesmo percentual declarou que faz uso do computador diária ou semanalmente.
- ✓ 77,5% do grupo sede afirmou fazer uso regular do correio eletrônico. Porém, há ainda um percentual de 22,5% que declarou que não o faz.
- ✓ Por outro lado, 82,5% do grupo sede entrevistado utiliza o whatsapp e 17,5% declarou não utilizar.

Seção V - Formação Continuada

- ✓ Do universo de professores entrevistados, a totalidade (100%) afirmou ser importante que haja formação continuada.

- ✓ Chama atenção que 65% do grupo sede tenha afirmado que a Rede não oferece curso de formação na respectiva área.
- ✓ Os dados revelam que 72,09% do grupo sede tem interesse em participar de formação continuada à distância, enquanto 27,91% declarou não tê-lo.
- ✓ Por outro lado, quase 80% (79,07%) destes participantes da pesquisa, afirmou ter interesse em participar de formação continuada presencial, enquanto praticamente 20% (20,93%) não a tem.
- ✓ Praticamente a metade do grupo sede (51,52%), quando indagados sobre a disponibilidade para participar de formação continuada, afirmou a periodicidade mensal, seguido de pouco mais de 27% pela opção quinzenal e 6,06% pela opção bimestral e o mesmo percentual para a frequência semestral.
- ✓ Em relação aos conteúdos transversais da formação, o percentual de professores que julgou ser importante a inclusão dos temas abaixo está expresso na sequência
 - Resolução de Conflitos Interpessoal na escola – 93,18%
 - Valorização da cultura local – 97,73%
 - Qualidade de vida no trabalho – 95,45%
 - Vivências - 88,37%
 - Trabalhos Intersetoriais – 95,45%
 - Violência em geral -95,35%
 - Violência sexual de criança e adolescentes -95,35%
 - Sexualidade no trabalho – 86,05%
 - Assédio Moral – 93,13%
 - Gênero – 86,15%

- Como lidar com doenças vinculadas ao meio ambiente – 95,46%
- Como trabalhar o espaço sustentável na escola- 97,68%
- Como lidar com preconceito étnico-racial -100%
- Como lidar com a diversidade religiosa na escola – 83,72%
- Normas e legislação no serviço público – 100%
- Avaliação no processo de aprendizagem e ensino – 97,67%
- Como lidar com a falta de compromisso para o trabalho em equipe – 87,67%

Seção VI – Cursos à Distância

- ✓ Dentre os participantes da pesquisa, 65,12% dos entrevistados afirmou que já participou de algum curso de formação na SEMED. Desse contingente, 96,43% afirmou que contribuiu significativamente para o respectivo aperfeiçoamento profissional
- ✓ 40,91% afirmou já ter participado de curso de formação à distância. Porém, quase 60% (59,09 %) afirmou não ter tido ainda essa experiência. Do contingente que participou de curso à distância, 94,44% afirmou ter gostado da experiência da formação à distância e apenas pouco mais de 5% (5,56%) afirmou o contrário. Na opinião de 30% do segmento Sede, a resistência à formação EAD relaciona-se à ineficácia do método e para 30% não tem interesse. No entanto, quando perguntados sobre a eventual participação em cursos na modalidade à distância, 70,73% demonstrou-se aberto à experiência, caso suporte venha a ser oferecido. Para metade dos técnicos da SEMED participantes da pesquisa (51,72%), o curso à distância economiza tempo.

PARTE IV – RESPOSTAS ABERTAS

Comentários Abertos (GRUPO PROFESSOR e NÃO PROFESSOR)

- “Para que a nossa prática em sala de aula seja satisfatória e alcance o objetivo de uma aprendizagem significativa *precisamos de mais valorização*. Uma das formas de contribuir é proporcionar mais formações, mais acesso a cursos de especializações”.
- “A modalidade EAD sempre gostei pela autonomia do aluno, a disponibilidade de tempo, uma vez que diminui o risco de evasão. Acredito na formação de professores. Realizei diversos cursos EAD pela UAB e, a título de sugestão, cursos nesta modalidade, em que possa existir um apoio bimestral na própria escola para se tirar dúvidas, seria muito bem-vindo”.
- “Os cursos de formação deveriam, além da teoria, também *contemplar atividades lúdicas*”.
- “A formação continuada deve *abordar temas de acordo com a realidade (dificuldades) de salas de aula*, com aulas presenciais e semipresenciais (à distância)”.
- “Em relação às formações, desejamos que sejam *de acordo com a realidade da nossa escola*. Que sejam presenciais e semipresenciais”.
- “A formação deveria ser na escola ou à distância. Temas por área do conhecimento. *Consultar os professores sobre temas*”.
- “As formações são bem-vindas, desde que sejam *oferecidas em horários acessíveis, exceto finais de semana e de maneira lúdica, que seja interessante e torne prazerosa a nossa presença*”.
- “A formação continuada é muito importante para o professor e para o bom andamento da escola. *O professor deve estar sempre atualizado e por dentro de tudo que acontece na secretaria que está vinculado*”.

- “Sugiro que ofereçam *cursos de formação continuada voltada para as vivências* (item 1) que proporcionem ou visem qualidade de vida para os educadores em geral, tirando o foco somente das formações voltadas para a prática do ensino”.
- “Acredito que nesse corre, corre em que vivemos, uma formação continuada à distância seria muito interessante. Gostaria muito que essas formações fossem em forma de pós-graduação. Por que não facilitar a nossa vida oferecendo especialização e mestrados? *Poderiam fazer acordos com a UFAL, o IFAL e até universidades particulares*”.
- “Gostaria de participar de todas as formações que promovam meu aprimoramento teórico é minha prática em sala de aula, mas gostaria que isso fosse feito *observando que o professor tem muitas atribuições e não muitas informações, pouco tempo e muitas cobranças e as vezes esquecemos nosso alvo, nossos alunos, e precisamos nos dedicar em sala de aula*. Então concluo que a formação continuada é muito importante, mas que ela não pode e não deve sufocar o profissional”.
- “Seria interessante que as formações continuadas oferecidas pela SEMED fossem *mais interativas, com dinâmicas de grupo, música, vídeos, envolvendo os participantes*”.
- “Gostaria que acontecessem *palestras referentes às relações interpessoais no ambiente da escola. Para melhorar o convívio entre os profissionais*”.
- Gostaria que as formações abrangessem *temas mais relacionados à realidade dos nossos alunos*. Espero recuperar meu interesse pelas novas formações e que possam nos ajudar em nosso cotidiano”.
- “Gostaria que a rede disponibilizasse mais formações continuadas, visto que as mesmas influenciam bastante na prática do educador”.

- “Acredito que os cursos de formação continuada deveriam ser *baseados nas dificuldades e inquietação locais dos professores*, e não, basear estes cursos em programas preestabelecidos; deveriam também fazer um trabalho interdisciplinar, principalmente, concernente à educação especial; procurar também valorizar o percurso profissional e acadêmico destes profissionais”.
- “Gostaria que houvesse *mais formações para os professores próximo à escola de educação*”
- “As formações são de suma importância para o profissional da educação. A SEMED deve proporcionar sempre essas formações e procurar contemplar a todos que fazem parte da escola”.
- “*Formação nucleada dentro da escola*”.
- “Acredito que as formações presenciais e/ou à distância devem focar em aspectos mais práticos que teóricos, porque a teoria vemos bastante na graduação. *Precisamos de aperfeiçoamento na prática*”.

Comentários abertos (GRUPO SEDE)

- É preciso haver *uma maior valorização da formação do professor e do formador*. Não esperando (a SEMED) que esses profissionais busquem essa formação isoladamente, sem apoio das escolas e da Rede. Que a SEMED faça convênios com as universidades, busque maior valorização da formação de um modo geral.
- *A iniciativa do acordo de cooperação técnica entre MEC, Semed e Pnud é ótima*. Bastante importante para o desenvolvimento e aperfeiçoamento da educação em nosso município. Agradeço a oportunidade em colaboradores com este projeto.
- É de extrema necessidade esse tipo de formação continuada, ajudaria em todos os sentidos, *seria um ótimo relacionamento para as partes envolvidas tanto no campo de trabalho como no interpessoais dos mesmos*.

IV- ANALISE DOS DADOS NA PERSPECTIVA COMPARADA DOS GRUPOS DA PESQUISA

O que os dados da pesquisa nos falam sobre os três grupos pesquisados quando analisados a partir de uma perspectiva comparada?

- A **idade média** dos três grupos da pesquisa (professor, não professor e sede) é de, respectivamente 46, 45 e 43 anos de idade.
- Mais de 70% dos participantes da pesquisa dos três grupos são do **sexo feminino**, chegando ao percentual de 88,24% para as entrevistas das Escolas.
- Dos três grupos entrevistados (Professor, Não Professor e Sede) todos eles acreditam, em sua totalidade (100%), que as **funções que desempenham sejam relevantes para a Escola**.
- O grupo professor (48,63%) foi o que manifestou sentir-se **menos valorizado** quando comparado ao grupo não professor (27,71%) e grupo sede (26,67%).
- Interessante notar que os três grupos – especialmente o grupo professor - consideram-se bastante satisfeitos com a **função que desempenham**: Grupo professor (96,84%); Grupo não professor (88,1%) e Grupo Sede (91,11%).

- É notória a urgente necessidade de familiarização aos **ambientes computacionais /virtuais** para os três grupos da pesquisa. De 60 a 70% dos participantes da pesquisa (67,89% do grupo professor, 61,54% do grupo não professores e 64,11% grupo sede) afirmaram sentir a necessidade de apoio nestes ambientes.
- Praticamente uma média de 25% dos três grupos entrevistados declarou não fazer uso do regular do **correio eletrônico**.
- Em relação ao **Whatsapp**, um percentual alto dos três grupos, em especial o grupo professor e não professor - declarou fazer uso dessa ferramenta: 93,55% para o grupo professor, 93,85% para o grupo não professor e 82,5% para o grupo sede.
- Praticamente a totalidade dos participantes da pesquisa, dos três grupos, afirmou **ser importante que haja formação continuada**: 98,8% (professor), 100% não professor e 100% (sede).
- Em relação à **formação à distância**, o grupo sede (72,09%) foi o que se demonstrou mais aberto a esse tipo de formação, quando comparado ao grupo professor (56,25%) e grupo não professor (51,19%).
- A opção pela **formação presencial** alcançou quase 80% tanto do grupo professor (79,53%) e do grupo sede (79,07%). Esse percentual apresenta uma ligeira queda para praticamente 70% (69,88%) dos participantes do grupo não professor.

- A **periodicidade de formação mensal** foi a mais apontada pelos participantes da pesquisa: 60 % do grupo professor, 51,52% do grupo sede e 42,86% do grupo não professor. A segunda maior ocorrência foi pela periodicidade quinzenal (não professor 36,51%, grupo sede 27% e grupo professor 20%).

- Dentre os diversos **temas transversais prováveis de serem contemplados na formação continuada**, os participantes da pesquisa julgaram muito importantes:
 - ❖ **Valorização da Cultura Local:** 98,82% (grupo professor) e 97,73% (grupo sede);
 - ❖ **Qualidade de vida no trabalho:** 97,66% (grupo professor);
 - ❖ **Como entender e desenvolver trabalhos com crianças com deficiência:** 97,66% (grupo professor) e 97,53% (grupo não professor);
 - ❖ **Como lidar com preconceito étnico-racial:** 100% (grupo sede); 96,30% (grupo não professor); e 97,26% (grupo professor);
 - ❖ **Violência em geral:** 97,53% (grupo não professor) e 96,88% (grupo professor)
 - ❖ **Violência sexual de criança e adolescentes:** 97,53% (grupo não professor) e 96,86% (grupo professor);
 - ❖ **Como trabalhar o espaço sustentável na escola:** 96,30% (grupo não professor) e 96,49% (grupo professor);
 - ❖ **Normas e legislação no serviço público:** 100% (grupo sede);
 - ❖ **Avaliação no processo de aprendizagem e ensino:** 97,67% (grupo sede).

- Em geral, dos participantes da pesquisa que participaram de formações continuadas, o percentual que afirmou que os ***cursos contribuíram significativamente para o respectivo aperfeiçoamento profissional*** foi o seguinte: 80,86% (grupo professor), 83,05% (grupo não professor) e 96,43% (grupo sede).
- Em relação à ***formação à distância***: 66,39% (grupo professor), 68,35% (grupo não professor) e 70,73% (grupo sede) demonstraram-se abertos à experiência, caso suporte venha a ser oferecido. Do contingente que participou de curso à distância, 94,44% (grupo sede), 76% (grupo não professor) e 73,53% (grupo professor) afirmou ter gostado da experiência.

IV- PRINCIPAIS ACHADOS

PRINCIPAIS ACHADOS DA PESQUISA

- ✚ Confirmado o alto percentual de profissionais do **sexo feminino** na rede: quase 88,5% para o grupo professor, 77,5% grupo não professor e quase 73% grupo sede.
- ✚ A **idade média** dos profissionais da rede oscila de 43 a 46 anos de idade.
- ✚ Chama atenção o percentual do **grau de escolaridade** do Grupo Professor: quase 70% com pós-graduação;
- ✚ Os participantes da pesquisa acreditam que a **função que desempenham** são importantes para a Escola;
- ✚ Os três grupos da pesquisa necessitam de **formação voltada ao manuseio de computadores** para sentir-se mais familiarizado ao ambiente virtual
- ✚ O **Whatsapp** é uma ferramenta de comunicação amplamente utilizada pelos profissionais da Rede Municipal de Ensino de Maceió
- ✚ É quase unânime a resposta dos participantes da pesquisa no sentido **da importância da realização de formação continuada.**
- ✚ Para quase metade dos professores entrevistados ainda há relativa resistência em relação à **formação continuada na modalidade à distância.** No entanto, se suporte for oferecido pela Rede, uma média de quase 70% dos participantes da pesquisa (nos três grupos) desejaria participar de cursos nessa modalidade. A experiência foi positiva para grande parte

dos participantes que realizaram algum curso à distância.

- ✚ A **formação continuada mensal** foi a periodicidade que maior parte dos participantes considera ser mais eficiente
- ✚ As temáticas transversais para a formação continuada que se destacaram na opinião dos participantes foram: valorização da **cultura local**, o lidar com a **violência**, entender e aprender lidar com o universo de **deficientes** da Rede e trabalhar com questões de **preconceito étnico-racial**
- ✚ **Normas e legislação educacional** foram apontadas temáticas de importância para a formação dos técnicos da SEMED

V- CONCLUSÕES, RECOMENDAÇÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente relatório buscou apresentar os principais resultados advindos das percepções dos três grupos da amostra da pesquisa (grupo professor, grupo não professor e grupo sede) sobre formação continuada na Rede Municipal de Ensino de Maceió.

No entanto, é importante reforçar que se trata de um estudo bastante preliminar, cujo aprofundamento de algumas questões para os grupos específicos dos profissionais da educação (educação infantil, ensino fundamental, educação de jovens adultos e idosos e educação especial) ainda não se pode concluir sua análise.

Dessa forma, o intuito é que esta investigação constitua-se uma primeira escuta para servir de norte e subsídio à construção de um futuro plano de formação continuada da Rede Municipal de Ensino de Maceió.

Os resultados da pesquisa confirmam informações, muitas delas já conhecidas hipoteticamente pela Rede, porém, o mérito desse trabalho, deve ser atribuído, também, em grande parte, ao esforço de sistematização desses dados.

Algumas recomendações decorrem dos achados da pesquisa, e, dessa forma, podem ser encaminhadas e discutidas com a gestão vindoura da SEMED:

RECOMENDAÇÕES

1. Seguir na orientação da **estruturação de uma política de formação continuada**, já que é quase unânime o interesse dos profissionais da educação por este tipo de ação.
2. Realizar módulos de **cursos básicos/intermediários de informática** para toda a rede, a fim de que os profissionais da educação possam sentir-se mais familiaridade aos ambientes computacionais e virtual de aprendizagem.
3. Criar **e-mails institucionais** para os profissionais da rede, incentivando sua utilização, já que cerca de ¼ dos participantes declarou não fazer uso dessa ferramenta. É sabido que o uso regular do correio eletrônico promove um melhor fluxo de comunicação na rede.
4. Explorar o uso da mídia digital: **Whatsapp**, como ferramenta indispensável para o fortalecimento do fluxo de comunicação na Rede, seja para formação, seja para outras ações de comunicação da SEMED, já que este é um meio amplamente disseminado e utilizado.
5. Estruturar a formação continuada com **periodicidade mensal**.
6. Estruturar a formação continuada na **modelagem semipresencial** já que a pesquisa demonstrou a abertura dos profissionais da educação para o ensino à distância, mas, por outro lado, reforçou boa adesão pela formação presencial.
7. Contemplar no plano de formação continuada **temáticas transversais** que se destacaram nessa pesquisa, a partir da opinião dos próprios participantes:
 - valorização da **cultura local**;

- o saber lidar com estudantes que sofrem com **violência**;
- entender e aprender lidar com o universo de **deficientes** da Rede;
- trabalhar com questões de **preconceito étnico-racial**

8. **Promover cursos de Normas e legislação educacional** para a formação dos técnicos da SEMED.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Alguns aspectos importantes da pesquisa que merecem ser mencionados e aprofundados relacionam-se ao conteúdo da formação continuada e à valorização do professor.

1. Em relação ao primeiro aspecto, nota-se uma forte ênfase sobre conteúdos práticos que dizem respeito à sala de aula, à didática, à necessidade de relacionar a teoria (lembramos o número bastante expressivo de professores, 70% com pós-graduação, com a prática do ensinar). Aparece em muitas respostas abertas a dificuldade cotidiana de enfrentar a diversidade de cada aluno, a necessidade de conhecer estratégias e técnicas de inclusão de pessoas com deficiências, a necessidade de manusear diferentes técnicas didáticas, pela diversidade que os estudantes apresentam individualmente.

2. Constatou-se também, nas respostas abertas, muita ênfase em demandar menos teoria e mais prática, mais informações e dados do território onde a escola está inserida. Mais conhecimento de técnicas de enfrentamento da violência em geral e de forma específica da violência contra a criança e os adolescentes, de temáticas que precisam ser abordadas enquanto presentes no cotidiano da escola. Para tanto, seria recomendável um aprofundamento da rede sobre essas necessidades, escutando mais as demandas específicas de cada escola.

3. Nas respostas sobre o lócus da formação, há grande demanda pela transferência desse lócus para a própria escola, no território escolar. Parece que ainda há uma considerável distância entre os formadores e a realidade escolar: os formadores precisam conhecer essa realidade para focar a formação continuada, a partir dos problemas reais que a escola enfrenta em seu trabalho, em termos de problemas sociais, de gestão, de relacionamento entre os vários atores e, sobretudo, com os estudantes.

4. Resulta, de forma muito clara, que além do tempo de formação, o espaço da formação deva ser repensado, com a prioridade de ser a escola (os estudantes e o ambiente escolar) o foco da formação continuada.

5. Quanto à valorização dos professores, as respostas evidenciam um forte acento entre a valorização social da profissão, parece que onde encontram mais afirmação e valorização é na relação com os pais dos estudantes e menos da sociedade e do sistema educacional.

6. Outro fator determinante é a condição de vida desse professor, a imagem é de um professor sempre sem tempo, com pouco tempo para se dedicar ao planejamento, reunião de professores, avaliação do trabalho e auto-avaliação e formação.

Recomenda-se, portanto, um aprofundamento desses temas, inserindo a relação que se estabelece entre a gestão escolar e o professor, para um maior entendimento de como esses aspectos devem ser tratados na formação continuada.

**SEÇÃO II - BASES NORTEADORAS PARA A CONSTRUÇÃO DO PLANO DE FORMAÇÃO
CONTINUADA PARA OS/AS PROFISSIONAIS DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO DE
MACEIÓ**

*“Formação é condição de todo ser vivo, inacabado; indicando sua limitação
numa procura permanente, movido pela curiosidade ingênua e crítica”.*

Paulo Freire

FICHA TÉCNICA

Equipe de elaboração

Regina Lúcia Buarque da Silva
Marcus Swell Brandão Menezes
Fabricia Correia de Oliveira
Erika Patrícia da Silva Gama
Maria Izabel Almeida de Melo Araújo
Maria Silvia da Costa
Maria Aparecida de Lima Costa
Pollyana de Araújo Satírio
Dina Maria Vital Ávila
Maria do Socorro da Silva Monteiro
Eliane Maria Teodoro

Colaboração

Maria José Ferreira Morais
Angelina Melo de Araújo Filha
Rita Maria Vasconcelos de Araújo Peixoto
Neusa Maria Scortegagna de Almeida
José Rubens Silva Lima
Edna dos Santos Cabral
Ednilza Alves Cabral da Silva
Ticyane de Araújo Melo Santos Bentes
Carmen Lúcia dos Santos
Elaine Mota de Paccola
Gisela Maria Marinho Lamenha Apolinário
Maria Cristina Rezende Moreira Barbosa
Mariangela dos Santos Silva
Maria José Pereira da Silva Bezerra
Maria Elisabete Cavalcanti de Melo
Marta Palmeira Melo

Edilene Silva de Oliveira Lucas
Angela Maria Nobre Azevedo Belarmino
Maria Aparecida Araújo Tito
Virgínia Moura Miller
Christianne Sâmia Lins Rodrigues
Virgínia Ferreira da Silva
Deana Karla Borges Correia
Edileuza Maria Maciel dos Santos Brandão
Ana Lúcia Galdino da Silva
Deborah Matos da Silva
Sílvia da Silva Medeiros
Aucione Fabiana Silva de Albuquerque
Erika Clark Farias de Albuquerque
Anna Carla Cavalcante Lima dos Santos
Ana Beatriz Jerônimo de Almeida
Rita de Cássia dos Santos Sacramento
Eluzia Maria Correia Cordeiro
Ana Patrícia Calheiros Santos
Maria Angélica Espinheira Fausto
Paulo Henrique Costa
Adelia Cristina Bomfim de Araújo
Ana Amélia Bastos Vilela da Silva
Elielba Mendes Alves Pinto
Ana Maria Medeiros Tavares
Adriana Lemos Fontes Silva. Matrícula
Taciana Sandres de França
Regina Célia da Silva
Maria Raquel Lopes Santos
Romário de Araújo Mendes
Guendalina Lucas de Souza

SUMÁRIO SEÇÃO II

1. Apresentação e contexto de criação da proposta.....	52
2. Histórico da Formação na rede.....	61
3. Justificativa.....	68
4. Objetivos.....	75
5. Público.....	76
6. Princípios norteadores.....	76
7. Metodologia.....	80
8. Avaliação.....	94
Referências.....	96
Anexos.....	98

1. Apresentação e contexto de criação

“É pensando criticamente a prática de hoje ou de ontem, que se pode melhorar a próxima prática”

Paulo Freire

A formação continuada dos/das profissionais da educação, especialmente dos/as docentes, tem levantado questionamentos bastante significativos nos últimos anos. Há uma visão, de forma geral, de que o/a professor/a é, ainda, um/a mero/a transmissor/a de conteúdos, o que se reflete no desenho do panorama educacional atual. O debate na secretaria municipal de educação de Maceió (SEMED), as discussões com especialistas, estudos e pesquisas nacionais estão permitindo uma reflexão mais profunda e algumas proposições para dar maior efetividade às ações de Formação Continuada de professores/as e dos/das demais profissionais da educação. Um dos mais amplos estudos realizados nos últimos tempos, pela Fundação Carlos Chagas, para a Fundação Victor Civita, em 2011, aponta que as ações de formação que têm impacto positivo são aquelas que “contribuem para o desenvolvimento profissional dos/das docentes e que se relacionam com eles como sujeitos ativos, capazes de assumirem o papel de especialistas em processos de ensino-aprendizagem, profundamente comprometidos com as gerações que se encontram sob seus cuidados nas escolas” e movidos por um processo contínuo “ação-reflexão-ação”.

