



13^a REUNIÃO REGIONAL SUDESTE ANPEd

EM DEFESA DA EDUCAÇÃO PÚBLICA, LAICA E
GRATUITA: POLÍTICAS E RESISTÊNCIAS

2017 - Trabalho Completo - 13a Reunião Científica Regional da ANPEd-Sudeste (2018)
GT 08 - Formação de Professores

DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DOCENTE E PNE (2014-2024): O QUE DIZEM OS PROFESSORES ACERCA DAS DEMANDAS DE FORMAÇÃO CONTINUADA

Ana Maria Mendes Sampaio - UFOP - UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO

José Rubens Lima Jardimino - UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO

Agência e/ou Instituição Financiadora: CAPES

Resumo: Este trabalho tem por finalidade apresentar parte dos resultados finais de uma pesquisa de Mestrado em Educação, que se propôs a analisar as demandas de Desenvolvimento Profissional Docente (DPD) dos professores da rede pública municipal de Mariana – MG e a sua relação com o Plano Nacional de Educação (PNE), aprovado pela Lei 13.005/2014. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, que fez uso de análise bibliográfica e documental, além de realizar, para coleta de dados, a aplicação de questionários de caracterização e a técnica de grupo focal, que contou com a colaboração de 27 professores da educação infantil e do ensino fundamental I da rede municipal de ensino de Mariana – MG. Dentre os resultados alcançados, a pesquisa aponta que as demandas de formação continuada dos professores relacionam-se com lacunas inerentes à falta de valorização docente, tendo em vista que os professores não são apreciados acerca de suas demandas formativas, bem como as dificuldades de oferta e a falta de incentivo a esse tipo de formação.

Palavras-Chave: Desenvolvimento Profissional Docente; Formação Docente; Plano Nacional de Educação.

DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DOCENTE E PNE (2014-2024): O QUE DIZEM OS PROFESSORES ACERCA DAS DEMANDAS DE FORMAÇÃO CONTINUADA

Resumo: Este trabalho tem por finalidade apresentar parte dos resultados finais de uma pesquisa de Mestrado em Educação, que se propôs a analisar as demandas de Desenvolvimento Profissional Docente (DPD) dos professores da rede pública municipal de Mariana – MG e a sua relação com o Plano Nacional de Educação (PNE), aprovado pela Lei 13.005/2014. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, que fez uso de análise bibliográfica e documental, além de realizar, para coleta de dados, a aplicação de questionários de caracterização e a técnica de grupo focal, que contou com a colaboração de 27 professores da educação infantil e do ensino fundamental I da rede municipal de ensino de Mariana – MG. Dentre os resultados alcançados, a pesquisa aponta que as demandas de formação continuada dos professores relacionam-se com lacunas inerentes à falta de valorização docente, tendo em vista que os professores não são apreciados acerca de suas demandas formativas, bem como as dificuldades de oferta e a falta de incentivo a esse tipo de formação.

Palavras-Chave: Desenvolvimento Profissional Docente; Formação Docente; Plano Nacional de Educação.

Abstract: This paper aims to present part of the final results of a Master's Degree in Education research that analyzes the demands of the Professional Development of Teachers (DPD) of teachers of the municipal public network of Mariana - MG and its relationship with the National Education Plan (PNE), approved by Law 13,005/2014. It is a qualitative research that used bibliographical and documentary analysis, in addition to performing data collection, application of characterization questionnaires and focus group technique, with the collaboration of 27 teachers of early childhood education and elementary education I of the municipal education network of Mariana - MG. Among the results achieved, the research points out that the demands of the teachers' continuing education are related to gaps inherent to the lack of appreciation of the teacher, considering that the teachers are not valued regarding the training demands, as well as the supply difficulties and lack of incentive for this type of training.

1 Introdução

As exigências trazidas pelo novo contexto sócio educacional vêm se instaurando como fio condutor para se repensar o desenvolvimento profissional dos professores, como elemento chave na definição da qualidade da educação básica, em que as proposições sobre as melhorias necessárias, apesar de fundamentais, pouco significado têm se não vierem acompanhadas de políticas públicas educacionais mais consistentes.

Apesar das contradições e das diversas lacunas existentes nas metas da Lei 13.005/2014, que referencia a formação e a valorização do magistério, o PNE (2014-2024) evidencia a necessidade de ações governamentais – nas três esferas de governo – diretamente voltadas para desenvolvimento profissional dos professores. Um dos principais desafios, no entanto, dado a amplitude do plano é a implantação das ações municipais de educação, de forma articulada com a política nacional, tendo em vista as demandas de DPD propugnadas pelas lutas e manifestações dos movimentos sociais de educação.