Nessa perspectiva, visando um processo formativo que contribua para a formação integral de seus/suas profissionais (docentes, coordenadores/as pedagógicos/as, gestores/as e toda a equipe de apoio que atua nas unidades escolares da rede), concebendo-os e reconhecendo-os como sujeitos múltiplos, diversos, ímpares, e, como preconizado por Freire, sujeitos “inacabados e em constante processo de formação”, a Secretaria Municipal de Educação de Maceió, em cooperação técnica com o Programa das Nações Unidas para o

Desenvolvimento, - PNUD- propõe a presente proposta, objetivando traçar, em linhas gerais, um caminho, um eixo norteador, para a construção de um novo **Plano de Formação Continuada para todos/as os/as profissionais da rede pública municipal de ensino (RME) de Maceió.**

O processo de elaboração da proposta em pauta teve início em janeiro de 2016, Plano de Trabalho em anexo (anexo 01), quando, no desdobramento das ações previstas no Plano de Trabalho SEMED/PNUD, que traz, como objetivo estratégico Nº 03 “Apoiar a realização de atividades formativas e continuadas de professores, técnicos e gestores escolares”, fora constituído um Comitê de Formação, composto por representações de todos os setores que trabalham com formação na SEMED e, desse comitê, compôs-se um Comitê Gerencial, cuja função principal seria coordenar todo o processo de construção da referida proposta junto ao Comitê de Formação. Ao longo desse processo, alguns outros membros foram incorporados, tanto ao comitê de formação, quanto ao comitê gerencial, conforme Portaria em anexo (anexo 02).

Em fevereiro de 2016 teve início, efetivamente, o processo de construção de uma proposta de **Bases Norteadoras** para a construção de um novo Plano de formação Continuada para a Rede Municipal de Ensino de Maceió- RME-. Concebido, desde o início, como uma **ação Interativo-Reflexiva**, CHANTRAINE-DEMAILLY, in Nóvoa, 1992, que compreende a formação como um processo que se constitui na “negociação” entre formandos e formadores, a partir da “escuta que estes fazem daqueles. Ancorado nessa premissa, o referido documento teve como **marcos iniciais**, como condição “*sine qua non*” para sua efetivação, três ações que serviram como fio condutor para todo esse processo: **levantamento de todas as formações ofertadas pela rede** atualmente (anexo 03); **construção coletiva**, por profissionais de todos os setores que trabalham com formação na rede, **dos Princípios Norteadores** que deveriam basilar a proposta ora apresentada, (anexo 04) e, por fim, a **elaboração de um instrumento de escuta**, (anexo 05), aplicado, por amostragem,

a profissionais de todas as funções, que atuam nas unidades escolares da rede e na sede/SEMED. Instrumento este, que, numa perspectiva “interativo-reflexiva” e numa proposta de formação fundamentada no princípio de “ação-reflexão-ação”, servirá como base, como escuta, para um constante movimento de pensar e repensar os princípios e perspectivas aqui postos, visando refazer, sempre que necessário o que fora aqui concebido como o mais viável, como o “ideal” para determinado tempo, sujeitos e/ou contextos, conforme tão bem nos mostra Freire, ao afirmar que: *a prática docente crítica, implicante do pensar certo, envolve o movimento dinâmico, dialético, entre o fazer e o pensar sobre o fazer. [...] O que se precisa é possibilitar, que, voltando-se sobre si mesma, através da reflexão sobre a prática, a curiosidade ingênua, percebendo-se como tal, se vá tornando crítica. [...]. (FREIRE, 2001 p. 42-43)*

Nas discussões acerca do processo de formação dos/das profissionais em educação, percebe-se que as políticas de formação continuada instituídas pelo Governo Federal vêm provocando inúmeras mudanças de paradigmas no sistema público de ensino. Políticas essas, que apontam transformações em relação à atuação dos profissionais das diversas áreas, incluindo os profissionais de apoio escolar. Para tal, vê-se a necessidade da ampliação dessas políticas com o objetivo de garantir o acesso e a permanência a cursos de formação inicial e continuada para todos os profissionais da educação, como preconiza a LDB em seus Artigos (3º e 67).

Desde 1996, a Rede Municipal de Ensino (RME) de Maceió vem aderindo aos programas de formação dos/das profissionais de educação ofertados pelo Ministério da Educação (MEC), dentre os quais se destacam os das áreas de Língua Portuguesa, Matemática, Conselhos Escolares, Fortalecimento do Trabalho da Equipe Escolar e Formação pela Escola, Diversidade e Educação. Mesmo com os investimentos próprios e a cooperação técnica do MEC, a realidade da RME de Maceió se apresenta, no momento, com um quadro ainda insatisfatório no tocante aos Índices de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB) e no resultado da prática pedagógica desenvolvida nas unidades escolares. Entende-se que esse desencontro pode ocorrer como consequência de aspectos, como:

- lacunas nas formações inicial e continuada dos profissionais;
- falta de continuidade das ações político-administrativas das gestões da SEMED em função das frequentes mudanças dos dirigentes;
- compreensão e práticas equivocadas no processo de construção da gestão democrática;
- falta de articulação entre a equipe gestora, os demais profissionais e o conselho escolar nas unidades escolares;
- fragilidade nas sistemáticas de acompanhamento técnico, por parte da sede/SEMED, às ações pedagógicas e administrativas junto às unidades escolares;
- ausência de uma política de formação e de valorização dos profissionais da educação, no tocante à validação e certificação dos cursos realizados;
- falta de articulação do trabalho pedagógico desenvolvido na escola;
- ausência de formalização do Projeto Político Pedagógico (PPP) das escolas;
- falta de uma prática institucional de apoio e articulação entre as redes públicas de ensino do município.
- Reduccionismo nas variantes (média do desempenho escolar e média do desempenho das avaliações externas) de indicadores avaliativos do IDEB, que não consideram as especificidades regionais e locais das/os estudantes.
- Um currículo fragmentado por disciplinas isoladas e conteúdistas.
- Marginalização de alguns sujeitos da educação, devido à cor, crença religiosa, orientação sexual e identidade de gênero que não condizem com o modelo da sociedade atual.

As mudanças ocorridas na sociedade interferem direta e indiretamente no cotidiano das escolas, exigindo cada vez mais dos/as profissionais nelas inseridos, uma atuação que responda aos anseios e demandas postas pelo modelo econômico e pelas formas de sociabilidade de uma determinada localidade, haja vista a necessidade constante da apropriação de novos e atuais conhecimentos e

habilidades, das mudanças de paradigmas, rotinas e comportamentos, elementos que apontam para um dos pilares da educação do novo milênio, aprender a aprender.

No âmbito da formação continuada dos/as trabalhadores/as da educação, precisa-se estar atento para os riscos de alguns conceitos e metodologias que são apresentados de forma sedutora, como forma de busca de soluções para a crise de identidade da educação. Esses discursos compõem o ideário da educação de maneira a utilizar estratégias de adaptabilidade à organização social estruturada sob a égide do capitalismo, que obscurecem a apreensão da realidade e geram o esvaziamento do trabalho do educador.

Com base no exposto, compete repensar a atuação desse trabalhador para além do exercício da sala de aula, das burocracias, das regras de convívio social no espaço escolar, entre outras. Compete, também, conceber formação continuada e valorização como dimensões do desenvolvimento profissional, visando à melhoria da qualidade social da educação, sem o alijamento do caráter político do ato de educar. Cabe, portanto, refletir sobre quais instrumentos legais garantem o investimento no processo formativo e na valorização do profissional da educação.

A Constituição Federal (CF) em seu Art. 39, trata da instituição de “regime jurídico único e planos de carreira para os/as servidores/as da administração pública” (2006, p. 230), como competência da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. O mesmo Art. 39, em seu § 2º, confere à União, Estado e Distrito Federal a responsabilidade pela “formação e aperfeiçoamento dos servidores públicos” (IDEM). Formação esta, constituída por meio de participação em cursos, como “um dos requisitos para a promoção na carreira, facultada à celebração de convênios ou contratos entre os entes federados” (IDEM). Reconhece-se assim, de um lado, a

necessidade de investimento na formação continuada do servidor público e, de outro, a interdependência entre esta e o princípio da valorização (CF – Art. 206, inc. IV) para o desenvolvimento profissional.

A Lei de Diretrizes de Bases da Educação Nacional (LDBEN) 9394/1996 também versa sobre a formação continuada do profissional de educação, observando-se o que dizem os incisos I, II, e III do Art. 61:

- I. professores habilitados em nível médio ou superior para a docência na educação infantil e nos ensinos fundamental e médio;
- II. trabalhadores em educação portadores de diploma de pedagogia, com habilitação em administração, planejamento, supervisão, inspeção e orientação educacional, bem como com títulos de mestrado ou doutorado nas mesmas áreas;
- III. trabalhadores em educação, portadores de diploma de curso técnico ou superior em área pedagógica ou afim.

O reconhecimento recente dos educadores como categoria profissional é considerado uma conquista que confere a esse grupo de trabalhadores o direito à formação específica para o exercício de suas atribuições, nas diferentes etapas e modalidades da educação básica. Tal direito é garantido nos incisos do parágrafo único da Lei Nº 12.014/09, conforme consta a seguir:

- a. a presença de sólida formação básica, que propicie o conhecimento dos fundamentos científicos e sociais de suas competências de trabalho;
- b. a associação entre teorias e práticas, mediante estágios supervisionados e capacitação em serviço;
- c. o aproveitamento da formação e experiências anteriores, em instituições de ensino e em outras atividades.

Essa citação fundamenta a formação continuada como serviço educacional vivenciado no espaço-tempo de trabalho para a construção de uma trajetória formativa. A ampliação do inciso I, que se deu em 2009, por meio da Lei supracitada, reconhece a importância dos conhecimentos científicos e sociais na formação do educador. No entanto, não podemos esquecer o que nos diz FREIRE (2007) ao se referir à formação do trabalhador meramente pela busca da competência técnica: “não se constrói apenas com sua eficácia técnica, mas também com sua luta política em favor da recriação da sociedade injusta, a ceder seu lugar à outra menos injusta e mais humana”.

Ainda a LDBEN, em seu Art. 67, atribui aos sistemas de ensino a responsabilidade não somente pela formação, mas também pela promoção da valorização dos profissionais da educação, garantindo-lhes:

1. ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
2. aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;
3. piso salarial profissional;
4. progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;
5. período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;
6. condições adequadas de trabalho.

A obrigatoriedade de ingresso por concurso público, o plano de carreira e piso salarial são determinados legalmente desde a CF, assim como do aperfeiçoamento profissional contínuo, que já era enfatizado na LDB anterior (Lei nº. 5692/71). O grande destaque dado à Lei nº. 9.394/ 96 é a garantia de tempo para planejamento e existência de condições adequadas de trabalho, o que exige da SEMED,

uma organização pautada na garantia de oferta, de atendimento e de acompanhamento para assegurar o cumprimento da Lei e a efetivação das políticas educacionais.

O Plano Nacional de Educação (PNE) previsto na CF (Art. 214 e 212, § 3º) e na LDBEN nº. 9394/96 passou a ser o foco das atenções dos organismos educacionais e avança ao caracterizar os processos de formação contínua. Assim sendo, a SEMED reconhece como legítimo esses instrumentos legais, apontando para a clareza de que:

“O investimento na formação dos profissionais da educação precisa ser permanente e voltado para as diversas dimensões que compreendem esta problemática, tais como, a formação inicial, a valorização e a formação continuada entendida como discussão e aprofundamento, em serviço, dos saberes apreendidos ao longo da habilitação e experiência profissional” (Projeto Escolas Auto Formadoras/SEMED, p.2, 2010).

Neste documento, fica clara a necessidade de formação continuada e permanente, bem como a implantação de uma política de valorização do/a servidor/a desta RME, reafirmando a responsabilização do poder público em institucionalizar uma **política de formação**.

Vê-se, diante dessa discussão, que da forma que se constitui como dever da instituição criar uma política de formação profissional, é também necessária a compreensão do/a servidor/a de que é dever deste assumir a formação continuada como condição de aprimoramento das práticas profissionais, visando à qualidade do trabalho educativo. O que significa que a instituição oferta o que ela

identifica como necessidade para melhoria do seu processo educacional, ao mesmo tempo em que os/as profissionais se qualificam de acordo com a oferta instituída, devendo melhorar suas práticas.

Nesse sentido, e corroborando com Ippólito, (2015, s/d), reafirmamos que a função da Formação Continuada além de fazer avançar o conhecimento e as habilidades profissionais, precisa, também, acentuar as atitudes positivas dos profissionais da educação, diante de sua profissão, de sua escola, de seus alunos e suas famílias; ampliando sua consciência ética; estabelecendo novos padrões relacionais com as equipes gestoras, com seus pares e com a comunidade em geral, para que assim a escola democrática possa se tornar uma realidade.

2. Histórico da formação na rede

“Não podemos esquecer de que o que somos guarda algo que foi e que nos chega pela continuidade histórica de que não podemos escapar, mas sobre que podemos trabalhar, e pelas marcas culturais que herdamos”

Paulo Freire

A implantação de programas voltados à formação dos/das profissionais da educação, na rede pública municipal de ensino de Maceió, teve início em 1993. Essa ação foi sedimentada com a publicação do então Plano de Ação do Governo Municipal de Maceió para a Educação, no quadriênio 93/96 – Por uma educação municipal pública, gratuita, democrática e de qualidade para todos – que, dentre seus preceitos, estabelecia: *“Valorização do magistério, com implantação de políticas de longo alcance que contemplem formas de ingresso por avaliação de desempenho, planos de carreira capazes de promover a efetiva profissionalização dos trabalhadores da educação, tanto nos padrões de retribuição pelo trabalho, quanto pela qualificação para o desempenho da função”* (MACEIÓ, 1993, p.17-18).

Nesse mesmo ano, começa também a ser implantada na Rede a Gestão Democrática, resultado das diversas discussões e reivindicações dos educadores, fruto também do momento histórico vivenciado no país. Estabelecida como princípio constitucional, e definida como ação prioritária na gestão do município.

Para efetivação dessa ação realizou-se, no ano de 1994, a I Conferência Municipal de Educação com o tema “Educar para a cidadania”, onde houve a participação dos profissionais da educação, com o objetivo de compreender essa nova forma de gestão na

perspectiva da descentralização e da participação da família, da comunidade e dos diversos segmentos escolares na busca de recuperar o sistema de ensino incentivando a cultura de gestão e controle social da política pública de educação.

A Secretaria nesse período desenvolve ações de formação envolvendo toda a comunidade escolar visando aprofundar o debate sobre a necessidade e a viabilidade da política de democratização da gestão educacional, voltadas para a mobilização dos setores envolvidos no processo. (ARAÚJO, 2003)

No campo da formação de professores LIMA, (2015), mesmo definindo a “qualificação” profissional como prioridade, os cursos ofertados ainda eram pontuais, pautados em programas do MEC, priorizando as disciplinas de Língua Portuguesa e Matemática e sem qualquer relação entre teoria e prática pedagógica, bem como sem um acompanhamento que mensurasse, avaliasse os reflexos/efeitos dessas formações no cotidiano das escolas. Ratificando esse “distanciamento” entre sede/SEMED e escolas da rede, a referida autora, reportando-se à Lima e Brandão, 2007, traz a seguinte assertiva, transcrita da fala de uma técnica da SEMED à época: *“Começamos a sentir que não havia retorno e ou/ aplicação e nem avaliação dos cursos oferecidos e não era refletido em sala de aula, propusemos, assim, socialização nas escolas do que era ofertado na SEMED, no intuito de tentar chegar ao aluno a melhoria do ensino”*. (p.3)

Esse processo de distanciamento e fragmentação estendeu-se até 96. Durante esse período foi necessário buscar alternativas que superassem a fragmentação do trabalho pedagógico, consequência de uma formação inicial e continuada departamentalizada, vivenciada anteriormente. Apesar do esforço despendido pelo coletivo de educadores, no tocante à formação profissional, vê-se que ainda há desencontros entre oferta e demanda, o que provavelmente trouxe como consequência uma diminuição na participação de alguns/algumas profissionais.

Visando minimizar esse distanciamento e essa fragmentação, segundo Lima, 2015, em 1999 a Diretoria Geral de Ensino (DIGEN) institui seu Plano de Ação e define como metas para suas ações pedagógicas, relativas à formação de seus/suas profissionais: *“Proposta Curricular; equipe interdisciplinar itinerante; informática educativa; pedagogia de projetos; construindo a cidadania com o servidor público; aceleração de estudos; inclusão do aluno portador de necessidades especiais no ensino regular; ciclo de palestras para especialistas em Educação e Diretores; coordenação pedagógica; sistemática de avaliação (p.02).*

No ano de 2000, paralelo à legislação nacional, que ratifica a necessidade de se investir na formação dos/das profissionais da educação, a exemplo da LDBEN e das Diretrizes Curriculares Nacionais, o município de Maceió publica o Decreto nº 5.997 de 14/09/2000, que estabelece, dentre seus princípios que:

“A formação dos trabalhadores em Educação será feita de forma contínua e sistemática, garantindo-se os cursos específicos, de modo a atender aos objetivos de diferentes níveis e modalidades do ensino, às características de cada fase dos educandos e às demandas da educação em geral ou às necessidades de organização e funcionamento dos profissionais nas áreas em que estiverem atuando. Parágrafo Único: a SEMED garantirá gradativamente a formação dos trabalhadores em educação de sua rede e manterá programas permanentes de atualização e aperfeiçoamento dos profissionais nas áreas em que atuarem” (p.02).

Coroando esse “novo” cenário é inaugurado, no ano de 2000, o Centro de Formação Paulo Freire, na sede da SEMED, o que, segundo LIMA, 2015, promoveu *“um maior entrosamento entre a escola e SEMED, começando a surgir a necessidade de uma formação mais sistematizada e pautada em base teórica mais consistente, de acordo com as necessidades da escola”*. A partir de então, estende-se o

“leque” das formações ofertadas e do público atendido, contemplando, desta feita, a todos/as os/as profissionais que trabalham nas Unidades Escolares da Rede: secretário/a escolar, diretor/a e vice-diretor/a, merendeiras, apoio administrativo, professores/as e coordenadores/as pedagógicos/as.

Ainda no ano de 2000 foi criado o Núcleo de Tecnologia Municipal de Maceió (NTM) para auxiliar as escolas municipais em todas as fases do processo de incorporação das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), promovendo a oferta da formação continuada a professores/as, coordenadores/as pedagógicos/as e gestores/as no uso pedagógico das tecnologias e assessorando às escolas no suporte técnico (hardware e software) dos equipamentos fornecidos pelo Programa Proinfo.

No entanto, em alguns setores e/ou departamentos ainda permanecia um certo distanciamento entre sede e escolas, uma vez que os cursos eram organizados por técnicos de departamentos específicos, voltados, também, a um público específico, mas sem uma “escuta”, efetiva, uma visita periódica, “in loco”, para se saber as reais necessidades de aperfeiçoamento desses profissionais.

Dando continuidade à linha histórica do processo de implantação e implementação de programas e projetos de formação continuada para os/as profissionais da RME, em 2005, a Diretoria Geral de Ensino (DIGEN) por meio de sua equipe técnica, elabora um novo projeto de Formação Continuada para a Rede, cujo objetivo maior era “Fortalecer o processo democrático das escolas públicas, por meio da formação continuada”. Vale destacar ainda que na implantação desse Projeto de Formação Continuada, o grande desafio foi superar a fragmentação do processo pedagógico, observado na desarticulação da prática educativa em algumas escolas e na sede e na formação departamental/fragmentada promovida pela Rede. O referido projeto fora ancorado em três princípios centrais: *democracia*,

autonomia e profissionalidade docente. (MACEIÓ, 2005). Pode-se visualizar a dinâmica e aplicabilidade desse projeto nas palavras de Lima, 2015, quando afirma que:

“Tentando romper com a visão fragmentada, fracionada e departamental, a construção deste projeto teve a seguinte dinâmica: a) leitura do PPP das escolas para mapear as prioridades de cada uma delas; b) uma representação constituída de professor, coordenador pedagógico, diretor e vice diretor de cada escola, para uma escuta de como poderia ser o processo da formação continuada para melhor atender à comunidade escolar; um estudo detalhado, inclusive com assessoramento externo para dimensionarmos, da melhor forma possível” (LIMA, 2015, pag. 14).

Estabelece-se, portanto, o desafio de constituição de uma rede de formadores/as, composta, inicialmente, por técnicos/as dos diversos setores da equipe central. Com estrutura horizontal, poder descentralizado e articulada por uma equipe coordenadora, organizada com o intuito de superar a abordagem fragmentada das ações de formação desenvolvidas na sede/SEMED. Nessa perspectiva, enfrenta-se a necessidade de romper com o modelo verticalizado da instituição, exigindo do formador postura dialógica, compreensão política e técnica do seu papel.

Com isso buscou-se garantir a formação do/a formador/a para viabilizar esta ação. Também, a articulação das propostas de formação dos departamentos, por meio de reuniões intersetoriais e ampliação da formação para os/as demais profissionais da escola. Nesse período, foi realizado debate com todos os segmentos em seminários de abertura da programação anual, jornadas pedagógicas e encontros de socialização, com objetivo de debater questões inerentes ao contexto educacional, apontar propostas, apresentar resultados do trabalho e impactos no processo educativo da rede municipal.

No ano de 2007, cristalizando a concepção de que todos/as os/as profissionais da educação, independente de ser docente ou não docente, são eminentemente educadores/as, foi agregado ao Projeto de Formação Continuada, a formação dos/as demais profissionais - administrativos e de apoio pedagógico, visando romper com a fragmentação das ações formativas da Rede, começou a surgir e a se efetivar na prática das formações o sentido de horizontalidade e coletividade.

Em 2008, foi introduzido na RME o Programa Banda Larga nas Escolas – PBLE, lançado pelo Governo Federal por meio do Decreto nº 6.424, que teve como objetivo conectar todas as escolas públicas urbanas de ensino fundamental e médio à internet, numa rede mundial de computadores.

Em 2010, essas ações conquistaram espaço institucional formalizando-se a partir da criação do Núcleo de Formação e Valorização dos Profissionais da Educação de Maceió (anexo 09), setor responsável pela articulação dos processos formativos dos/as profissionais da Rede e formação dos/as formadores/as, que assumia enquanto competência básica fomentar, articular e coordenar, efetivamente, ações intersectorializadas de formação inicial e continuada, programas de pós-graduação, nas modalidades presencial, semipresencial e a distância, além de programas e projetos de formação institucionalizados, desde que conveniados com a Secretaria, bem como a política de valorização de seus/suas profissionais.

Destaca-se, também, a ampliação do processo formativo para outros segmentos da escola; a implantação do projeto das escolas Auto formadoras, escolas polo e a ampliação da rede de formadores, inserindo, também, os/as educadores/as que atuam nas unidades de ensino.

Considerando que a escola é o espaço legítimo de formação de seus/suas profissionais, nesse período, destaca-se, a escola como “lócus” de formação e a efetividade da formação promovida pelas escolas “Auto Formadoras”, ratificando o espaço escolar como sendo o lugar apropriado para as discussões formativas, por considerá-lo como espaço de identidade da comunidade educativa.

“Por isso, é tão importante desenvolver uma formação na instituição educativa, uma formação no interior da escola. Como a prática educativa é pessoal e contextual precisa de uma formação que parta de suas situações problemáticas. Na formação não há problemas genéricos para todos nem, portanto, soluções para todo; há situações problemáticas em um determinado contexto prático. Assim, o currículo de formação deve consistir no estudo de situações práticas reais que sejam problemáticas” (Imbernón, 2005).

A partir de então, é consolidado na rede um “modelo” de formação: criação de uma equipe de formadores/as da própria “casa”, realização de encontros periódicos na sede, acompanhamento das ações didático-pedagógicas nas escolas e em algumas escolas polos e formações nucleadas nas próprias escolas, como ocorre em algumas etapas e modalidades.

No entanto, e a despeito de todos os esforços que já foram empreendidos, há, ainda, em alguns segmentos, etapas e/ou modalidades, grande evasão de profissionais, especialmente professores/as, nas formações ofertadas pela rede pública municipal de ensino de Maceió. Sendo este, hoje, um dos maiores desafios a ser superado.

3. Justificativa

“A formação continuada tem, entre outros objetivos, propor novas metodologias e colocar os profissionais a par das discussões teóricas atuais, com a intenção de contribuir para as mudanças que se fazem necessárias para a melhoria da ação pedagógica na escola e consequentemente da educação”

(NÓVOA, 1991)

Nos últimos anos, a Rede Municipal de Maceió vem intensificando a preocupação com o desempenho escolar dos/as estudantes, a fim de poder assegurar-lhe uma “formação comum indispensável para o exercício da cidadania”, conforme Artigo 22 da LDB. No entanto, sabe-se que não há como atingir esse objetivo, sem se investir, sem se cuidar, priorizar a formação de todos/as os/as profissionais que atuam nas unidades escolares da rede, bem como na de seus/suas formadores/as e demais profissionais lotados/as na sede dessa RME. Pois, é inegável que, o bom desempenho dos/as estudantes, sua formação enquanto sujeitos aptos para o exercício da cidadania, para atuarem na sociedade enquanto sujeitos ativos, capazes de lidar com as diferentes formas de aquisição e transformação do conhecimento, embasados no respeito às diferenças sociais, raciais, sexuais, de gênero, de gerações, de classe social; no respeito e no cuidado com o meio ambiente, com pessoas com deficiência e, claro, também na melhoria dos índices de desempenho da educação básica, perpassa, inevitavelmente, como não poderia deixar de ser, por uma boa qualificação dos profissionais responsáveis pela formação dessas crianças, jovens, adultos e idosos que povoam as salas de aula, nas escolas de nosso município.

Desse modo, iniciamos a justificativa, a ratificação da emergente necessidade de se investir, sempre, na formação de todos/as os profissionais que exercem suas funções na área educacional, corroborando com Nóvoa, 1991, ao afirmar que: *“a formação continuada*

tem, entre outros objetivos, propor novas metodologias e colocar os profissionais a par das discussões teóricas atuais, com a intenção de contribuir para as mudanças que se fazem necessárias para a melhoria da ação pedagógica na escola e conseqüentemente da educação”.

Em sua edição, adequada e atualizada em 2015, ao Plano Nacional de Educação, PNE/2014, o Plano Municipal de Educação de Maceió-PME- apresenta algumas metas e serem atingidas pelo município, bem como estratégias necessárias para alcançá-las, no tocante à formação de seus/suas profissionais. Dentre as quais destacam-se:

Meta 11.3: implementar política municipal de formação de professores e professoras da educação básica, definindo diretrizes, áreas prioritárias, instituições formadoras e processos de certificação das atividades formativas;

Meta 11.7: realizar, em regime de colaboração, o planejamento estratégico para dimensionamento da demanda por formação continuada e fomentar a respectiva oferta por parte das instituições públicas de educação superior, de forma orgânica e articulada às políticas de formação do Município;

Meta 12: Definir no prazo de um ano, em regime de colaboração com o estado e municípios uma política de formação profissionalizante e continuada para todos os profissionais da educação básica do município de Maceió.

Os principais documentos oficiais que tratam do processo de ensino e aprendizagem no país trazem, em seu bojo, a iminente necessidade de se investir cada vez mais na formação inicial, continuada e permanente dos profissionais da educação. Dentre estes, destacamos a Resolução Nº 2, de 2015, do Conselho Nacional de Educação, - CNE- que estabelece, em seu Capítulo VI, Artigo 16, que: “A formação continuada compreende dimensões coletivas, organizacionais e profissionais, bem como o repensar do processo pedagógico, dos saberes e valores, e envolve atividades de extensão, grupos de estudos, reuniões pedagógicas, cursos, programas e ações para além da

formação mínima exigida ao exercício do magistério na educação básica, tendo como principal finalidade a reflexão sobre a prática educacional e a busca de aperfeiçoamento técnico, pedagógico, ético e político do profissional docente”.

Esse mesmo Documento, em seu Capítulo I, artigo 3º e inciso 3º, define que: *“A formação docente inicial e continuada para a educação básica constitui processo dinâmico e complexo, direcionado à melhoria permanente da qualidade social da educação e à valorização profissional, devendo ser assumida em regime de colaboração pelos entes federados nos respectivos sistemas de ensino e desenvolvida pelas instituições de educação credenciadas”.*

Em documento ainda mais recente, o DECRETO Nº 8.752, DE 9 DE MAIO DE 2016, que dispõe sobre a Política Nacional de Formação dos/as Profissionais da Educação Básica, apresenta, dentre seus objetivos e princípios, na Sessão II, Artigo 3º, como uma das principais intenções da formação continuada dos profissionais de educação *“induzir avanços na qualidade da educação básica e ampliar as oportunidades de formação dos profissionais, para o atendimento das políticas deste nível educacional em todas as suas etapas e modalidades, e garantir a apropriação progressiva da cultura, dos valores e do conhecimento, com a aprendizagem adequada à etapa ou à modalidade cursada pelos estudantes”.*

A rede pública municipal de ensino de Maceió conta, atualmente, segundo dados do SISLAME- Sistema para Administração e Controle Escolar- em 23 de outubro de 2016, com um quadro de 2.363 (dois mil trezentos e sessenta e três) professores e 3.260 (três mil duzentos e sessenta) funcionários, para atender aos 50.144 (cinquenta mil cento e quarenta e quatro) estudantes da rede, cadastrados nesse sistema, além dos 1.249 (mil duzentos e quarenta e nove) estudantes de Atendimento Educacional Especializado- AEE- e dos 3.302

(três mil trezentos e dois) estudantes atendidos pelo programa Mais Educação. Totalizando, assim, 54.695 (cinquenta e quatro mil seiscentos e noventa e cinco) estudantes atendidos pelos profissionais de educação da RME.

Se formos analisar os dados de desempenho dos estudantes da rede pública municipal de ensino de Maceió, constata-se, sem muito esforço, que muito ainda há que se avançar para atingir as metas propostas no Plano Municipal de Educação do município- PME/2015-2025- que traz, dentre suas principais diretrizes:

- I. erradicação do analfabetismo
- II. universalização do atendimento escolar;
- III. superação das desigualdades educacionais, com ênfase na promoção da cidadania e na erradicação de todas as formas de discriminação;
- IV. melhoria da qualidade da educação;
- VIII. estabelecimento de meta de aplicação de recursos públicos em educação como proporção do Produto Interno Bruto PIB, que assegure atendimento às necessidades de expansão, com padrão de qualidade e equidade;
- IX. valorização dos (as) profissionais da educação.

Segundo dados do **AVALIA MACEIÓ**- Avaliação Externa da Rede Pública Municipal de Ensino de Maceió- (MACEIÓ, 2015), **Em Língua Portuguesa, no eixo leitura os/as estudantes dos 5ºs e 9ºs anos do Ensino Fundamental estão no Padrão Básico, 45,4% e 64,6%. Já o 3º ano encontra-se no Padrão Baixo, em que apenas 15,5% dos/das estudantes desse ano escolar encontram-se no Padrão Básico. As metas previstas para o Padrão Avançado encontram-se distantes de serem atingidas. No 9º do Ensino Fundamental, o**

percentual para chegar a esse padrão não chega a 1%. Já no eixo escrita, a proficiência dos estudantes ficou no Padrão de desempenho Baixo, e apenas 2,7% atingiram o Padrão Avançado. Em Matemática, os/as estudantes dos 3ºs e 9ºs anos ficaram no Padrão Básico e os dos 5ºs anos no Padrão Baixo.

Observando-se os dados do Índice de Desenvolvimento da Educação Básica -**IDEB**-, (anexo 06), através de avaliação em larga escala – Prova Brasil- que mensura o desempenho dos/as estudantes dos 5ºs e 9ºs em Língua Portuguesa e Matemática, verifica-se que, mesmo que o município venha, desde 2011, numa linha crescente de desempenho da proficiência dos/as **estudantes**, esses/essas ainda **encontram-se no nível Básico**, considerando a escala criada pelo movimento Todos Pela Educação, com base na Escala de Proficiência do Sistema de Avaliação da Educação Básica (Saeb).

Já se formos analisar outra avaliação em larga escala, aplicada com os/as estudantes da RME nos anos de 2013 e 2014, a **ANA**- (anexo 07), Avaliação Nacional de Alfabetização- destinada a estudantes do 3º ano do Ensino Fundamental, o diagnóstico aponta que:

“Praticamente não houve alteração nos resultados da prova de leitura observados em 2014, se comparados ao ano de 2013. Temos 1.532 estudantes nos níveis 3 e 4, o que corresponde a 26% dos estudantes validados para participação na avaliação. Nesses níveis, os estudantes provavelmente são capazes de localizar informação explícita em textos de maior extensão, quando a informação está localizada no meio ou ao final do texto. Por outro lado, temos 4.400 estudantes, ou 74% dos participantes, nos níveis mais rudimentares. No nível 1, os estudantes são capazes, apenas, de ler palavras com estrutura silábica canônica, não canônica e ainda que alternem sílabas canônicas e não canônicas. Os que estão no nível 2, provavelmente conseguem localizar informações explícitas em textos curtos, fragmentos de

narrativas e de curiosidade científica; em textos de maior extensão, quando a informação está localizada na primeira linha do texto” (Maceió, 2015, pag. 25).

Considerando-se os dados acima expostos e a necessidade urgente de se reverter os índices apresentados, fica nítida a **necessidade da elaboração de um Plano de Formação Continuada para todos/as os/as profissionais da Rede Municipal de Ensino de MACEIÓ- RME**. Plano esse, como já mostrado na apresentação dessa proposta, criado com o objetivo de atender a todas as necessidades de formação, advindas de todos/as os/as profissionais que compõem essa RME, através de escutas, diálogos e articulações com profissionais lotados na sede e em todas as Unidades Escolares da Rede.

Ademais, entendendo que o desenvolvimento humano acontece no processo de aprendizagem e vice-versa, a formação é, também, um processo de desenvolvimento humano e, portanto, profissional. No caso dos/as profissionais da educação, estes/as se desenvolvem principalmente nos contextos de seu trabalho, exercido na instituição escolar, onde criam relações alicerçadas em estruturas complexas que as sustentam ou permitem sua alteração. Nesse sentido, espera-se que a formação continuada contribua com a manutenção, criação e alteração das relações estruturantes e estruturadoras do desenvolvimento profissional do coletivo dos/das profissionais na instituição escolar.

A formação, como um caminho de diversas possibilidades, permite às pessoas que o transitam desenvolver-se, construir as relações que as levam a compreender continuamente seus próprios conhecimentos e os dos outros e associar tudo isso com suas trajetórias de experiências pessoais. Assim, a formação docente é uma contínua caminhada dos/as profissionais da educação, em cujo

caminhar atuam todas as suas dimensões individuais e coletivas de caráter histórico, biopsicossocial, político, cultural, próprias de seres integrais e autores/as de sua própria formação.

Os/as profissionais em exercício constroem novos conhecimentos, ideias e práticas, pois é a partir daquilo que já possuem e sabem que continuam seu desenvolvimento. A construção da formação docente envolve toda a trajetória dos profissionais, suas concepções de vida, de sociedade, de escola, de educação, seus interesses, necessidades, habilidades e também seus medos, dificuldades e limitações.

Nas Orientações Gerais da Rede Nacional de FC de Professores (BRASIL, 2005), princípios e diretrizes norteadores do processo são descritos. Neste sentido, na Cidade de Maceió, a SEMED tem desenvolvido ações coletivas, em consonância com aquelas propostas pelo Ministério de Educação, instituições de ensino superior, organizações sociais, assessorias pedagógicas, escolas, dentre outras, estimulando e garantindo a FC, em serviço, no horário de trabalho e no coletivo. Estas, por sua vez, precisam vincular-se às Propostas Pedagógicas das escolas, a partir de “envolvimento em estudos contínuos e sistemáticos, seja através de programas especialmente organizados pelas instituições de Ensino Superior e/ou em parcerias com outras Instituições de Ensino, ou aquelas definidas no próprio contexto da unidade escolar”, conforme aponta o documento do Plano Municipal de Educação vigente. O referido documento foi elaborado e discutido com todos os segmentos da sociedade maceioense, com o objetivo de delinear as diretrizes da formação inicial e continuada dos Profissionais da Educação da Rede Municipal de Ensino de Maceió. É, pois, papel da Semed estar à frente das necessárias articulações com diferentes programas, para desenvolver e ofertar as necessárias garantias para que os profissionais da educação tenham condições adequadas para frequentar e finalizar cursos de Formação Continuada.

4. Objetivos

Geral:

- ❖ Estabelecer a adoção de uma postura pedagógica pautada na institucionalização de políticas públicas para a Formação e a Valorização dos Profissionais da Rede Municipal de Ensino de Maceió, que atendam especificamente aos profissionais de educação.

Específicos:

- ❖ Promover a formação dos profissionais de educação, oferecendo ações formativas em parceria com o MEC, SEE, programas e projetos próprios dessa Rede, conforme as condições de logística da SEMED.
- ❖ Assegurar, por meio de um programa de formação, pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho, com vistas a construir a identidade, a saúde e a valorização desses profissionais.
- ❖ Envolver a comunidade escolar num compromisso ético e profissional voltado à educação com qualidade social, reconfigurando saberes e ação cultural participativa;
- ❖ Configurar um ambiente educativo interdisciplinar, inclusivo, que efetivamente gere aprendizagens, implicando em transpor barreiras como as discussões sobre diversidade sexual, diversidade de gênero, diversidade religiosa, diversidade étnico racial, pessoas com deficiência, diferenças de classes, cultura, meio ambiente e direitos humanos.

5. Público

O público desta proposta de formação contempla a todos(as) os(as) profissionais de educação da rede pública municipal de ensino de Maceió (SEMED), no âmbito gerencial, administrativo e pedagógico.

6. Princípios norteadores

"O conhecimento exige uma presença curiosa do sujeito em face do mundo. Requer uma ação transformadora sobre a realidade. Demanda uma busca constante. Implica em invenção e em reinvenção"

Paulo Freire

Os princípios que norteiam essa proposta foram criados no coletivo, com a participação de diferentes setores que trabalham com formação continuada na rede pública municipal de ensino de Maceió. A proposta de formação advinda dos referidos marcos norteadores aponta para uma concepção de formação ancorada no processo de ação-reflexão-ação, que traz como basilar a necessidade de todo/a profissional estar sempre refletindo sobre sua prática, antes, durante e após cada ação, visando reformulá-la, transformá-la, adaptá-la, sempre que necessário. Construindo seus conhecimentos profissionais a partir de sua experiência e saberes, através de sua compreensão e (re)organização alcançados pela interlocução entre teoria e prática, em um processo dialético de construção do conhecimento. Essas ideias são referendadas nas pesquisas de Freire (2001); Schön, (1992); Alarcão (2007) e Tardif, (2002), dentre outros.

Traz ainda, ancorada nas pesquisas de Edgar Morin, (1990, 2000, 2001...) como fundamental, a necessidade de se trabalhar o conhecimento de forma articulada, interdisciplinar, em que os componentes curriculares e as áreas de conhecimento se articulem e tenham uma abordagem ampla e contemporânea, contemplando a vida humana em escala global, regional e local, bem como a esfera individual. Abordando não apenas questões teóricas, mas, também, questões epistemológicas que permitam repensar o conhecimento e seus reflexos nos sistemas de ensino.

Os princípios aqui postos têm ainda em seu bojo, destaque para o respeito aos Direitos da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/90), a valorização da história afro- brasileira, africana e indígena (Lei nº 10.639/03 e Lei nº 11.645/08) a preservação do meio ambiente, nos termos da política nacional de educação ambiental (Lei nº 9.795/99), a educação para o consumo, educação fiscal, trabalho, ciência e tecnologia, diversidade cultural, ética, educação para a igualdade das relações de gênero e diversidade sexual, diversidade étnico racial, diversidade religiosa, diversidade geracional, diversidade das convicções filosóficas e direitos das pessoas com deficiência, pautados na Declaração Universal dos Direitos Humanos/1948. Ratificam, ainda, a necessidade de se investir na qualidade de vida do/a servidor/a e de se ter como eixos norteadores para o processo de ensino e aprendizagem dos/as estudantes da rede, os Documentos Oficiais dessa RME.

Desse modo, um Plano de formação para os/as Profissionais da Rede Municipal de Ensino de Maceió deverá estar ancorado nos seguintes princípios:

6.1. Plano integrado, com princípios norteadores comuns a toda a Rede, garantindo-se, no entanto, autonomia a cada setor que trabalha com formação, para que organize seus planos de acordo com suas especificidades e/ou necessidades, desde que respeitados os Princípios Norteadores deste Plano;

- 6.2.** Plano ancorado nas Bases Legais que regulamentam a formação continuada no país, dentre estes: LDB; Referencial para Formação de Professores; Resolução Nº 02/2015 CNE; Lei 11738/2008 (trata do Piso salarial); Regimento Interno da Semed; Estatuto do Servidor da Rede; Portaria nº 07, de 25 de março de 2010; Portaria de Nº 0114, de 02 de outubro de 2014;
- 6.3.** Formação ancorada em princípios éticos e democráticos, numa perspectiva da emancipação humana;
- 6.4.** A vinculação entre o mundo da educação, o mundo do trabalho e as práticas sociais;
- 6.5.** Promoção da valorização e aperfeiçoamento profissional para todos/as os/as profissionais da rede;
- 6.6.** Implementação de um programa de incentivo e valorização profissional voltado aos/às profissionais da educação que comprovarem assídua e efetiva participação nas formações continuadas ofertadas por esta rede municipal de educação;
- 6.7.** Formação estruturada numa articulação entre teoria e prática (práxis), garantindo-se a reflexão permanente dessa prática-(ação-reflexão-ação);
- 6.8.** Formação participativa e que estimule uma atitude crítica e atuante de todos/as os/as profissionais envolvidos/as no processo formativo;
- 6.9.** Formação diversificada e que assegure o complemento, o aprofundamento e atualização de conhecimentos, conceitos, competências e metodologias necessários aos/às profissionais da educação;
- 6.10.** Oferta de formação a todos/as os/as profissionais que atuam nas Unidades Escolares da Rede, nas modalidades presenciais e a distância;
- 6.11.** Garantia de formação para os/as formadores/as da Rede, viabilizando-se recursos financeiros para cursos e material didático; estabelecendo uma parceria com as Universidades para cursos de extensões, pós-graduação, além da participação em grupos de pesquisas;

- 6.12. Resgate e definição de critérios técnicos para atuar como formador/a, visando à oferta de uma formação de qualidade aos/às profissionais da Rede;
- 6.13. Planejamento coletivo, sistemático e periódico; estabelecendo uma visão ampla das temáticas propostas, evitando formação com temáticas repetitivas ou fragmentadas;
- 6.14. Avaliação diagnóstica, contínua e permanente dos processos formativos;
- 6.15. Considerar as Diretrizes de Avaliação da Rede, fundamentada na concepção Formativa-Emancipatória, norteando toda ação pedagógica;
- 6.16. Acompanhamento do trabalho desenvolvido nas formações, com visitas às escolas, para se mensurar a aplicabilidade, viabilidade, efetividade e efeitos das formações ofertadas;
- 6.17. Desenvolver ações formativas que possibilitem práticas educativas vivenciais, tendo em vista a saúde e a qualidade de vida dos/as profissionais da RME desta secretaria, a saber: biodança, yoga, meditação e shiatsu;
- 6.18. Formação interdisciplinar pautada nos princípios dos Direitos Humanos, expressos nos temas como educação ambiental, pluralidade cultural, ética, educação para a igualdade das relações de gênero e diversidade sexual, diversidade étnico racial, diversidade religiosa, diversidade geracional, diversidade das convicções filosóficas e direitos das pessoas com deficiência.

Em conformidade com os princípios defendidos nessa proposta e considerando-se que a concepção que a sustenta está ancorada no processo de ação-reflexão-ação, e que esse processo se materializa, efetivamente, no locus principal de formação de todo/a profissional da educação, a escola, fica estabelecido que parte da carga horária destinada à formação desses/as profissionais seja realizada nas unidades escolares da RME.

7. METODOLOGIA

“Trata-se de formar um profissional prático-reflexivo que se defronta com situações de incerteza, contextualizada e únicas, que recorre à investigação como forma de decidir e de intervir praticamente em tais situações, que faz emergir novos discursos e concepções alternativas de formação”

(IMBÉRNON, 2008, p.39)

O processo de Formação Contínua é concebido como um instrumento de transformação social, cujo foco é nortear a atuação dos/as profissionais na realidade escolar, oportunizando a esses/as a interação, de forma crítica, para elaboração de ações efetivas que possibilitem sua intervenção na escola e na sala de aula, de modo que seu reflexo se reverbere na melhoria do processo de aprendizagem e ensino dos/as estudantes, bem como nos diversos setores da sociedade.

As orientações metodológicas postas nesta proposta visam possibilitar aos/às profissionais da RME uma formação contextualizada, capaz de promover a reflexão das práticas vivenciadas, assim como de sua atuação na realidade, a partir da elaboração de propostas inovadoras para a ação pedagógica.

Ademais, ressalta-se que as orientações metodológicas delineadas nessa proposta encontram respaldo, em sua maioria, nas Metas e Estratégias postas no Plano Municipal de Educação de Maceió- PME/2015/2020- dentre as quais, destacamos:

Meta 11: Definir no prazo de um ano, em regime de colaboração com instituições federais, Estado e municípios uma política de formação inicial e continuada, que assegure a todos os professores e professoras da educação básica do município de Maceió, formação específica de nível superior, obtida em curso de licenciatura na área de conhecimento em que atuam.

Estratégias:

- 11.1) Atuar, conjuntamente, com base em plano estratégico que apresente diagnóstico das necessidades de formação de profissionais da educação e da capacidade de atendimento, por parte de instituições públicas e privadas de educação superior existentes no Município;
- 11.2) Realizar a análise dos dados referentes à formação inicial dos professores e professoras, tomando como base o censo escolar para inserção na Política de Formação do Município;
- 11.3) Implementar política municipal de formação de professores e professoras da educação básica, definindo diretrizes, áreas prioritárias, instituições formadoras e processos de certificação das atividades formativas;
- 11.4) Consolidar plataforma eletrônica para organizar a oferta e as matrículas em cursos de formação inicial e continuada de profissionais da educação;
- 11.5) Efetivar parceria com instituições formadoras visando o trabalho sistemático de articulação entre a formação acadêmica e as demandas da educação básica;
- 11.6) Estabelecer parceria com instituições formadoras para assegurar formação específica na educação superior, nas respectivas áreas de atuação, aos docentes com formação de nível médio na modalidade normal, não licenciados ou licenciados em área diversa de atuação docente, em efetivo exercício;
- 11.7) Realizar, em regime de colaboração, o planejamento estratégico para dimensionamento da demanda por formação continuada e fomentar a respectiva oferta por parte das instituições públicas de educação superior, de forma orgânica e articulada às políticas de formação do Município;

11.8) Implantar portal eletrônico (plataforma com ambiente virtual de aprendizagem) para subsidiar a formação continuada dos profissionais da educação e apoiar a atuação dos professores e das professoras da educação básica, disponibilizando materiais pedagógicos suplementares, em formato acessível;

11.9) Assegurar recursos, distribuídos ao longo dos 5 primeiros anos de vigência deste PME, para a graduação de todos os professores da SEMED/Maceió, mantendo parcerias e convênios com Instituições de Ensino Superior e o MEC;

11.10) Implementar programas específicos para formação de profissionais da educação para as escolas do campo, para educação ambiental e para a educação especial;

Meta 12: Definir no prazo de um ano, em regime de colaboração com o Estado e municípios uma política de formação profissionalizante e continuada para todos os profissionais da educação básica do município de Maceió.

Estratégias:

12.3) Ampliar a participação dos/as profissionais da educação funcionários de escolas; em cursos técnicos de nível médio e cursos tecnológicos de nível superior, nas respectivas áreas de atuação;

12.4) Ampliar a oferta do Profuncionário, garantindo a formação de todos/as os/as profissionais da educação da rede municipal de ensino de Maceió durante a vigência deste PME;

12.5) Promover a participação dos profissionais da educação em cursos de graduação, tecnológicos e de especialização, inclusive na modalidade da EAD, visando à melhoria da qualidade do atendimento à demanda do Município de Maceió;

12.6) Implantar, no prazo de 1 (um) ano de vigência deste PME, política de formação continuada para os (as) profissionais da educação funcionários de escolas, construída de forma participativa e em regime de colaboração entre os entes federados.

Meta 13: Valorizar os (as) profissionais do magistério da rede pública de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos (as) demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PME.

Estratégias:

13.3) Destinar recursos para a formação das equipes formadoras próprias da SEMED, constituída por profissionais com pós-graduação stricto-sensu (mestres e doutores) para que possam desenvolver uma programação contínua e regular, bem como a promoção de eventos de reflexão pedagógica na rede municipal, e garantir a esta equipe o intercâmbio acadêmico com grupos de pesquisa e extensão em âmbito local ou nacional, e a continuidade da formação para os Professores Formadores;

13.4) Ampliar e manter em boas condições, os espaços físicos de realização das formações do Programa de Formação Continuada da SEMED;

13.5) Garantir incentivos salariais na avaliação de desempenho profissional para os profissionais de educação que participam das atividades permanentes de formação continuada;

13.6) Promover uma política de formação que permita a ampliação do universo cultural dos profissionais da educação, garantindo o acesso destes aos bens culturais, o acesso a livros e mídia que deem suporte ao desenvolvimento profissional, incluindo atividades como: clubes ou grupos literários ou artísticos, cursos de línguas, participação em projetos de extensão e pesquisa, organização de cinema cultural e biblioteca da SEMED equipada para atender aos profissionais de sua rede, entre outros;

13.7) Expandir programa de composição de acervo de obras didáticas, paradidáticas, de literatura e de dicionários, e programa específico de acesso a bens culturais, incluindo obras e materiais produzidos em Libras e em Braille, sem prejuízo de outros, a serem disponibilizados para os professores e as professoras da rede pública de educação básica, favorecendo a construção do conhecimento e a valorização da cultura da investigação;

13.8) Realizar diagnóstico das necessidades de ações preventivas para a organizar um programa de saúde e segurança no trabalho para os profissionais da Educação e promover atividades com esporte, lazer, artes e cultura, para preservar a saúde física, da voz, e saúde psíquica, com vistas a favorecer a qualidade de vida dos profissionais da educação.

Desse modo, e ancorados nas metas e estratégias acima elencadas, esta Proposta de Formação prevê a estrutura e etapas detalhadas nos próximos tópicos. Ressalta-se, no entanto, **que cada setor, departamento e/ou instituição**, a exemplo das escolas auto formadoras, **terão autonomia, para aderirem na íntegra, e/ou adaptarem as orientações aqui traçadas as suas necessidades e realidade, desde que considerados e respeitados os Princípios Norteadores definidos nesse documento.**

7.1 Estrutura da Formação

As proposições de estrutura expressas nesse tópico poderão ser adotadas na íntegra e/ou parcialmente, desde que se considere o que está posto nos Princípios Norteadores deste documento. A saber:

“em conformidade com os princípios defendidos nessa proposta e considerando-se que a concepção que a sustenta está ancorada no processo de ação-reflexão-ação, e que esse processo se materializa, efetivamente, no locus principal de formação de todo/a profissional da educação, a escola, fica estabelecido que parte da carga horária destinada à formação desses/as profissionais seja realizada nas unidades escolares da RME”.

- **Formação na Sede da Secretaria**

Realização de formação continuada, na sede da SEMED, de acordo com a demanda e necessidade do setor de formação, que tem autonomia na periodicidade dos encontros.

- ✓ Confecção do manual contendo orientações do programa de formação continuada a ser construída pela equipe de formação e impressa em gráfica;
- ✓ Reuniões da equipe da SEDE com as coordenações das unidades escolares para orientação sobre os documentos norteadores da proposta de Formação Continuada dos/as profissionais de serviço e apoio escolar da Educação Pública de Maceió;
- ✓ Organização das condições básicas (infraestrutura, materiais e outros) para implantação das ações de formação junto às coordenações das unidades escolares e da Sede;
- ✓ Execução do processo de acompanhamento sobre a implantação das ações de formação continuada pela coordenação pedagógica da escola e da SEDE, no sentido de acompanhar e avaliar os resultados do processo;
- ✓ Realização de encontros ordinários e permanentes na SEDE para acompanhamento e avaliação do programa.
- ✓ Ainda em relação à operacionalização do programa de formação continuada será necessária uma logística que atenda e contemple aspectos que vão desde a identificação da demanda, organização da oferta, inscrição, certificação, validação e acompanhamento dessa formação.

- **Formação *in loco* por Regional Administrativa – Escolas Polos**

Esta ação formativa prevê a ação em escolas nucleares que tenham suporte para receber profissionais da RME, com apoio logístico da SEMED para os(as) formadores(as). Podendo realizar-se de acordo com a definição e necessidade de cada setor.

- **Escolas Auto Formadoras**

Trata-se da formação *in loco*, ministrada por professores/as e/ou coordenadores/as da Unidade Escolar. Tem como princípio fundamental valorizar a experiência e a heterogeneidade dos processos formativos, permitindo transformá-la num saber utilizável à luz da reflexão conduzida de modo sistemático e finalizado, contemplando, na formação continuada na escola, características como o processo contínuo, desenvolvimento pessoal e profissional, construção e reconstrução da prática educativa, relação teoria-prática e o trabalho coletivo, materializando, assim, o espaço de formação/reflexão. Nessa modalidade, a avaliação e o acompanhamento devem incluir processos participativos locais que considerem tanto as avaliações da Sede, quanto indicadores construídos pela própria escola. Quanto mais agentes (gestores/as, professores/as, estudantes, comunidade escolar) estiverem envolvidos na elaboração dos métodos e instrumentos avaliativos, mais a avaliação dialogará com a proposta que se pretende implementar, enquanto espaço de autoformação.

Ressalta-se, no entanto, que **aquelas escolas que optarem por realizar a autoformação deverão apresentar suas propostas à SEMED e seus planejamentos de formação deverão estar em consonância com os critérios do Plano de Formação da RME, bem como e seu projeto alinhado à proposta teórico-metodológica, com formato e orientações da Coordenação de Formação da**

SEMED. Necessita, ainda, atender o critério mínimo de 40h anuais, apresentados em cronograma de encontros e seu funcionamento será acompanhado, conforme orientação do Setor ou Coordenação de Formação desta SEMED.

- **Formação na modalidade semi-presencial, em Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA)**

A formação na modalidade semi-presencial será um espaço de formação *on-line* para discussões de textos, vídeos e outros recursos utilizados pelo(a) formador(a), de acordo com ferramentas disponibilizadas no ambiente virtual de aprendizagem (AVA), em processo de interação *on-line*, utilizando *chats, wiki e fóruns* de discussão, conforme os recursos pedagógica do(a) formador(a), que terá autonomia na construção de sua formação na plataforma, criando um ambiente prazeroso, criativo e de aprendizagem colaborativa.

Para viabilidade dessa formação é necessário:

- a) Contar com parcerias de Universidades Federais ou Estaduais, e/ou apoio de instituições internacionais, na modalidade de EAD das UAB, que disponibilize uma plataforma de execução de trabalho formativo;
- b) Criar laboratórios no centro de formação, para dar suporte aos/às profissionais da RME, que não têm acesso à internet;
- c) Criar espaço de formação por regional administrativa, selecionando uma escola polo que atenda a demanda dos/as profissionais com dificuldade de acesso à rede *on-line*, em sua residência, ou no laboratório do futuro Centro de Formação da SEMED.
- d) Fornecer formação inicial para os/as formadores/as da RME, para o trabalho em ambiente interativo de aprendizagem *on-line*, onde eles(as) tenham suporte para construção da formação na plataforma.

- e) Caberá à SEMED disponibilizar recurso humano, para dar suporte tecnológico de tutoria *in loco*, no uso de computadores, no Laboratório do Centro de Formação e nos laboratório de informática das escolas polos nas regionais.

7.2 Proposta de formação por módulos

Visando atender às diferentes especificidades de formação continuada dos/as profissionais da RME, com demandas peculiares de cada setor de formação e todos os segmentos das Unidades Escolares, é necessário repensar uma estrutura diferenciada de formação continuada, que de um lado valorize e fortaleça as experiências exitosas dos trabalhos já existentes, e, de outro, apresente modelos que possam oferecer mais acessibilidade e flexibilidade ao/à cursista para participar da formação. Entretanto **salientamos que o setor ou a coordenação de formação continuada terá autonomia para avaliar a viabilidade e a aplicabilidade de cada módulo de acordo com a infraestrutura oferecida por esta secretaria e com a real condição do público que atende.**

7.2 Estrutura setorial

A formação será de responsabilidade de cada setor, coordenação e diretoria da Formação Continuada, dadas as condições de infraestrutura física, logística e de recursos humanos da SEMED. Essa proposta prevê, ainda, a composição de uma equipe de coordenação geral de todas as formações promovidas pela rede. Conforme a composição setorial, propõe-se o seguinte formato:

COORDENAÇÃO GERAL DE FORMAÇÃO CONTINUADA DA RME	GERENCIAL	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Coordenar, assessorar e acompanhar todos os setores que trabalham com formação na SEMED ✓ Acompanhar os cronogramas das formações ofertadas. ✓ Estabelecer parcerias entre esta SEMED e outras instituições formadoras, visando ampliar a oferta de formações para os/as profissionais da RME. ✓ Realizar reuniões periódicas de avaliação de todas as formações ofertadas pela rede. ✓ Fornecer certificação a todos/as os/as participantes das formações ofertadas pela RME.
DIREÇÃO/COORDENAÇÃO	GERENCIAL	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Coordenar, planejar e acompanhar todos os processos do departamento ou setor. ✓ Articular ações do departamento com as demais unidades gerenciais da sede e parceiros externos.
TÉCNICO PEDAGÓGICO	OPERACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaborar documentos para implementação de políticas públicas para a rede. ✓ Assessorar sistematicamente o processo formativo dos profissionais de educação. ✓ Planejar e executar ações de formação continuada dos profissionais de educação.

7.3 Competências dos Setores de Formação

- Assessorar e acompanhar as Unidades Escolares, dando suporte técnico-pedagógico aos/às profissionais de educação da Rede, de acordo com a especificidade do setor, visando o desenvolvimento integral das crianças, jovens, adultos e idosos, juntamente com a participação e atuação da comunidade;
- Estabelecer parcerias entre Secretaria Municipal da Educação e as Entidades Conveniadas, priorizando o bom relacionamento e a comunicação efetiva entre ambas;
- Organizar cursos, oficinas e seminários de atualização para gestores/as, funcionários/as e professores/as das Unidades Escolares, nas modalidades presenciais e a distância;

- Organizar reuniões mensais com as coordenadoras das Unidades Escolares conveniadas ao Município;
- Realizar visitas sistemáticas às Unidades Escolares para acompanhamento das ações formativas;
- Organizar e produzir material teórico como suporte para as assessorias;
- Participar de reuniões com a comunidade escolar, conselho de pais, quando solicitada a presença de assessoria da Secretaria Municipal da Educação;
- Assessorar sistematicamente o trabalho das coordenações, professores/as e funcionários/as, qualificando o atendimento prestado nas Unidades Escolares;
- Contribuir significativamente para a construção de um planejamento multi/interdisciplinar de formação continuada.
- Executar outras atribuições correlatas, conforme determinação superior.

7.5 Perfil dos Formadores

- Ser formador/a com um ano de experiência (realizando formação continuada e fazendo acompanhamento as ações formativas nas escolas);
- Ter participado, como cursista de processos formativos contínuos em redes públicas de ensino;
- Trabalhar em conjunto com parceiros/as experientes, quando necessário, para adquirir a prática formativa desenvolvida pela Semed;
- Ser coerente com o projeto político pedagógico da Semed;
- Ter conhecimento e compromisso com as políticas públicas da educação, sobretudo com as da SEMED;
- Ter habilidade e facilidade em comunicação verbal e escrita;

- Ter facilidade em trabalhar coletivamente, com iniciativa e autonomia, sem perder de vista o seu papel individual na equipe;
- Ter a capacidade criativa e previsiva para propostas inovadoras;
- Ter disponibilidade para estudos individuais e coletivos;
- Ter disciplina em relação aos compromissos, sendo assíduo e pontual;
- Quanto à formação acadêmica:
 1. Ser pós-graduado/a na área de atuação;
 2. Caso o/a técnico/a só tenha a graduação deverá fazer um curso de pós-graduação na área de atuação, pelo menos por 18 meses, a contar do início desse trabalho;
- Os/as formadores/as precisam deter, além do domínio específico da área de atuação, os princípios metodológicos e éticos com propósitos políticos da docência com decência;
- Ter socializado trabalhos nos encontros de formação continuada e ou experiências educativas, bem como em seminários, congressos e outros eventos de formação, durante o período de atuação;

Cabe ainda ser efetivada uma política de formação voltada para a qualificação dessa rede de formadores/as, com estudos sistemáticos, no sentido de fortalecer e ampliar os conhecimentos do ponto de vista científico, cultural e político, visando garantir a efetivação dessa proposta de forma coerente e atualizada aos/às profissionais cursistas.

7.6 Operacionalização do plano de formação

A proposta de implantação do plano de formação continuada para os/as profissionais da RME prevê as seguintes ações básicas para sua operacionalização:

- Elaboração das diretrizes e orientações sobre o processo de inscrição (*impresso/on-line*), composição das turmas, regras e normas de funcionamento, organização dos temas, conteúdos, metodologia, formas e instrumentos de monitoramento, controle e avaliação dos diferentes tipos e modalidades das ações de formação ofertadas, a ser formatada pela equipe central, com a confecção de um manual;
- Reuniões da equipe da SEDE com as coordenações das unidades escolares para orientação sobre as diretrizes de implantação da proposta de Formação Continuada dos Professores e Gestores da Educação Pública de Maceió;
- Elaboração, por cada setor que trabalha com formação na sede, de sua proposta de formação, tendo como marco norteador o Plano de Formação da Rede;
- Realização de encontro ordinário para socialização das propostas de formação de todos os setores, coordenado pela equipe de coordenação geral de FC, visando à articulação entre estes setores;
- Criação de um Comitê de gerenciamento financeiro de FC, cuja função será acompanhar, junto à gestão de finanças desta SEMED, os recursos da pasta destinados à formação continuada, conforme planilha acostada no anexo 08;
- Criação de uma página virtual, em que sejam disponibilizadas todas as formações promovidas e ofertadas pela rede (“cardápio de formações”), tanto as realizadas pela sede, quanto aquelas ofertadas por outras instituições parceiras, que possam contribuir para uma formação mais ampla dos/as profissionais da RME;

- Disponibilização do cronograma de todas as formações fixas ofertadas durante todo o ano pela sede na página virtual de FC da rede, evitando-se que haja “choques” de datas de formações que atendam ao mesmo público, causando assim, esvaziamento nos cursos ofertados por algum setor, bem como provocando uma sobrecarga nos/as participantes;
- Criação de uma equipe na sede (dentro da Coordenação Geral de FC), responsável pela logística que atenda e contemple aspectos que vão desde a inscrição, certificação, validação e acompanhamento das formações ofertadas;
- Execução do processo de monitoramento sobre a implantação das ações de formação continuada pela coordenação pedagógica da escola junto aos profissionais da instituição; pela equipe responsável pela formação continuada da SEDE junto às escolas, no sentido de acompanhar e avaliar os resultados das ações de formação na transformação das práticas escolares;
- Realização de encontros ordinários e permanentes na SEDE para acompanhamento e avaliação do programa.

8. Avaliação

“O ato de avaliar, uma vez que está a serviço da obtenção do melhor resultado possível, implica a disposição de acolher a realidade como ela é, seja satisfatória ou insatisfatória, agradável ou desagradável. A disposição para acolher é, pois, o ponto de partida para qualquer prática de avaliação”

Cipriano Luckesi

Visto que esta é uma proposta preliminar e que tem suas bases ancoradas no princípio da ação-reflexão-ação e, portanto, sujeita a alterações em todo o decorrer do processo, teremos, como primeira ação avaliativa, submetê-la à gestão maior desta Semed, bem como a todo coletivo que trabalha com formação na sede e, posteriormente, às representatividades de todos os segmentos profissionais que compõem as unidades escolares da rede: professores/as, gestores/as, coordenadores/as pedagógicos/as e profissionais de apoio. Posterior a essa etapa, e tendo como basilar para reflexão e análise sobre a viabilidade, aplicabilidade e exequibilidade desta o **Instrumento de escuta** (anexo 05), aplicado com profissionais da sede e das Unidades Escolares da RME, o próximo passo para avaliação dessa proposta de formação será fazer a análise dos dados compilados com a pesquisa e perceber, em que medida, as percepções, expectativas, críticas e/ou sugestões dos/as profissionais de educação dessa RME, se articulam ou não, com as proposições, orientações, princípios e concepção aqui postos, como deve ser em um processo de construção *“Interativo Reflexivo”*. Prevemos, ainda, como etapa final, a presença de um assessor externo, para termos um outro “olhar” sobre a proposta apresentada.

Efetivadas todas essas etapas preliminares, daremos continuidade à implantação e implementação dessa proposta de formação, efetivando algumas ações avaliativas já apresentadas no percurso metodológico desta, dentre as quais destacamos:

- Realização de encontro ordinário para socialização das propostas de formação de todos os setores, coordenado pela equipe de coordenação de FC, visando à articulação entre estes;
- Execução do processo de monitoramento sobre a implantação das ações de formação continuada pela coordenação pedagógica da escola junto aos/às profissionais da instituição; pela equipe responsável pela formação continuada da SEDE junto às escolas, no sentido de acompanhar e avaliar os resultados das ações de formação na transformação das práticas escolares;
- **Realização de encontros ordinários e permanentes na SEDE para acompanhamento e avaliação do programa.**

No entanto, e em consonância com o aporte teórico defendido nesta proposta, defendemos que o processo de mudança não se dará de um momento para o outro. Requer ações, reflexões, novas ações, recomeços, descartes, retomadas; em um processo dialético, que visa formar profissionais *críticos, reflexivos* (FREIRE, SHÖN, TARDIF, ALARCÃO), aptos a lidar com o conhecimento complexo (MORIN, 2002). *“Acolhendo a realidade posta, quer seja ela satisfatória ou insatisfatória”*, (LUCKESI) e, coletivamente, buscar um meio de transformá-la.

Esse é o sentido de avaliação que norteia essa proposta de formação. Avaliação no sentido amplo, macro, contínuo, permanente, processual e, nem sempre, com resultados imediatos. Conforme tão bem nos ensina, mais uma vez, mestre Paulo Freire: *“A mudança do mundo implica a dialetização entre a denúncia da situação desumanizante e o anúncio de sua superação. No fundo, o nosso sonho. É a partir deste saber fundamental: mudar é difícil, mas é possível, que vamos programar nossa ação político-pedagógica”*.

REFERÊNCIAS

ALARCÃO, Isabel. *Professores reflexivos em uma escola reflexiva*. 5 ed. São Paulo: Cortez, 2007.

ARAÚJO, Sérgio Onofre Seixas de. *Gestão Democrática no Ensino Público: entraves no processo- um estudo de caso*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Pernambuco. Ano de obtenção: 2003.

BRASIL, Constituição DA REPÚBLICA Federativa do Brasil (1988).

BRASIL, Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

BAMBINI, Eliane; ALMEIDA, Laurinda; CRISTOV, Luiza. (Org). *O Coordenador Pedagógico e a Formação Docente*. 2ª Ed. São Paulo: Edições Loyola, 2001.

BRASIL, Constituição DA REPÚBLICA Federativa do Brasil (1988).

BRASIL, Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

BRASIL, Plano Nacional de Educação; Resolução Nº 2, Junho de 2015.

BRASIL, Presidência da República. DECRETO Nº 8.752; Maio de 2016

CARNEIRO, Moacir Alves. *LDB fácil: leitura crítico-compreensiva artigo a artigo*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

Construindo a Escola Cidadã – projeto político pedagógico. Série de estudos – Educação à Distância. Salto para o Futuro. MEC, 1998.

DEMAILLY, Chantraine Lise. *Modelos de Formação Contínua e Estratégias de Mudança*. In: NÓVOA, Antônio (coord). *Os professores e sua formação*. Lisboa, Dom Quixote, 1992.

FREIRE, Paulo. *Política e educação: ensaios*. São Paulo: Cortez, 1997.

_____. *Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa*. 2º ed. São Paulo: Paz e Terra, 2001.

_____. *Pedagogia do oprimido*. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1987, 17ª ed.

HERNÁNDEZ, Fernando. *A importância de saber como os docentes aprendem*. In: Pátio. Porto Alegre: Artes Médicas, 1998.

IMBERNÓN, Francisco . Formação permanente do professorado: Novas tendências. São Paulo: Cortez,2009.

_____. Formação docente e profissional. Formar-se para a mudança e a incerteza. São Paulo, Cortez, 2005.

LIBÂNEO, José Carlos. Organização e gestão da escola. Teoria e prática. Goiânia, Alternativa, 2004.

LIMA, Cláudia Rejane Cavalcante. Formação Continuada em Professores de Educação Física da Secretaria Municipal de Educação de Maceió/ Alagoas. Dissertação de Mestrado. Universidade de Viseu, Portugal. Ano de obtenção:2015.

LUCKESI, Cipriano Carlos. Avaliação Educacional Escolar: para além do autoritarismo. In: Avaliação: ver e julgar para agir. Niterói: Fundação Brasileira de Educação/ Centro Educacional de Niterói, 1997.

MACEIÓ, Secretaria Municipal de Educação. Plano Municipal de Educação, 2015/2025.

MACEIÓ, Secretaria Municipal de Educação. Projeto de Formação Continuada, 2005.

MACEIÓ, Secretaria Municipal de Educação. Projeto Escolas Autoformadoras, 2007.

MARTINS, Lígia Márcia. A formação da personalidade do professor: um enfoque vigotskyano. Campinas; SP: Autores Associados, 2007, p. 09-35

MORIN, Edgar. Educação e complexidade: os sete saberes e outros ensaios. São Paulo: Cortez, 2002.

_____. Introdução ao pensamento complexo. 4. ed. Lisboa: Instituto Piaget, 2003.

_____. A religação dos saberes: o desafio do Século XXI. Trad. Flávia Nascimento. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

SCHÖN, Donald A. Educando o Profissional Reflexivo: um novo designe para o ensino e a aprendizagem. Porto Alegre; Artmed, 2000. Reimpressão 2008.

_____. *Formar professores como profissionais reflexivos*. In: NÓVOA, António (Coord.). *Os professores e sua formação*. Lisboa: Dom Quixote, 1992.

TARDIF, Maurice. *Saberes docentes e formação profissional*. 8a. ed. Petrópolis: Vozes, 2002.

ANEXOS

Anexo 01.....	Plano de Trabalho Semed/PNUD- 1º encontro para criação da Proposta de Formação
Anexo 02.....	Portaria de criação dos Comitês: de formação e gerencial
Anexo 03.....	Planilha das formações ofertadas pela RME/SEMED
Anexo 04.....	Princípios Norteadores da FC na rede
Anexo 05.....	Instrumentos de escutas aplicados com os servidores: sede e escolas
Anexo 06.....	Dados IDEB
Anexo 07.....	Dados ANA
Anexo 08.....	Planilha de recursos destinados à formação
Anexo 09.....	Relatórios do Núcleo de Formação- 2009 a 2013

**SEÇÃO III - LEVANTAMENTO DAS INICIATIVAS DE FORMAÇÃO CONTINUADA DESENVOLVIDAS
NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS (UFAL)**

FICHA TÉCNICA

Coordenação Técnica

Fabricia Oliveira
Leila Moreira Alves Lopes
Luciana Anna Longo
Paola Barbieri
Rita Ippolito

Colaboração Especial

Cezar Nonato

Pesquisa e Realização de Entrevistas

Fabricia Oliveira
Luciana Anna Longo

Sistematização

Luciana Anna Longo

Revisão do Documento Final

Paola Barreiros Barbieri
Rita Ippolito

Apoio

Pedro Augusto Silva Pinheiro

Entrevistas Presenciais

Abdízia Barros
Cezar Nonato
Elielba Mendes Alves Pinto
Elisângela Mercado
Elvira Barretto
Jusciney Santana
Rita Souto
Marinaide Freitas
Marcus Swell Brandão
Lenira Haddad

Entrevistas por Formulário

Marta Costa
Rita Namé

SUMÁRIO SEÇÃO III

1. Introdução.....	102
2. A Formação Continuada na visão da Diretoria do CEDU.....	106
3. A Formação Continuada na visão da Coordenação do COMFOR.....	111
4. A Formação Continuada na Educação Infantil	116
5. A Formação Continuada no Ensino Fundamental.....	121
6. A Formação Continuada no Ensino Fundamental e no Ensino Médio.....	126
7. A Formação Continuada na Educação Especial e na Gestão Escolar.....	132
8. A Formação Continuada na Educação de Jovens, Adultos e Idosos.....	138
9. A Formação Continuada na Educação a Distância.....	142
10. A Formação Continuada nos Temas Transversais.....	147

1. INTRODUÇÃO

A UFAL - Universidade Federal de Alagoas - é a principal instância formadora dos profissionais da rede municipal de ensino de Maceió. O levantamento das iniciativas de formação continuada por ela desenvolvidas é voltado para esclarecer quais são as opções disponibilizadas pela instituição e, juntamente às outras duas partes desse relatório, compreender as relações entre a oferta de formação e as demandas efetivas das realidades docentes.

O objetivo perseguido é a articulação de uma parceria entre a Secretaria Municipal de Educação e a UFAL, na perspectiva da construção de um Plano Integrado e de um Centro de Formação Continuada, que tem iniciativa da SEMED.

A investigação do presente trabalho é conduzida por meio de doze entrevistas (dez presenciais e dois com formulários de perguntas abertas enviados por correio eletrônico) realizadas com professores da UFAL, ligados ao Centro de Educação (CEDU) ou que contam com experiências ligadas à área da formação continuada.

A sondagem tenta abranger todas as etapas e as modalidades de ensino (Educação Infantil, Ensino Fundamental, Educação Especial, Educação de Jovens, Adultos e Idosos); Formatos da Formação (Educação à Distância, modalidade presencial e semipresencial), Gestão escolar, Arte e Educação Física, além de alguns temas transversais (como Diversidade de Gênero e Direitos Humanos).

O cenário levantado mostra a existência de várias iniciativas de formação continuada dentro da UFAL – cursos de aperfeiçoamento e especialização – desarticuladas e fragmentadas e, algumas vezes, também pouco atentas às demandas formativas contemporâneas.

Alguns dados, que se repetem nas falas dos entrevistados, precisam ser salientados:

- ❖ Quase todos os entrevistados afirmam *a necessidade da construção de um Plano de Formação Continuada integrado e orgânico*, onde as diferentes iniciativas se articulem como ações de um único planejamento estratégico. O que falta, na opinião dos demais, é uma sistematização do cenário de formação continuada oferecida no município, tanto pelo UFAL quanto pela SEMED. Também se sugere a formalização por escrito da política de formação continuada da Secretaria.
- ❖ Repete-se a necessidade de um *trabalho de escuta dos professores* para que a formação continuada não seja um pacote pronto, oferecido de “cabeça para baixo” desconsiderando o público alvo, mas *responda as reais demandas dos profissionais, respeitando e valorizando as suas vivências*. A formação continuada precisa do imprescindível envolvimento da “base” para que as questões concretas das unidades escolares sejam trazidas à tona no momento de formação.
- ❖ É visão comum que *a escola se torne locus de formação continuada*, na perspectiva de uma aproximação com a realidade escolar, *e que seja necessário um Centro de Formação Continuada*, como espaço de articulação das diferentes iniciativas.
- ❖ Entre os obstáculos mais mencionados que desafiam o sucesso dos cursos em termos de participação e de efetividade destacam-se:
 - a falta de tempo dos professores devida à carga horaria pesada;
 - a insensibilidade dos profissionais à atualização por causa do cansaço físico e emocional;

Levantamento Iniciativas de Formação UFAL

- a adequação dos horários dos participantes e a participação nos finais de semana;
- as despesas de transporte até a instituição formadora e de alimentação;
- a dificuldade e a resistência dos profissionais de educação a lidar com plataformas digitais;
- as dificuldades de leitura, compreensão e escrita;
- o distanciamento e a falta de diálogo entre formadores e participantes;
- o perfil talvez inadequado dos formadores;
- a falta de consideração do papel da formação na melhoria da capacitação dos profissionais pelos gestores escolares;
- a falta de incentivos, financeiros e técnicos, e da garantia de um espaço de formação que encorajem a participação nos cursos de atualização profissional;
- a carente formação política dos profissionais: incapacidade de compreender a realidade em múltiplos níveis e a incapacidade de atuar nela de modo concreto.

❖ *A maioria dos depoimentos relatam a ausência de novas iniciativas previstas para o ano letivo de 2017.*

Para elaboração da proposta de um Plano de Formação Continuada, sublinha-se os seguintes direcionamentos:

➤ A UFAL necessita:

- *sistematizar as iniciativas de ações de formação continuada oferecidas e recuperar o papel do COMFOR - Comitê Gestor Institucional de Formação Inicial e Continuada de Profissionais do Magistério de Educação como interface da instituição com a SEMED;*
- *“sair de seus muros” na direção do espaço da cidade, se atualizar, ter um diálogo permanente com as escolas e mapear de forma sistemática, através dos estagiários, todas as ações desenvolvidas nas unidades de ensino;*

- *recuperar* o PROMOAL, um programa de assessoramento aos municípios na área da formação continuada.
- A SEMED necessita:
 - *sistematizar as iniciativas de formação continuada oferecidas* dentro da SEMED;
 - *pesquisar a demanda de formação da rede municipal de ensino*;
 - pensar num maior e mais eficaz utilização do Polo da Universidade Aberta do Brasil (UAB), localizado na UFAL;
 - *iniciar tratativas com a Universidade para viabilizar uma articulação na área da formação continuada*: nessa perspectiva o convênio “guarda-chuva” que já existe pode servir de referência inicial.
- A elaboração do MODELO DE FORMAÇÃO pode-se valer de várias referências:
 - a escola como lugar de formação;
 - o modelo de Formação Nucleada (Escolas Polos);
 - a instituição de um Centro de Formação,
 - o PNAIC - o Pacto Nacional pela Alfabetização na Idade Certa: experiência exitosa pela aproximação com a realidade da escola que permitiu trazer o problema da sala de aula na formação, a partir do acompanhamento.
 - a construção de uma estrutura e de uma metodologia de referência através do processo de escuta dos professores para que a formação continuada não se perca em ações fragmentadas, que deixam o professor incapaz de responder aos desafios das realidades escolares.

Como conclusão, os centros de formação, sejam eles universidades, secretarias da educação ou outros agentes formativos, devem ser estruturados e devem primar por um planejamento estratégico, colocando a formação no centro das discussões, a fim de que as interações entre as ações formativas e o exercício da profissão, sejam constantes e cooperativas.

2. A FORMAÇÃO CONTINUADA NA VISÃO DA DIRETORIA DO CEDU

INSTITUIÇÃO: UFAL

DEPARTAMENTO: CENTRO DE EDUCAÇÃO – CEDU

SETOR: **Direção**

PROFESSOR/RA: **Cezar Nonato**

DATA ENTREVISTA: **17/11/2016**

ENTREVISTA: **presencial**

CONTEXTUALIZAÇÃO

ALGUMAS OBSERVAÇÕES GERAIS SOBRE A RELAÇÃO ENTRE A SEMED E A UFAL NA ÁREA DA FORMAÇÃO CONTINUADA

- **O COMFOR deveria ter sido a estrutura da relação entre a Universidade e a Rede Municipal:** um espaço de concepção de formação continuada, com representação da rede municipal de ensino para ela puder trazer as suas demandas.

Mas, do lado da Rede, faltou uma análise mais criteriosa das suas demandas e, do outro lado, da universidade, os formadores foram respondendo aos pacotes do governo federal. Os pacotes prontos do MEC não necessariamente respondiam às demandas da Rede e chegou um momento em que, na ausência de um cardápio de opções, o COMFOR, que poderia ter sido um espaço de articulação dessas demandas, não conseguiu desempenhar esse papel.

A Universidade tem autonomia, pode decidir, pode fazer formações próprias e articulá-las. O COMFOR está ainda aí.

- **O PROMOAL:** a universidade tinha, há muito tempo, esse programa que reunia todos os secretários de educação do estado 3 vezes por semestre e a SEMED também participava. A primeira proposta da UFAL de Educação à Distância surgiu a partir desse programa. Uma outra demanda que veio a partir do PROMOAL foi a formação de inspetores para redes. **Com o tempo o**

PROMOAL foi desaparecendo e foi perdida a oportunidade dessa ponte para poder localizar dentro da universidade as demandas da Rede.

O HISTÓRICO

AS INICIATIVAS DE FORMAÇÃO CONTINUADA OFERECIDAS NA UFAL

Na área de gestão:

- ✓ **A Escola de Gestores.**
- ✓ **A Formação de Conselheiros Escolares:** nesse curso trabalhava-se com a comunidade, não somente com os gestores escolares, e lidava-se muito com o cotidiano da escola, o miúdo da escola; essa formação enfrentava tópicos como recursos, prestação de contas, etc. e, tinha portanto um perfil mais instrumental.

OS DESAFIOS e AS SUGESTÕES

A AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO CONTINUADA OFERECIDA NA UFAL

A iniciativa de Formação Continuada da universidade não conseguiu avançar por vários motivos:

1. **A dinâmica desarticulada dos programas do governo federal:** os programas são diversos, têm desenhos diversos, objetivos diversos, foco e demandas diversificadas.
2. **A desarticulação das ações da universidade:** a universidade, às vezes, nem sabe se está na mesma escola com ações, cursos e formações. **Parece, portanto, que o plano de formação continuada seja muito fragmentado, não estruturado, sem**

planejamento estratégico. Cada curso tem sua visão, não tem visão compartilhada. Além disso a universidade não dialoga com a escola de forma permanente.

Precisa-se fazer algo mais orgânico. A universidade precisa mapear as suas ações nas escolas. Inclusive na formação dos seus alunos: os seus estágios que deveriam ser um canal de formação continuada nas escolas.

Do lado da Universidade falta uma articulação entre os estágios da UFAL: antigamente tinha um setor de estágios que está se tentando reestruturar. Do lado da Rede e da escola, falta uma preparação da unidade escolar para receber um estágio (é um trabalho complexo porque não são somente os estagiários da UFAL, mas também do IFAL, etc. e isso atrapalha a escola, é um desafio grande que ultrapassa a relação com o CEDU).

O pessoal de estágio da Educação Infantil tem feito um trabalho interessante, de envolvimento da escola no estágio (a escola vai para universidade e faz um seminário). É pouco, mas é um primeiro sinal de um maior envolvimento do CEDU com as escolas.

Tem que se repensar o estágio e a permanência dos estudantes dentro da escola porque eles não vivem a escola, ficam 2 meses e vão embora.

3. **O modelo de formação:** a formação acontece somente na sala de aula com o formador e o modelo é muito rígido, muito bom na teoria (há princípios, conceitos teóricos), mas carente na prática (os princípios não são avaliados na prática). Não é raro encontrar professores da universidade que tiveram pouquíssimas experiências de docência na educação básica ou que nunca pisaram na educação básica, a não ser no estágio. Esse grupo termina se colocando no campo seguro da teoria e nunca se arrisca no campo da prática (na Escola de Gestores, por exemplo, os gestores queriam muito discutir as coisas do cotidiano, mas a universidade tinha um modelo pré-formatado, encaixotado, tinha pouco espaço para debates).

Uma formação que tem um impacto interessante, pela própria carência da área, foi o PNAIC, cujo diferencial para o professor é o acompanhamento. O professor, após a formação, vai atuar e depois volta para poder continuar discutindo:

o acompanhamento ao longo do tempo traz o problema que está na sala de aula dentro da formação.

4. **A qualificação do corpo docentes da rede da SEMED:** os professores da rede municipal de ensino do município têm mestrado, especialização, etc. então eles já estão saturados de formação e percebem os limites da formação mencionados acima. Determinadas formações vão perdendo valor: por exemplo o aperfeiçoamento é olhado como uma formação menor e os professores querem fazer mestrado ou doutorado (que têm também uma valorização financeira).
5. **A desmotivação dos formadores** por causa da carga horária muito elevada e da falta de outros incentivos.

O interesse dos professores que se lançam na formação está muito ligado à formação que tiveram durante a vida e não há outros incentivos (a disponibilização de carga horaria dos professores universitários, no caso do um convênio para Formação Continuada, é difícil: no caso da pós-graduação seria possível obter pela FAPEAL financiamentos de equipamento, de passagens para participar em congressos, etc. e se parte dessas formações fossem incorporadas no currículo da formação da graduação isso estaria dentro da carga horária).

Os programas do governo federal podem auxiliar no sentido de incentivar a formação com recursos e financiamentos para formar equipes que apoiem na formação (por exemplo, o PNAIC).

A FORMAÇÃO CONTINUADA EM PERSPECTIVA

A OPORTUNIDADE de uma ARTICULAÇÃO entre a UFAL e a SEMED – O CENTRO DE FORMAÇÃO PAULO FREIRE

- **Há um convênio “guarda-chuva”, amplo, entre a SEMED e a UFAL, e nele se encaixam muitas coisas, por exemplo, dá amparo para estágios e outras ações. A partir desse convênio pode se estruturar um curso de extensão para Rede e incluir turmas de graduação específicas.**

- **O Plano Nacional de Educação (PNE) determina que o 10% da formação universitária seja extensão** (meta 12.7: “assegurar, no mínimo, 10% do total de créditos curriculares exigidos para a graduação em programas e projetos de extensão universitária, orientando sua ação, prioritariamente, para as áreas de grande pertinência social”) **e isso obriga a universidade a pensar como trabalhar na extensão e a repensar a formação, embora tenha tido uma certa resistência.**
- ✓ **Pensar para o futuro algo mais articulado que envolva a própria formação dos professores da UFAL.**
 - ✓ **Pensar num Centro de Formação** que, enquanto espaço concreto, pode ajudar muito.
 - ✓ **Pensar a escola como lugar de formação.**
 - ✓ **A SEMED pode contribuir muito no sentido de provocar a universidade**, como no caso desse levantamento. Por exemplo, hoje se tem uma coisa bem interessante na formação das licenciaturas que são os Projetos Integradores: a proposição vem do vínculo da formação do estudante de graduação com a prática, com o mundo fora da universidade, e na perspectiva de fazer também uma integração entre as disciplinas que estão ocorrendo no semestre e as que já ocorreram anteriormente. Os professores precisam trabalhar juntos e buscar elementos práticos para fazer o debate. A proposta é perfeita, mas não consegue andar. A SEMED pode contribuir muito falando com a pedagogia, pelo vínculo histórico que tem entre elas, construindo algo que possa atender todos.
 - ✓ **A Rede precisa indicar a demanda: o setor de formação precisa ganhar outra característica: ser também um setor de pesquisa dessa demanda de formação.** É o que está sendo feito agora com esse levantamento. Têm coisas boas que podem ser resgatadas, mas está faltando uma avaliação e propostas concretas. **Precisa haver um debate sobre o que existe e o impacto sobre o formato da formação. Precisa haver uma estrutura que não esteja ligada às pessoas, uma estrutura e uma metodologia de referência, continuando ao mesmo tempo a desenvolver um processo de escuta dos professores.**

3. A FORMAÇÃO CONTINUADA NA VISÃO DA COORDENAÇÃO DO COMFOR

INSTITUIÇÃO: **UFAL**

DEPARTAMENTO: **CENTRO DE EDUCAÇÃO – CEDU**

SETOR: **COMFOR - Comitê Gestor Institucional de Formação Inicial e Continuada de Profissionais do Magistério de Educação**

PROFESSOR/RA: **Jusciney Santana**

DATA ENTREVISTA: **8/11/2016**

ENTREVISTA: **presencial**

CONTEXTUALIZAÇÃO

ALGUMAS OBSERVAÇÕES GERAIS SOBRE O COMFOR

- O COMFOR, o Comitê Gestor Institucional de Formação Inicial e Continuada de Profissionais do Magistério de Educação Básica, nasce em 2013/2014, instituído pelo MEC, com o objetivo de **centralizar todas as ações formativas de cada universidade, mediar os conflitos e coordenar as questões internas junto à gestão central** (cada unidade de ensino tem a própria dinâmica de trabalho e as pró-reitorias também têm).
- **As Instituições Formadoras têm o COMFOR como interface com as Secretarias.**
- O Coordenador é um mediador entre a universidade (e os coordenadores de vários cursos diferentes) e as instancias do MEC.
- Não tem como falar em termos regionais ou nacionais porque há uma desarticulação grande entre os próprios COMFOR, e tudo depende muito de como cada universidade instrumentaliza o COMFOR.

- **Um dos objetivos da Coordenação do COMFOR da UFAL é fazer a sistematização das ações dentro da UFAL, um mapeamento do que acontece. Existe uma fragmentação que está relacionada com práticas isoladas por causa de verbas, orçamentos, etc. e o professor muitas vezes acha que se comunicar a sua iniciativa tem que depois prestar conta e pode perder espaço em termos de poder.**

A RELAÇÃO COM A SEE E A UNDIME

- O PNAIC é coordenado pela Secretaria Estadual e a instituição formadora do PNAIC tem sido a UFAL desde o começo.
- A Coordenação do COMFOR está no Fórum Permanente de Educação que junto à UNDIME constitui um espaço para articular as ações de formação. Quem fomenta é a Secretaria Estadual junto com a UNDIME e a instituições formadoras. O Fórum deveria atender todas as escolas, estaduais e municipais, mas não tem atendido: **cada município lida diretamente com as suas demandas locais e não tem uma sistematização do cenário de formação em cada escola.**

O HISTÓRICO

AS INICIATIVAS DE FORMAÇÃO CONTINUADA OFERECIDAS NA UFAL

Entre as principais iniciativas, têm duas de responsabilidade da SEB:

- ✓ **a Escola de Gestores, extremamente importante pela demanda latente dos municípios e do estado em ter equipes de gestão das unidades escolares com formação na área de Gestão Democrática;**
- ✓ **o PNAIC, por ter o estado de Alagoas grandes problemas de analfabetismo**
- ✓ e uma de responsabilidade da SECAD: a Escola da Terra para as áreas rurais.

São todos projetos financiados pelo FNE.

Os cursos, quando são ofertados pela UFAL, acontecem dentro da UFAL. Todavia **os professores da UFAL têm total autonomia para se dirigir ao município e propor formação, mas isso deve ser financiado pela própria Secretaria. Por exemplo tem um projeto específico da UFAL com a Secretaria na área dos Direitos Humanos. Esse projeto continua tendo uma renovação do orçamento (não é a primeira edição) e tem desenvolvido várias ações.**

A ESCOLA DE GESTORES

A área de gestão dentro do Estado de Alagoas é ainda muito informal

Objetivo: formar as equipes de gestão das unidades escolares na área de Gestão Democrática.

Edições: o curso de especialização “Escola de Gestores”, vinculado à SEB (Secretaria de Educação Básica), é ofertado pela UFAL desde 2013; é a 4ª turma que está sendo formada.

Público Alvo: os diretores e os coordenadores da rede, estadual e municipal.

Alcance: em torno de 200 gestores nessa última turma.

Carga Horária: 360horas (a FC tem um mínimo de 40horas até um máximo de 120horas, quem determina é o formador).

Modalidade: semipresencial.

Seleção: **a seleção é feita dentro da UFAL pela Coordenação do Curso de Pós-Graduação latu sensu; um dos critérios do processo seletivo é estar realmente na função de gerente, seja direção ou coordenação.**

Infelizmente a demanda é muito maior da oferta e o curso não consegue absorver todos os gestores, sem considerar que há trocas nos processos de eleição, dentro das escolas e nos municípios (que também interferem na gestão das escolas, sobretudo daquelas que não têm Conselhos Escolares definidos). **Acontece que a Escola forma gestores quando eles já estão fora da gestão.** A UFAL faz a

divulgação e quem tem interesse sempre fica atento às divulgações, a gente encaminha convites para toda a rede e os técnicos recebem também, as escolas devem indicar quem vai participar (porque quem vai participar tem que se comprometer em frequentar as atividades presenciais).

Evasão: evasão acima do 30% para todas as formações em função da demanda de trabalho.

Avaliação: não há nenhum retorno dos professores em termos de avaliação da formação. Mas os professores se queixam por várias razões (ver Os Desafios e as Sugestões).

AS INICIATIVAS PARA O 2017

- **Em 2016 houve uma completa suspensão dos projetos financiados pelo FNE. O MEC declarou que não haverá novos investimentos.**
- O que não está havendo nesse momento de desmonte é a prioridade na formação, mesmo fazendo parte das metas 15 e 16 do Plano Nacional de Educação (PNE) (Por exemplo, para a formação do PNAIC o recurso ainda não chegou. A formação com o PNAIC está sendo executada, mas com todas as limitações. Está prevista uma verba de 460.000,00 Reais que chegou agora, entre novembro e dezembro, mas pode ser utilizada somente até o fim de 2016, devendo ser devolvida, caso contrário).

OS DESAFIOS e as SUGESTÕES

1. **A falta de tempo dos professores**: o interesse dos professores nos cursos de formação tem a ver com as próprias condições de trabalho. Têm professores que atuam 40 horas, 60 horas, até 3 turnos. As escolas têm o instrumento do Projeto Político Pedagógico para o planejamento, mas precisam de profissionais engajados e com tempo para a implementação das ações de efetivação do PPP.

2. **O desrespeito e a inflexibilidade dos formadores, a falta de diálogo entre formadores e professores.** Os professores trazem esta questão da estrutura do curso e do apoio do docente.
3. **A incapacidade em lidar com as plataformas digitais,** tem dificuldades de inclusão digital. As vezes é o mesmo professor que não acessa à plataforma, então há um desencontro entre a turma e o professor.
4. **O transporte.**
5. **A questão da alimentação** (a UFAL não tem verbas específicas para isso).
Precisa-se pesquisar sobre as necessidades dos interessados, dos professores, e a desmotivação sobre o que está sendo oferecido.

A FORMAÇÃO CONTINUADA EM PERSPECTIVA

A OPORTUNIDADE de uma ARTICULAÇÃO entre a UFAL e a SEMED – O CENTRO DE FORMAÇÃO PAULO FREIRE

- **A universidade já tem um formato de curso** e pode melhorá-lo: cabe à SEMED escolher se vai ser especialização, extensão, aperfeiçoamento.
- **A SEMED também tem um formato que vem sendo elaborado, nesse ano, com a parceria do PNUD.**
- **As duas instituições podem dialogar e verificar a viabilidade de financiamentos dessa articulação.**
- **Tem que se ouvir as demandas dos professores, isso é fundamental.** Uma das demandas dos professores é a necessidade de ter instrumentos para lidar com todas as questões.

4. A FORMACAO CONTINUADA NA EDUCACÃO INFANTIL

INSTITUIÇÃO: **UFAL**

DEPARTAMENTO: **CENTRO DE EDUCAÇÃO – CEDU**

SETOR: **Núcleo de Estudos de Educação Infantil**

PROFESSOR/RA: **Lenira Haddad**

DATA ENTREVISTA: **11/11/2016**

ENTREVISTA: **presencial**

CONTEXTUALIZAÇÃO

ALGUMAS OBSERVAÇÕES GERAIS SOBRE A TRAJETÓRIA HISTÓRICA DA FORMAÇÃO NA EDUCAÇÃO INFANTIL

- **Originariamente, para a Educação Infantil, não existia nenhuma instância formadora de professores:** a formação era em nível normal, um curso de nível médio, de 1 ano, com habilitação pré-escolar. Algumas universidades haviam uma habilitação em E.I. no curso de pedagogia, mas eram poucas.
- **Depois de 2005/2006, com as Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Pedagogia, ficou definido que seria a pedagogia a formar o professor de E.I.**
- As universidades que tinham criado a habilitação tiveram que deixá-las para incorporar a E.I. no currículo da pedagogia e as outras, que não tinham, tiveram que criar novas disciplinas, como no caso da UFAL que em 2006 efetiva a reforma curricular (a primeira turma do currículo novo aconteceu no segundo semestre de 2006).

- **Portanto, a maioria dos professores que atuam na E.I. não tem uma formação específica, são formados em pedagogia ou têm diploma de Ensino Médio.**

O HISTÓRICO

AS INICIATIVAS DE FORMAÇÃO CONTINUADA OFERECIDAS NA UFAL

Na E.I. todas as ações de Formação Continuada foram desenvolvidas via MEC, que lançou um programa de Formação Continuada. A Coordenadora Nacional da E.I., na pessoa da Profa. Rita Coelho, abriu varias frentes, entre elas o Programa de Formação Continuada, e enxergou as universidades federais como os braços do MEC que podiam colaborar com essas frentes e implementar o programa. O Programa incluía:

- ✓ um curso de especialização (pós-graduação *latu sensu*);
- ✓ um curso de aperfeiçoamento (com três vertentes: a) Currículo, planejamento e organização do trabalho pedagógico b) Campos, experiências e ação pedagógica da E. I. c) E.I., infância e arte.

Objetivo: atualizar os professores da E.I. que não receberam formação específica, e, além disso, responder às necessidades da E.I. que está em constante mudança, sendo ela relativamente nova (a partir da Constituição Federal de 1988 ela passa a ser direito e é a LDB de 1996 que regulamenta esse direito. Um grande desafio para cobrir toda a extensão do Brasil e todas diferenças regionais.

Elaboração: o programa, elaborado na Coordenadoria da E.I., passou pelo Departamento de Formação e estabeleceu um convenio entre o MEC e as universidades, que podiam aderir ou não, declarando quantos cursos eram capazes de implementar no Estado de Alagoas.

Edições: 2 edições (2012/2013-2013/2014). Na primeira edição todas as vagas foram para Maceió e Delmiro Gouveia, na segunda edição, para Maceió e Arapiraca.

Público Alvo: os cursos eram somente para professores efetivos (no estado de Alagoas muitos professores são contratados e por isso eles não podiam se inscrever). No curso de especialização tinha professores e coordenadores pedagógicos, mas prioritariamente professores (o MEC reservou somente o 10% das vagas para os coordenadores pedagógicos).

Alcance: ambos os cursos com oferta de 40 vagas.

Temática do Curso: os cursos apresentaram temáticas específicas e o MEC ofereceu um programa contendo título do curso e título do módulo.

Carga Horária: 7 turmas totais: 1 turma de especialização (360horas) e 6 turmas de aperfeiçoamento (180horas).

Modalidade: presencial. No Estado de Alagoas o Programa de Formação Continuada foi oferecido em três polos (nos campus da UFAL): Maceió, Arapiraca, Delmiro Gouveia.

Seleção: **no curso de especialização houve um processo de seleção** (para maiores informações sobre o processo de seleção, o COPEVE - área da UFAL que lida com os concursos e os realiza- era a instância competente).

No Curso de aperfeiçoamento o MEC lançou uma plataforma para as escolas se inscreverem: os municípios informavam qual era a demanda por parte de professores e a SEMED transmitia para Universidade essa lista de demandas. No entanto, a maioria das escolas não eram municipais, mas estaduais. As escolas na verdade não estavam interessadas e a universidade necessitou fazer uma seleção separada. Foi trabalhado o Ideb, e existia um Fórum de Formação Continuada composto por vários representantes das instâncias educacionais estaduais que se reuniam para conversar sobre tudo: data, local, inscrições, etc. Tudo isso foi muito negociado. Aconteceram problemas com os inscritos por essa condição deles serem efetivos. A grande demanda era de professores contratados, e também de coordenadores pedagógicos e diretores. Não se conseguiu preencher as vagas de efetivos. Portanto, as turmas foram compostas de muitos coordenadores pedagógicos e diretores.

Recurso: **o subsídio que o MEC fornecia era muito bom.** Todos os professores que ministravam formação recebiam bolsas e cada

módulo tinha 15 horas. A bolsa inicialmente tinha um valor de 1.300,00 Reais depois foi diminuída para 1.100,00 Reais. A Coordenação também recebia bolsa e podia montar uma equipe. Conseguiu-se equipar uma sala. Isso começou em 2012 e acabou em 2014. A UFAL teve problemas com a fundação que recebia e administrava o recurso e o recurso ia direto para a conta única, sem que ninguém soubesse o que fazer, tanto que na primeira leva, a verba foi devolvida. Na segunda edição, a primeira do aperfeiçoamento, a universidade conseguiu usar uma parte da verba. Na terceira edição foi criado o Comitê de Formação da Universidade (COMFOR) e a universidade conseguiu utilizar integralmente a verba.

Avaliação: a avaliação do curso foi extremamente positiva, mas não foram desenvolvidos instrumentos de avaliação. As duas edições tiveram 2 grandes encontros: o I e o II Encontro da rede da E.I. da UFAL, todos os cursistas participaram desses encontros. O foco dos eventos foi a Ludicidade (Brincadeira e Cultura Lúdica e Cultura Popular...). No segundo evento foram 400 inscrições em dois dias. O primeiro evento foi de 3 dias, junto com a Bienal Internacional do Livro, o segundo de 2 dias no Hotel Atlantic. A universidade chamou muitos professores de fora, o interesse era enorme.

AS INICIATIVAS PARA O 2017

Nada em andamento.

OS DESAFIOS E AS SUGESTÕES

1. **A grande questão é a atualização**, pois o professor não está atualizado.
2. **O transporte e a locomoção:** os cursos foram todos ministrados na UFAL, somente em Arapiraca algumas aulas aconteceram nas escolas.

3. **A participação na sexta-feira:** os cursos deveriam ter sido ministrados na sexta e sábado, para abreviar o tempo do curso, mas os cursistas tinham muitas dificuldades de cursar na sexta-feira e acabou se fazendo mais aos sábados. Na segunda edição foi somente aos sábados.

4. **No curso de especialização os alunos eram avaliados em todas as disciplinas e o nível era muito baixo: havia dificuldades em leitura, escrita e compreensão.**

No curso de aperfeiçoamento não era necessária a avaliação e o curso era mais focado nas vivências e nas oportunidades dos professores estarem juntos e contarem do seu trabalho e se atualizarem. Traziam-se muitos casos do dia a dia e se discutia a partir deles. O curso acabou funcionando como um Fórum (por exemplo, discutiu-se muito a problemática da avaliação).

Dependia dos formadores criarem dinâmicas que permitam trazer à tona questões concretas das unidades escolares.

A FORMAÇÃO CONTINUADA EM PERSPECTIVA

A OPORTUNIDADE DE UMA ARTICULAÇÃO ENTRE A UFAL E A SEMED – O CENTRO DE FORMAÇÃO PAULO FREIRE

- É necessário ter vários e mais pontos de formação, não somente a Universidade. **Aproveitar os espaços da cidade e a riqueza da cultura do Nordeste.** O Nordeste é tão rico culturalmente e isso deve estar dentro da escola.
- **A Universidade também precisa se atualizar e “sair de seus muros”.**

5. A FORMAÇÃO CONTINUADA NO ENSINO FUNDAMENTAL

INSTITUIÇÃO: **UFAL**

DEPARTAMENTO: **CENTRO DE EDUCAÇÃO – CEDU**

SETOR: **Setor de Estudo de Didática**

PROFESSOR/RA: **Abdízia Barros**

DATA ENTREVISTA: **11/11/2016**

ENTREVISTA: **presencial**

CONTEXTUALIZAÇÃO

ALGUMAS OBSERVAÇÕES GERAIS SOBRE A POLÍTICA DE EDUCAÇÃO DO MUNICÍPIO DE MACEIÓ e a POLÍTICA DE FORMAÇÃO da UFAL

- **O Município de Maceió é muito avançado nas políticas de educação, é o melhor município do Estado de Alagoas, o desafio é a falta de continuidade pela troca de Secretários.**
- **O Município de Maceió tem os melhores formadores do Estado de Alagoas mas não consegue aproveitá-los.** Por exemplo observa-se que no passado havia resistência por parte da SEMED em enviar os próprios formadores para a UFAL (mesmo que significasse maior qualificação de uma bolsa mensal de 1.200,00 Reais). Também a equipe anterior do PNUD não ajudava na construção dessa parceria, dificultando o Plano de Formação da SEMED. Agora a equipe PNUD mudou e é possível pensar de novo numa articulação entre a SEMED e a UFAL. **Agora Maceió pode retomar o caminho deixado. Sinaliza-se a necessidade de formalizar por escrito a política de formação da SEMED e pensar numa garantia para os professores.**

- **A Universidade não está cumprindo o seu papel de formação das pessoas: fica muito focada na formação inicial e esquece da formação continuada.** Além disso, tem uma estrutura extremamente centralizadora e oligárquica.
- **Precisa-se de um trabalho conjunto para se pensar numa política de formação de professores para este Estado:** o município pode fazer um trabalho muito bom, mas carece de centros de formação. A Universidade precisa trabalhar com as agências empregadoras sobre os índices muito baixos do Estado de Alagoas.

O HISTÓRICO

AS INICIATIVAS DE FORMAÇÃO CONTINUADA OFERECIDAS NA UFAL

- ✓ **A Universidade tinha um programa de assessoramento aos Municípios na área da formação continuada, o PROMOAL.** Os municípios faziam uma proposta de formação e a Universidade executava: tratava-se de uma parceria através da Fundação da Universidade, FUNDEPES, e o Município pagava. O programa ainda existe, mas provavelmente não funciona mais.
- ✓ **O PNAIC**
 - ⇒ 4 eixos: formação, gestão, material didático e avaliação.
 - ⇒ **Com relação à formação, o PNAIC trouxe uma formação a partir da realidade dos professores:** pela primeira vez a universidade dialogou de fato com as escolas de educação básica. Os professores da universidade, depois de ouvir os professores, elaboravam uma proposta, essa proposta ia para o MEC para ser absorvida, voltava para universidade e a universidade fazia os ajustes. A Universidade dialogava efetivamente com a rede e as escolas, a partir de uma visão macro da escola, ouvindo os coordenadores pedagógicos, os orientadores de estudos e os professores.

- ⇒ A universidade assumia toda a formação, o acompanhamento e a gestão: a universidade organizava os formadores nas áreas específicas (reuniões semanais) e esses formadores de 15 em 15 dias reuniam todos os orientadores de estudo das escolas (ou seja, os atuais coordenadores pedagógicos). Hoje as escolas tem melhor aproveitamento desses coordenadores pedagógicos.
- ⇒ A metodologia de formação do PNAIC era feita da seguinte forma: os professores tinham um momento de estudo, um momento prático e o dever de casa, que era a devolutiva da primeira formação. Era uma boa plataforma, que funcionava.
- ⇒ Todos os professores recebiam uma bolsa de 200 reais, todos os coordenadores pedagógicos e os orientadores de estudo uma bolsa de 750 Reais, os supervisores da UFAL uma bolsa de 1200 Reais, o coordenador adjunto de 1400 Reais e coordenador geral de 2000 Reais. Foi excelente!
- ⇒ Alguns coordenadores pedagógicos acreditaram, outros não quiseram porque era muito trabalho (tinha coordenação e avaliação) e começaram a bater de frente com os orientadores de estudo formados pelo PNAIC, tendo uma outra visão de formação.
- ⇒ **Em 2016 a estrutura do PNAIC mudou:** agora quem administra a formação é a Universidade, mas o resto, **acompanhamento, gestão, tudo é com a Secretaria do Estado**, embora tenha somente o 5% das escolas do estado. O Estado recebeu 11 milhões para fazer a formação no Estado todo, incluindo os municípios. O Estado controla a formação. A Universidade apenas seleciona e forma os formadores. O PNAIC virou ação paralela por isso. Além disso o MEC está querendo cortar todas as bolsas destinadas às escolas.

AS INICIATIVAS PARA O 2017

O último PNAIC é de 2012 à 2018, esse é o prazo do Plano, é garantido.

É importante, quando pensar uma política, ter uma portaria municipal ou ministerial para garantir a sobrevivência da mesma.

OS DESAFIOS E AS SUGESTÕES

1. A questão do tempo pedagógico, da carga horária.

O sistema semipresencial pode funcionar, a parte teórica pode ser on-line e parte experiencial presencial.

2. A questão do espaço de formação.

A formação dos professores deve acontecer num Centro de Formação que leva em conta as necessidades deles.

A grande diferença do PNAIC é que ele garante o espaço de formação e não descentraliza.

3. A questão do tempo.

Antigamente o estado de Alagoas tinha um modelo de 40 horas: 20 horas de aula e 20 horas de formação. Esse modelo era referência nacional: a escola parava por uma semana, estendendo o ano letivo.

4. A questão da remuneração e das bolsas

O Município de Maceió precisa oferecer remuneração para incentivar os professores a ir para formação.

5. A atitude dos gestores: **é fundamental que o gestor compreenda o papel da formação.**

Tudo isso é responsável pelo esvaziamento.

A FORMAÇÃO CONTINUADA EM PERSPECTIVA

A OPORTUNIDADE de uma ARTICULAÇÃO entre a UFAL e a SEMED – O CENTRO DE FORMAÇÃO PAULO FREIRE

- **Precisa-se de um lugar de formação e tem que ter uma metodologia de trabalho para formação dos professores, sem que seja um pacote de cabeça para baixo.** Os cursos que foram oferecidos até hoje nas redes estaduais e municipais não atendem os professores porque são pacotes prontos que não ouvem os professores.

- **A pesquisa com os professores é importantíssima.**
- Para ser formador não é suficiente ter mestrado ou doutorado, ter muita teoria. Isso tem que ficar bem claro: o formador deve atender as necessidades dos professores que atendem o curso. **Os formadores têm que ter um perfil adequado à educação básica do primeiro ao quinto ano, do sexto ao nono e do ensino médio, têm que ter conhecimentos específicos.**
- **Tem que garantir laboratórios para os professores também: o modelo de polo, além do centro de formação.**

6. A FORMAÇÃO CONTINUADA NO ENSINO FUNDAMENTAL E NO ENSINO MÉDIO

INSTITUIÇÃO: **UFAL**

DEPARTAMENTO: **Faculdade de Letras**

SETOR: **Coordenadoria do Curso de Graduação/Coordenadoria do PIBID-letras e português**

PROFESSOR/RA: **Rita Souto**

DATA ENTREVISTA: **21/11/2016**

ENTREVISTA: **presencial**

CONTEXTUALIZAÇÃO

ALGUMAS OBSERVAÇÕES GERAIS SOBRE A FORMAÇÃO DOS PROFESSORES

- OS ALUNOS DO CURSO DE GRADUAÇÃO

O curso de graduação de letras é preparado para os alunos que vão atuar no ensino fundamental 2 e médio, mas muitos deles já atuam e começam trabalhar no ensino fundamental 1, antes mesmo de estar formados. O problema do curso é que tem pouco acesso à realidade da sala de aula: **tem distanciamento entre a teoria ensinada na formação e a prática da sala de aula. Na realidade da formação do aluno, se tem ainda muito a fazer sobre o que de fato é estágio.** Nesse sentido, com a reformulação do curso baseado nas Diretrizes Curriculares de junho 2015, está se avançando muito: a inserção da disciplina chamada metodologia permite tirar essa função do estágio. Antes, nos primeiros dois semestres o estágio funcionava como metodologia. Agora o estágio vai ser mais estágio mesmo, respondendo mais ao que deve responder.

- OS EGRESSOS

Se observa que o egresso que trabalha com pesquisa em sala de aula, que se envolve com pesquisas teóricas e práticas, que está em sala de aula e acompanha o contexto da sala de aula, seja em pesquisa-ação seja em pesquisa-observação, já tem uma certa maturidade para solucionar questões que se apresentam no cotidiano. **A pesquisa teórico-prática é fundamental. Tanto o professor recém-formado quanto o professor formado, há muito tempo repetem que nas formações muitas vezes eles se sentem como se recebessem invés de construir.** Essa é a grande demanda da formação. **Nesse sentido, as pesquisas teórico-práticas, alguns programas como PIBID, PIBIC, etc. que trabalham com observação de sala de aula, com a sondagem antes de avaliar e atuar, são fundamentais. Precisa-se fazer uma avaliação do campo antes de ir trabalhar no campo.**

- OS ALUNOS DE EXTENSÃO

Quando se fala de extensão, fala-se tanto de socializar o conhecimento quanto de construir o conhecimento. Extensão não é levar, é estender para acolher, para dialogar e construir, estabelecendo as prioridades daquele público, as demandas palpáveis, reais daquele público. O objetivo deve ser construir um projeto estratégico de atuação naquele espaço, que não pode ser uma receita inflexível, deve fortalecer e não fragilizar a atuação do professor. Muitas vezes, após a formação, o professor se sente fragilizado porque ele recebe uma orientação de atuação, mas quando chega na realidade, complexa e não ideal, não consegue fazer aquilo por falta de organização e ele associa isso ao seu fracasso e adoece. **A formação não deve ser uma formação de dependência da teoria que foi estudada no curso ou daquela que está do livro didático. O professor tem que ter autonomia para construir o saber: é isso que precisa ser estimulado nas formações. Quando o professor tem uma postura de pesquisador ele vai sair de uma formação continuada não sabendo o que fazer, mas sabendo como proceder: ele vai sair como pesquisador empoderado.**

Dentro da linguística aplicada, todos os professores estão o tempo todo em formação continuada, o professor sai formado, mas continua em formação.

O HISTÓRICO

AS INICIATIVAS DE FORMAÇÃO CONTINUADA OFERECIDAS NA UFAL

- **O Projeto de Extensão**

Observa-se que os graduados têm vontade de voltar à universidade para fazer formação: esse vínculo da universidade com a escola é fundamental e na faculdade de letras ainda falta esse laço. A formação é essencial porque representa um momento de reflexão do profissional.

Edições: o projeto começou em 2014 como projeto piloto e está na segunda edição.

Público Alvo: professores da rede estadual e municipal (com o suporte dos alunos de letras).

Alcance: 9 professores da rede estadual e municipal na primeira edição; e também coordenadoras pedagógicas que ficam responsáveis pelo acompanhamento dos professores (hoje são 5 coordenadoras).

Duração: 1 ano.

Modalidade: o professor têm que escolher uma turma e estabelecer uma estratégia a partir da pesquisa teórica estudada, um plano de aula, um roteiro e também um objetivo. Quando o professor aplica estrategicamente o que ele tem feito coletivamente com os colegas ele leva o resultado de volta para o grupo para ser discutido novamente: têm-se registro de micro avaliações e do crescimento do professor, cujo trabalho é avaliado. As reuniões com as coordenadoras são mensais: cada coordenadora

acompanha 3 professores, de acordo com o conhecimento que ela tem.

Metodologia: o processo de escuta dos professores; deixar os professores falar. Através da fala os professores se aproximam e isso desangustia. Eles têm que sair da formação com a possibilidade de lidar com as questões da sala de aula. Uma formação de docentes é um ponto de encontro, um lugar onde você vai se discutir quais são os grandes problemas, uma associação entre professores. (Por exemplo hoje tem a grande questão da violência, que tem a ver com a língua portuguesa, com a violência simbólica). A questão do tempo é fundamental.

Divulgação: uma chamada através dos alunos egressos da Faculdade de Letras (alguns dos alunos colaboradores já atuavam em algumas escolas). Na segunda edição desse projeto foi utilizado um viés mais institucionalizado, através de um grupo de professores que trabalham na Secretaria, mas mesmo continuando a se preocupar também com os graduandos.

Recurso: **recurso da UFAL**, Faculdade de Letras, Pró-reitora de Extensão (o certificado era da Proex).

Evasão: muito pouca, se começou com 10 inscritos e se terminou com 9.

Avaliação: através da escuta se reparou que o que atrai o professor é retornar à universidade. Esse retorno é muito sentido e desejado pelos professores.

Iniciativas: foi promovido um projeto que se chamava “Ação e Reflexão em Sala de Aula, Professores em Formação”. O planejamento do curso durou 6 meses e foi feito com os alunos da UFAL e do IFAL que estavam fazendo graduação, mestrado, etc. A partir da sondagem eles começaram a estabelecer estratégias de ação. No primeiro dia do projeto eles expuseram para os professores o discurso dos próprios professores que ficaram maravilhados de concordar com outros colegas e poder conversar sobre a própria condição.

No mês de novembro de 2016 foi feita, dentro do grupo de leitura, uma proposta: escolher uma leitura e conversar sobre isso. A experiência foi valiosa porque os professores experimentaram o que os alunos experimentam: a vontade de não ler mais, de

parar, de não falar sobre aquele livro e de trocar o livro.

- **O PIBID – língua portuguesa**

Alcance: 2 professoras que trabalham no VII ano e no VIII ano e 16 alunos que atuam em sala de aula juntos com os professores e assistem como observadores.

Temáticas do curso: principalmente o que se encontra na realidade da escola e como isso pode ser enfrentado, a teoria está envolvida na realidade do cotidiano: droga, violência, horário da biblioteca, etc.

Modalidade: tem reuniões semanais, com parte teórica, prática, planejamento, mas o grande trabalho são os “expurgos”, o que se encontra na realidade da escola e como isso pode ser enfrentado.

- **O Profeletras**

Um mestrado profissional, stricto sensu, de 2 anos, para professores da rede pública. Há uma seleção e a condição é que os professores estejam em sala de aula, a língua estrangeira é classificatória, não é eliminatória.

OS DESAFIOS e as SUGESTÕES

1. A questão da autonomia do professor para construir o próprio conhecimento e o próprio saber: **o empoderamento do professor.**
2. A questão da postura do formador: quando se faz uma pesquisa participativa o professor formador deve tomar muito cuidado em assumir a postura de avaliador. **A postura dele deve ser aquela de mediador entre os professores para que eles conversem entre si. Conversar, discutir não é perder tempo, tem que se desconstruir esse clichê.**
3. A questão da postura do professor perante à formação: para alguns a formação continuada fica muito acima do que eles podem efetivar em sala de aula e para outros muito abaixo (aqueles por exemplo que já estão fazendo mestrado, doutorado, etc: ou não

estão entendendo ou estão achando uma perda de tempo). **O que preocupa é o desestímulo, a desistência do professor que se automatiza e fica naquele conhecimento técnico não reflexivo. Também a dificuldade de compreensão (até de escrita) e a falta de formação política são empecilhos.**

4. A questão dos projetos que já vem prontos para ser aplicados nas escolas, como pacotes: o professor tem que lidar rapidamente com esses projetos, organizar, trabalhar com o livro didático e com que a universidade me diz na minha formação. E ele acaba não fazendo muito bem nada, ele se auto avalia e fica angustiado. **Precisa-se construir com o professor o que ele vai fazer, humanizar a formação para aproximar a teoria com a prática da sala de aula. O objetivo é que o professor tenha compreensão do mundo e das questões éticas.**

A FORMAÇÃO CONTINUADA EM PERSPECTIVA

A OPORTUNIDADE DE UMA ARTICULAÇÃO ENTRE A UFAL E A SEMED – O CENTRO DE FORMAÇÃO PAULO FREIRE

A relação SEMED/Faculdade de Letras precisa mesmo ser cuidada e revista, **precisa-se de um relacionamento institucionalizado.**

7. A FORMAÇÃO CONTINUADA EM EDUCAÇÃO ESPECIAL E EM GESTÃO ESCOLAR

INSTITUIÇÃO: **UFAL**

DEPARTAMENTO: **CENTRO DE EDUCAÇÃO – CEDU**

SETOR: **Núcleo de Estudos de Diversidade e Inclusão**

PROFESSOR/RA: **Elisângela Mercado**

DATA ENTREVISTA: **16/11/2016**

ENTREVISTA: **presencial**

CONTEXTUALIZAÇÃO

ALGUMAS OBSERVAÇÕES GERAIS SOBRE O MODELO DE FORMAÇÃO CONTINUADA

OS MÓDULOS DE FORMAÇÃO

- A formação continuada é muito importante para os profissionais porque é constitutiva da identidade profissional e da identidade do grupo.
- **A formação continuada precisa ser organizada em módulos diferentes de formação, integrada numa rede, porque precisa-se atender as diferentes demandas e necessidade.**
- Há **um modelo/ tamanho único**, que funciona para algumas temáticas: um modelo geral, que fornece informações gerais, que funciona para todos os integrantes da rede envolvido na temática objeto de formação continuada.

- Há **formações, por outro lado, que funcionam mais *in loco*, para cada escola ou cada grupo de escolas**, sobre práticas pedagógicas, currículo escolar, avaliação, educação especial, etc. Nessa dinâmica a escola que mais avança vira uma referência e um apoio para as outras e as escolas de cada grupo vão dialogando. Portanto, as formações vão ocorrendo de acordo com as necessidades, diluindo-se em cada grupo, de acordo com suas necessidades.
- Paralelamente pode-se iniciar também **formações mais específicas**. O grande problema das formações específicas é que a SEMED faz formações específicas modelo tamanho único, sem se interessar há quanto tempo o professor está na rede (o professor que está há muito tempo na rede não está interessado, porque já discute há muito tempo sobre aquilo). **Para as formações específicas precisa-se diferenciar entre básico, intermediário e avançado**: o básico pode ser trabalhado pela SEMED, o intermediário pode ser trabalhado com a SEMED e a Universidade, e o avançado pela Universidade (por exemplo, se discute há muito tempo sobre o autismo, mas não se discute sobre a perspectiva pedagógica do assunto e, se a SEMED não tem condição de fazer isso, tem que começar a fazer parcerias com as Universidades, através de roda de conversas, oficinas, etc.).

A IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO IN LOCO

O que se tem pensado é um modelo de formação *in loco* nas escolas polos.

- O modelo de formação oferecido pelo MEC, de 2013 até hoje, tem sido sempre o modelo do multiplicador. Ao longo do tempo tem se percebido que o modelo não funciona, ou seja com as pessoas da área, que estudam, elaboram o material, dialogam sobre aquilo, esse modelo pode funcionar, mas com as pessoas que não têm a mesma qualidade de estudos se tem uma perda significativa de qualidade teórica e de compreensão. **Por isso é importante pensar numa formação in loco, numa formação com grupos de escolas, para que a formação não seja somente técnica ou operacional, mas atenda as demandas e as necessidades** (Veja-se o exemplo do PROFA: todos os professores que saíram do PROFA sabiam se a criança estava silábica,

silábica alfabética, etc., mas eles não sabiam como alfabetizar as crianças. Quem elaborou o PROFA sabia trabalhar com as crianças, mas os conhecimentos foram se perdendo em cada passagem do programa).

A IDEIA DO TRABALHO COLABORATIVO

- A ideia do trabalho colaborativo nas escolas é determinante para a inclusão escolar: precisa-se do trabalho colaborativo entre o professor de EE, o professor da aula comum e o pessoal de apoio.

A VALORIZAÇÃO DOS SABERES DOS PROFESSORES

- **O saber, a história, as vivências dos professores têm que ser valorizados:** os professores que estão na rede há 15/20 anos têm uma caminhada, que precisa, mesmo se transformada, ser valorizada e potencializada.
- **Um caminho para realizar essa potencialização seria utilizar a metodologia de história oral temática na formação.** Tem vários cantos do país que tem utilizado essa metodologia como elemento norteador da formação do professor. Observa-se que, talvez, quem faz formação não entende porque o professor não está interessado no curso e quer responsabilizar o professor, sem conhecer a história de vida dele, a formação dele, a história profissional dele, como foi construída a identidade profissional dele. No caso da Educação Especial, por exemplo, acontece às vezes que o professor não consegue fazer o trabalho colaborativo com a sala de aula comum, porque a formação de base dele não é pedagógica ou porque ele não tem espaço com o professor da sala de aula comum. **Precisa-se trabalhar com as narrativas orais sobre o que causa incomodo nas aulas formativas e nos momentos formativos. Às vezes, a formação desconsidera todo o sujeito,** joga para baixo, nesse sentido tem que se repensar o modelo formativo.

O HISTÓRICO

AS INICIATIVAS DE FORMAÇÃO CONTINUADA OFERECIDAS NA UFAL

- ✓ O curso “Sextas Inclusivas”, que começou em 2014.

Objetivo: trata-se de um projeto de extensão visado à formação da comunidade geral.

Elaboração: o curso surge a partir da integração do que já se tem, 1) o evento “Compartilhando Saberes”, que o Núcleo faz a cada 2 anos 2) o “Fórum da Educação Bilíngue” (a partir do pedido da comunidade surda para incluir a Educação Bilíngue nas instituições) 3) o Seminário que o Núcleo faz a cada 2 anos. O “Compartilhando Saberes” e o Seminário segue o modelo dos congressos: levam experiências, apresentam o trabalho que está sendo desenvolvido, trazem pessoas para fazer mesa, oferecem minicursos, oficinas, etc. O Grupo do Núcleo de Estudos de Diversidade e Inclusão (NEEDI) faz esse trabalho, sob a coordenação da professora Neiza Fumes.

Público Alvo: a comunidade de uma forma geral, os alunos também, o grupo é aberto.

Edições: terceira edição.

Alcance: muitos professores não têm conseguido participar porque o encontro, que acontece na última sexta feira do mês, coincide com o calendário da formação da SEMED.

Temática do Curso: o grupo “Sextas Inclusivas” discute sobre a situação da Educação Especial no município e no estado, sobre as práticas pedagógicas, sobre a inclusão de alunos com deficiências nas escolas, etc. Em 2016 foram discutidos tópicos como a identidade profissional, a relação teoria-prática, as práticas pedagógicas da inclusão dos alunos com deficiências, etc. Foi feita até uma audiência pública sobre a Educação especial que acabou se repercutindo em outros municípios.

Carga Horária: o aluno que cursa o período sai com certificado de 40 horas. Se o aluno for esporadicamente, somente para um debate, há uma declaração de participação daquele específico e pontual momento de formação.

Seleção: **Precisa-se de inscrição, mas não tem nenhuma seleção.**

Modalidade: o encontro é toda última sexta-feira do mês, no período da tarde, dentro na universidade; há palestras, apresentações, debates de filme, oficinas, etc; encontro é sempre presencial, não tem modalidade à distância.

Divulgação: o “Sextas Inclusivas” é divulgado muito pelo “boca a boca” de quem foi nas edições anteriores e também pelo próprio blog. O setor dos professores de Educação Especial tem conhecimento.

Recurso: **o projeto é bancado por recursos próprios do Núcleo.**

Avaliação: **a ação é contínua porque a demanda da iniciativa é grande**, sempre aumenta a cada ano e os resultados são muitos gratificantes, todo o estado tem participado muito. Isso porque os profissionais são muito carentes (não tem curso de formação de base para os professores de Educação Especial, então eles são formados na medida que eles já atuam) e portanto tudo o que aparece em termos de formação é muito valioso. Quando a proposta vem da Universidade o interesse é ainda maior, porque a Universidade vem discutindo as políticas e os rumos da EE no país, está atualizada.

- ✓ Hoje no Programa de Pós-Graduação, mestrado e doutorado há uma linha de pesquisa de Educação Inclusiva que segue os mesmos critérios de seleção e onde a formação é mais acadêmica. Daqui saem os pesquisadores que atuam em vários campos.

AS INICIATIVAS PARA O 2017 – GESTÃO ESCOLAR

A Universidade está planejando junto à equipe de Formação e de Gestão Democrática da SEMED uma iniciativa de formação para o ano letivo de 2017.

- ✓ O projeto é realizar, via Universidade, **uma formação para gestores e alunos visada a implantação de grêmios estudantis, uma formação para implantação de grêmio estudantil.**

Elaboração: surge da parceria entre a UFAL e a SEMED que vem trabalhando de perto por causa de um grupo de estagiários da universidade. O grupo de estágio conversou com a equipe de Gestão Democrática e saiu a ideia de montar uma formação de grêmio estudantil (a escola de referência é a Escola Joao Sampaio). A proposta vai primeiro pelo projeto de extensão, depois para o NTI e depois para o CIED.

Público Alvo: a SEMED vai indicar o público alvo.

Seleção: a seleção é deixada à critério da equipe de Gestão Democrática. São 19 escolas, de 6° ao 9° ano, que estão pensando em criar os seus grêmios estudantis e onde já foi feita uma primeira fala inicial, uma formação inicial.

Modalidade: educação a distância, vai sair pelo CIED, via UFAL. Os alunos vão ajudar a montar todo o material e o formato do curso.

8. A FORMAÇÃO CONTINUADA NA EDUCAÇÃO de JOVENS, ADULTOS e IDOSOS

INSTITUIÇÃO: **UFAL**

DEPARTAMENTO: **CENTRO DE EDUCAÇÃO – CEDU**

SETOR: **EJAI**

PROFESSOR/RA: **Marinaide Freitas**

CONTATO: **naide12@hotmail.com**

DATA ENTREVISTA: **9/11/2016**

ENTREVISTA: **presencial**

O HISTÓRICO

AS INICIATIVAS DE FORMAÇÃO CONTINUADA OFERECIDAS NA UFAL

- ✓ **Os programas federalizados**, que envolvem a universidade e as redes de ensino, estadual e municipal.
 - **O PNAIC**, que começou em Recife e está na terceira edição. Ele é registrado como projeto de extensão mas é formação e tem também grande apelo a pesquisa (no PNAIC foi incluída a formação para os coordenadores pedagógicos, que antes era opcional).
 - Existe outro programa, **o PIBID, Programa Institucional de Bolsas de Iniciação à Docência**, também federalizado, que envolve a universidade e as escolas, hoje já sai do plano urbano e já entra pelo interior.

- ✓ **Alguns dos programas de pesquisa de iniciação científica da UFAL já contam com uma articulação entre a formação inicial (levando os estudantes como bolsistas) e as escolas.**
- ✓ **O projeto Observatório Alagoanos de Leitura:** um projeto muito apaixonante, onde a universidade fazia o diagnóstico da escola e mergulhava na sua realidade. A universidade concorreu até num prêmio do Mercosul por esse projeto e existem muitas publicações sobre ele. **Este programa tinha uma pesquisa chamada de pesquisa colaborativa, que é uma pesquisa-formação: trata-se de um aprendizado entre a própria universidade, os pesquisadores e os alunos, e a escola.**

Objetivo: o objetivo era que a SEMED, com o tempo, assumisse em EJAII esse formato de formação continuada, de pesquisa-formação. Isso requeria que em EJAII a SEMED tivesse a escola como lócus de formação (e não da forma como acontece). A figura do coordenador pedagógico era muito importante para que a prática fosse refletida na própria escola juntamente com os professores. O objetivo do Laboratório era casar os professores/pesquisadores da UFAL com a formação inicial e com o professor: uma formação continuada com intervenção colaborativa.

Duração: 4 anos.

Público Alvo: o projeto trabalhava diretamente com 1 professor de observação direta e gravada e com a formação de todos os professores da escola.

Alcance: aconteceu em 4 escolas, 2 municipais e 2 estaduais (a universidade não podia fazer cada escola, mas poderia ter feito um projeto de formação nucleado).

Recurso: financiamento chegou através de um edital do MEC.

Avaliação: ao final, cada coordenador, diretor, professor agiu de forma diferente e isso afetou um pouco os resultados.

OS DESAFIOS e as SUGESTÕES

1. **A falta de tempo:** para um professor de 60 horas é muito pesado fazer formação, têm muitas universidades que trabalham sexta e sábado o dia inteiro.
2. **O transporte.**
3. **A insensibilidade dos professores às formações,** devidas à rotina na sala de aula e ao autoritarismo dos diretores.
4. **A falta de formação política dos professores:** a hierarquização e a fragmentação regulam as relações na escola.
5. **O distanciamento entre formadores e professores.**
6. **A resistência muito grande dos professores à tecnologia:** muitos desistem por esse motivo. Todos os cursos fazem iniciação digital, é uma tentativa, mas não funciona.
7. **A falta de um lócus de formação.** Nas escolas que acabaram de ser reformadas não tem nem uma aula para formação.

Precisa-se de uma aproximação com a rotina dos professores.

A tendência do professor é de fazer cursos práticos, oficinas, etc., porque dão uma resposta imediata. **A ideia da formação deve ser construída de forma coletiva; com um compromisso com os professores e com a escola pública; tem que ter um envolvimento maior da base. A SEMED deveria promover a formação continuada no lócus da escola e isso requer uma reorganização, uma reeducação da SEMED em relação à formação e uma maior aproximação junto às escolas.**

A FORMAÇÃO CONTINUADA EM PERSPECTIVA

A OPORTUNIDADE DE UMA ARTICULAÇÃO ENTRE A UFAL E A SEMED – O CENTRO DE FORMAÇÃO PAULO FREIRE

- Houve época em que a Universidade e a SEMED dialogaram muito e houve tempo que outras gestões abominaram esse diálogo. **Hoje existe uma abertura, o diálogo com a SEMED persiste.**
- **Precisa-se construir a articulação entre Universidade e a SEMED:** como cursos de extensão ou cursos de breve duração, até seminários, etc ... O CEDU está aberto. **A SEMED tem que abrir a negociação. Tem que falar para UFAL que se quer essa aproximação.** Já existe um convênio entre SEMED e UFAL que pode ser utilizado para facilitar a burocracia.
- **A formação inicial não está dando conta de o que é ser professor na base. É importante saber o que realmente a escola precisa, o que é urgente na base. Isso precisa ser feito também para os cursos de formação continuada. A SEMED precisa entender os professores.**
- **Precisa-se saber em que escolas municipais o PIBIDI está atuando, porque esse programa leva os dois (a formação inicial com a formação continuada).** Esse é um programa federalizado, que tem boa repercussão, porém ameaçado pelo atual governo. Se o PIBIDI não continuar outras ações podem ser desenvolvidas. A Professora Lenira Haddad, da E.I., gostaria por exemplo, de organizar um mestrado profissionalizante para E.I.
- Com relação à questão do financiamento, pode se ver o exemplo do IFAL, que tem um convênio com a universidade para formação de mestres e o custo é dele. **O custo deve ser da instituição que pede o curso de formação.**

9. A FORMAÇÃO CONTINUADA NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

INSTITUIÇÃO: **SEMED**

DEPARTAMENTO: **Polo UAB- Universidade Aberta do Brasil**

PROFESSOR/RA: **Elielba Mendes Alves Pinto**

DATA ENTREVISTA: **21/11/2016**

ENTREVISTA: **presencial**

CONTEXTUALIZAÇÃO

ALGUMAS OBSERVAÇÕES GERAIS SOBRE a EAD E O PROGRAMA UAB

- Em 2007 o MEC decidiu fomentar a EAD através do programa UAB - Universidade Aberta do Brasil.
A EAD já existia em todo o país, mas, considerada a procura muito grande, sentiu-se a necessidade da institucionalização desse ensino no Brasil inteiro: o MEC, com a Diretoria da EAD, propôs a criação desse programa (UAB).
- A princípio não houve uma grande adesão, os municípios tinham um certo receio e aqueles que tiveram a ousadia de aceitar aceitaram porque esperavam um apoio e recursos e benefícios para as pessoas da comunidade, do município.
- O grande objetivo era a interiorização do ensino superior nos estados: para as pessoas não precisarem ir até a capital para fazer um curso, tendo os mesmos direitos dos alunos presenciais e sem nenhum prejuízo.
- O programa UAB é uma parceria entre as Prefeituras (via Secretarias de Educação Municipais ou Estado, o MEC, via Instituições de Ensino Federais). Portanto, entre instituições municipais, estaduais e federais.

- O programa tem que contemplar somente universidade públicas porque o ensino tem que ser gratuito.
- O aluno de EAD tem que ter uma disciplina e tempo para estudar. **A modalidade é semipresencial porque os encontros presenciais são no sábado ou no domingo e durante a semana tem atividades através do fórum on-line. O aluno tem também o suporte de um polo presencial, um espaço com computadores, que o aluno pode procurar no lugar onde d vive.** A própria universidade mantém um profissional que está no polo, recebe uma bolsa e mora naquela localidade. Ainda existe uma certa dificuldade de tutores presenciais, sobretudo no interior, com relação a algumas disciplinas, como por exemplo para matemática. Quando não tem tutor presencial tem o apoio de um tutor on-line na instituição.

O HISTÓRICO

O POLO UAB DO MUNICÍPIO DE MACEIÓ

- ✓ No município de Maceió o Estado não aderiu, **o Polo Maceió é mantido pelo Município: a coordenadora e mais 3 funcionários da SEMED trabalham no Polo permanentemente.**
- ✓ **O Polo funciona na UFAL** porque na SEMED não tem o espaço físico. A reitora da época, a atual Secretária Municipal de Educação, aceitou que isso pudesse acontecer no espaço da UFAL. Esse espaço na UFAL beneficia muito o Município.
- ✓ Objetivo: A função do Polo é apoiar os alunos e os professores que trabalham com a EAD. O objetivo não é somente beneficiar a SEMED, mas o município como um todo. Ainda tem uma faixa de alunos que é da demanda social, que não tem vínculo municipal nem estadual.

Cursos trabalhados: trabalha-se basicamente com curso de graduação, especialização e aperfeiçoamento. O Polo trabalha principalmente com a UFAL e com a Fiocruz, mas pode trabalhar com qualquer instituição federal.

Funcionamento: o Polo é aberto de terça-feira à domingo, de 9horas da manhã até 9horas da noite (antes estava aberto até 10horas da noite, mas não havia procura). O Polo funciona no bloco 14 da UFAL onde tem salas de aulas. O Polo é um laboratório, com uma pequena estrutura administrativa (para receber e orientar o aluno). Ele também recebe a indicação do que é preciso para o curso pelo professor. O Polo monta o cronograma e quem monta o ambiente e a plataforma on-line são os formadores. O certificado, no caso de formação continuada, sai da instituição fomentadora, de acordo com o setor.

Seleção: **existe um critério de seleção, um edital da UFAL. Para o curso de graduação tem um vestibular. Se a demanda vem de professor que já tem vínculo com a rede pública ele tem preferência com relação à demanda social. Ele tem reservadas 60%, 70% das vagas.** Até porque a preferência dos cursos aprovados ultimamente são cursos de licenciatura. Então o Município é beneficiado com pessoas mais qualificadas.

Recurso: **o recurso é da instituição fomentadora, a SEMED tem caixa de custeio para material, papel, etc.**

Avaliação: com relação ao formato da formação, ainda há um preconceito com relação a EAD, mas os que fizeram graduação, especialmente pedagogia, voltaram para fazer especialização. Isso é um ótimo sinal. A EAD pode ser um bom caminho para as pessoas adultas. Trata-se de uma educação que não é para os adolescentes, mas para pessoas adultas, que podem se reunir em grupos de estudo (momento em casa presenciais). Tem avaliação ministerial e a nota do Polo Maceió é A.

OS DESAFIOS e as SUGESTÕES

1. **A questão da dificuldade dos professores em lidar com a tecnologia.**

A ideia da parceria SEMED/UFAL seria atender não somente os professores, mas também outros segmentos (uma diversidade de público: merendeiras, etc.) alguns deles podem ter dificuldade em lidar com a tecnologia. Há até professores que não tem contato com a tecnologia e tem resistência a isso.

Contando com a parte presencial, onde os alunos podem estudar em grupos no final de semana, **o suporte pode ser dado pela tutora, se não tem o professor**. Tem que ter uma equipe para dar suporte aos alunos com dificuldades em lidar com tecnologia: **o formador junto aos tutores**. Mas a SEMED não tem tutores para dar esse suporte então eles devem vir da instituição que está fazendo o curso e receber uma bolsa para dar apoio presencial aos alunos, acerca do conteúdo.

2. A falta de uma utilização maior do Polo.

A SEMED poderia utilizar mais o Polo, sendo que há problema de espaço físico e ela também tem outras articulações, inclusive com a UFAL. O Polo é do município (se a Educação Infantil tem um curso e o público alvo tem que usar plataforma, eles podem utilizar; já aconteceu com E.I., E.E., com Gênero e Diversidade).

A FORMAÇÃO CONTINUADA EM PERSPECTIVA

A OPORTUNIDADE DE UMA ARTICULAÇÃO ENTRE A UFAL E A SEMED – O CENTRO DE FORMAÇÃO PAULO FREIRE

- **Essa articulação SEMED/UFAL tem que se tornar uma parceria maior**: essa parceria é importante porque o recurso existe para levar o público do município ao Polo. **O projeto pode nascer aqui, na instituição, a partir das necessidades da SEMED com relação aos cursos**. Assim seria possível viabilizar os cursos pela instituição: por exemplo a modalidade sobre Gênero e Diversidade foi feita através do Polo (o primeiro curso entrou como aperfeiçoamento e virou como especialização).

- É claro que a escola deveria ser o lócus de formação, mas a escola, às vezes, nem tem o lugar adequado para formação. **Pode se pensar em Escolas Polos ou no Centro de Formação.**
- **O Polo pode ceder a plataforma:** mesmo tendo computadores velhos, a rede pode atender a demanda porque está sendo feita a manutenção com o estagiário do curso do sistema de informação. Por exemplo a Educação Infantil utilizou o laboratório para um curso e a UFAL tem usado o laboratório para vários cursos (curso de nutrição, etc.).
- Caso se precise de um suporte para ensinar as pessoas como utilizar a plataforma, tem que ter alguém que forneça esse suporte inicial. **Pode-se pensar numa formação para os formadores, feita com a equipe do Polo e voltada a ensinar como montar a sala de aula e a plataforma on-line** (isso já aconteceu para o Linux). O Polo durante a semana está livre e ninguém utiliza: esse projeto de formação para os formadores aprenderem a lidar com a plataforma poderia ser feito durante a semana.

10. A FORMAÇÃO CONTINUADA NOS TEMAS TRANSVERSAIS

I ENTREVISTA

INSTITUIÇÃO: **UFAL**

DEPARTAMENTO: **CENTRO DE EDUCAÇÃO - CEDU**

SETOR: **NTMC - Núcleo Temático Mulher e Cidadania**

PROFESSOR/RA: **Elvira Barretto**

DATA ENTREVISTA: **9/11/2016**

ENTREVISTA: **presencial**

CONTEXTUALIZAÇÃO

ALGUMAS OBSERVAÇÕES GERAIS SOBRE O NÚCLEO TEMÁTICO MULHER E CIDADANIA (NTMC) E OS CURSOS DE FORMAÇÃO CONTINUADA DA SEMED

- O Núcleo Temático Mulher e Cidadania, que existe há 25 anos, é um locus de organização de ensino, pesquisa e extensão.
- O Núcleo já ministrou cursos na SEMED, o último foi organizado e gerido pela FUNDEP, foram 3 dias de aulas sobre violência, organizando um quadro de professores nas várias áreas temáticas.

O HISTÓRICO

AS INICIATIVAS DE FORMAÇÃO CONTINUADA OFERECIDAS NA UFAL

- ✓ Uma experiência de pesquisa do NTMC junto à UNESCO nas escolas da rede municipal.
- ✓ O Projeto Cidadela (as escolas abertas no fim de semana).
- ✓ Em 2009 o Núcleo, após um edital do MEC para um projeto de extensão junto às escolas, abriu um curso de especialização:

Edições: duas edições, uma vez em 2011 e o último fechou nesse ano de 2016.

Elaboração: curso do MEC - SECADI, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização, Diversidade e Inclusão, ofertado pela UFAL, via NTMC e CAPs.

Público Alvo: 120 vagas para professores, prioritariamente da rede pública, e da área da educação das escolas (assistentes sociais, etc). Em 2011 houve também um outro curso de aperfeiçoamento para professores e professoras, com uma cota para os gestores também.

Alcance: I edição: 120 vagas, II: edição 210 vagas.

Modalidade: semipresencial.

Seleção: **sim.**

Bolsa: os cursistas não recebiam bolsas.

Avaliação e Evasão: os alunos manifestaram grande interesse e a evasão se manteve baixa comparada ao que costuma ser, foram 210 vagas e no final ficaram 140 alunos.

AS INICIATIVAS PARA O 2017

Em dezembro de 2016 iniciará um Projeto Piloto de um curso de extensão de curta duração, um curso de aperfeiçoamento, oferecido pela CIED-COMFOR, e ministrado pelo Núcleo. Esse curso vai começar mesmo se sem recursos.

Público Alvo: diversidade de público e de perfis, professores e outros profissionais de educação (assistentes sociais, etc.), para que os alunos possam se tornar multiplicadores.

Alcance: 20 vagas.

Temática do curso: o foco é a questão da cultura da violência, partindo da cultura de gênero.

Carga horária: 90 horas.

Seleção: **pré-seleção mais informal. Um dos critérios é que os candidatos possam repassar esse curso, tornando-se multiplicadores.**

Bolsa: os cursistas recebem uma bolsinha de 450 Reais.

Modalidade: 1 dia no mês, semipresencial, os polos têm tutores e tutoras (geralmente pós-graduados, a seleção muito rígida).

OS DESAFIOS e as SUGESTÕES

1. **A questão da influência religiosa é muito forte e o receio do diferente é muito enraizado**, isso afeta a participação aos cursos dessa área. **Também tem queixa sobre o conteúdo do curso.**

Precisa-se construir um processo de escuta das falas dos professores. Tem que construir uma filosofia de trabalho que

produz sentido ético, o curso deve ser sério e valorizar o tempo dos alunos.

2. O transporte.

3. A participação nas aulas no fim de semana.

4. O cansaço dos professores: a carga do trabalho e a violência vivenciada nas escolas.

A FORMAÇÃO CONTINUADA EM PERSPECTIVA

A OPORTUNIDADE DE UMA ARTICULAÇÃO ENTRE A UFAL E A SEMED – O CENTRO DE FORMAÇÃO PAULO FREIRE

Essa parceria é muito importante.

II ENTREVISTA

INSTITUIÇÃO: UFAL

DEPARTAMENTO: UNIDADE ICHCA, Instituto de Ciência Humana, Comunicação e Arte

SETOR: ESCOLA TÉCNICA DE ARTES

PROFESSOR/RA: Rita Luiza de Percia Namé

DATA ENTREVISTA: 21/11/2016

ENTREVISTA: formulário e-mail

O HISTÓRICO

AS INICIATIVAS DE FORMAÇÃO CONTINUADA OFERECIDAS NA UFAL

- ✓ **A Escola Técnica de Artes já apresentou cursos *latu senso* de formação continuada na área das linguagens artísticas para professores.**

Objetivo: capacitar e atualizar os profissionais da educação para ministrar aulas de música, teatro, dança e artes visuais.

Edições: 2.

Público Alvo: professores (EI, EF-I, EF-II, EJA, EE) e outros profissionais da educação.

Alcance: na segunda edição 80 alunos.

Temáticas do Curso: música, teatro, dança e artes visuais.

Duração: 1 ano (mas teve também um curso intensivo de uma semana).

Levantamento Iniciativas de Formação UFAL

Modalidade: presencial, uma vez por semana, aos sábados.

Seleção: **curso com seleção, trata-se de edital.**

Recurso: **da SEMED.**

Evasão: houve poucas evasões.

Avaliação: a avaliação foi positiva.

OS DESAFIOS e as SUGESTÕES

1. **O financiamento do curso.**
2. **A adequação dos horários.**

III ENTREVISTA

INSTITUIÇÃO: UFAL

DEPARTAMENTO: Centro de Educação (CEDU)

SETOR: Curso de Educação Física

NOME PROFESSOR/RA: Marta de Moura Costa

DATA ENTREVISTA: 23/11/2016

ENTREVISTA: formulário por e-mail

O HISTÓRICO

AS INICIATIVAS de FORMAÇÃO CONTINUADA OFERECIDAS NA UFAL

Até hoje foram oferecidos dois cursos de aperfeiçoamento.

Objetivo:

1. GERAL:

- qualificar educadores, gestores da educação e saúde e profissionais de saúde inseridos nas escolas para atuarem coletivamente na promoção da saúde e prevenção ao uso de álcool, tabaco, crack e outras drogas.

2. ESPECÍFICOS:

- oferecer fundamentos teórico-metodológicos que capacitem os educadores para atuação na promoção da saúde e na prevenção ao uso de álcool, tabaco, crack e outras drogas;

Levantamento Iniciativas de Formação UFAL

- orientar educadores, gestores da educação e saúde e profissionais de saúde inseridos nas escolas para atuação em rede no desenvolvimento de ações de promoção da saúde e prevenção ao uso de álcool, tabaco, crack e outras drogas;
- orientar a elaboração e o desenvolvimento de projeto de prevenção ao uso de álcool, tabaco, crack e outras drogas e a promoção da saúde na escola através do aprofundamento de conhecimentos acerca da problemática e da prática intersetorial.

Edições: 2013/2014 e 2014/2015

Público Alvo: Professores da educação básica (EI, EF, EJA, EE), coordenadores, diretores de creches e pré-escolas da rede pública dos sistemas públicos de ensino.

Alcance: 2013/2014 – 50 profissionais,
2014/2015 - 45 profissionais.

Temáticas do Curso: saúde na escola. Os cursos ofereceram uma contribuição para habilitação do exercício do trabalho de Tutoria, apresentando aos Tutores o Ambiente Moodle e sua prática educativa mediada pela tecnologia da informação e comunicação (TIC), numa perspectiva democrática.

Carga horária: 180 horas.

Duração: 2013/2014 – no período de 08 meses, 04 encontros presenciais
2014/2015 - no período de 08 meses, 04 encontros presenciais

Modalidade: EAD integrada a um conjunto de ações formativas presenciais. Os cursos foram oferecidos em 03 polos EAD (Maceió, Santana do Ipanema e Maragogi) e tiveram o centro no Campus A. C. Simões/CEDU/Comitê Gestor de Extensão.

Seleção:

Levantamento Iniciativas de Formação UFAL

- comprovar ser servidor público efetivo ou contratado e estar atuando na área de Educação há, pelo menos, um ano comprovado nas seguintes situações: no exercício da docência, no exercício de cargo ou função de coordenador, supervisor, orientador, diretor ou vice-diretor de instituição educacional, no exercício da gestão da saúde e profissional da saúde, atuando em escolas vinculadas às ações do Programa Saúde na Escola (PSE);
- comprovar que possui o nível de escolaridade – Ensino médio na modalidade Magistério ou Normal superior; ou Pedagogia, Licenciatura; ou Formação na área de saúde ou afins.

Não foi contemplado curso de formação aberto onde precisa-se somente da inscrição.

Recurso: Ministério da Educação – Secretaria de Educação Básica.

OS DESAFIOS e as SUGESTÕES

1. Possibilidade de garantir que as produções dos participantes sejam utilizadas em momento posterior para o desenvolvimento de uma pesquisa sobre os impactos dessa formação na prática educativa dos professores e profissionais da educação básica;
2. Qualificação de educadores, gestores da educação e saúde e profissionais de saúde inseridos nas escolas para atuarem coletivamente na promoção da saúde e prevenção ao uso de álcool, tabaco, crack e outras drogas;
3. Contribuição para a melhoria da qualidade da educação de alunos que frequentam as instituições de Educação escolarizada.