Frente a essas questões, a pesquisa realizada teve como objetivo analisar as demandas de Desenvolvimento Profissional Docente (DPD) dos professores da rede pública municipal de Mariana – MG e sua relação com o Plano Nacional de Educação (Lei 13.005/2014) e o Plano Municipal de Educação (Lei 3.042/2015). A linha teórica metodológica seguida teve como foco analítico o DPD, bem como seus elementos constituintes (formação, carreira, condições de trabalho e remuneração) nas políticas públicas educacionais.

A pesquisa é de natureza qualitativa e contou com a participação de 27 professores da educação infantil e do ensino fundamental I da rede pública municipal de ensino. Como instrumentos de coleta de dados, utilizou-se de pesquisa documental, questionário de caracterização e realização de grupos focais.

Na compreensão das novas necessidades e mudanças que se impõem ao trabalho docente, esse texto buscou apresentar as análises realizadas em torno das falas dos professores no tocante a sua formação continuada, inclusive como esforço redobrado para, diante das adversidades, continuar a aprender.

2 Demandas da Formação Continuada: o que dizem os professores?

A atenção dispensada ao desenvolvimento profissional docente vem ganhando evidência principalmente nos últimos anos, em que cresce a importância da discussão acerca dos aspectos formativos e de valorização desses profissionais. Neste cenário, García (2009, p.7) afirma que o desenvolvimento profissional docente deve ser visto como:

Um processo individual e colectivo que se deve concretizar no local de trabalho do docente: a escola; e que contribui para o desenvolvimento das suas competências profissionais, através de experiências de índole diferente, tanto formais como informais (GARCÍA, 2009, p.7).

Desde a última década este conceito vem se ampliando, dado a necessidade em se compreender melhor como os professores aprendem a ensinar e reconstruem seu papel profissional, que evolui ao longo da profissão, sofrendo influências da escola; de crenças, de valores; das demandas docentes, tanto formativas, como de valorização e das políticas públicas educacionais.

Ao tratar das demandas de formação continuada dos professores, achou-se necessário compreender como se dá oferta desse tipo de formação, bem como os incentivos e o suporte pedagógico que os professores possuem para continuarem se formando ao longo de suas carreiras. Verificou-se, portanto, a falta de Programa de Formação Continuada Docente, responsável pelo planejamento e execução das ações formativas oferecidas aos profissionais da educação básica municipal. A respeito dessa questão, o professor P1 ressalta que a falta de um planejamento por meio de um programa específico de formação docente coordenado pela SME vem deixando esses profissionais inseguros em apostarem na realização dos cursos de que têm interesse.

O que eu penso é que toda vez que fosse ter um curso de capacitação para melhorar qualquer profissional, que a rede já tivesse um programa. Ah, vai ser esse curso que você vai fazer. Então, você entra. Sabe? Qualquer coisa combinada já! É o planejamento [...]. A gente fica perdido! Você não faz a inscrição e você não sabe se você vai poder fazer (P1).

A falta de número de vagas suficientes, também, é trazida na fala do professor P22, como obstáculo para aqueles professores que se sentem motivados a participar de determinado curso. Já para o professor P26, na maioria das vezes, a escolha dos participantes em determinados cursos de formação é realizada em torno dos interesses da SME e aqueles cursos em que todo o quadro docente é convidado, ou, até mesmo, “obrigado” a participar, tratam-se de capacitações de baixa carga horária. Como mostra os professores P22 e P26.

A prefeitura também oferece, mas eu vejo que, às vezes, o que tá acontecendo muito agora é que, às vezes, a gente tem até interesse de ir, mas é estipulado o número de participantes. Aí, por exemplo, “nossa tem um curso excelente”, mas eu não posso ir (P22).

E na maioria das vezes já têm aqueles escolhidos a dedo que vão fazer os cursos. Os melhores cursos a

gente não tem acesso, a demanda não chega a nós. A gente vai em curso quando a prefeitura oferece um curso de capacitação de um dia, onde a rede toda é obrigada a participar. Não é um curso 180 horas, ou uma pós-graduação (P26).

O desordenamento na adesão dos professores aos cursos de formação, bem como as indicações com critérios desconhecidos pelos professores criam um clima de insatisfação e um sentimento de desvalorização por parte dos docentes. Desse modo, infere-se que a falta de um programa de formação realizada pelo município, com oferta ampla aos professores, respaldada pela presença de especialistas nas diversas áreas específicas das disciplinas do currículo comum e por grupos de estudos em áreas de atuação como educação infantil, alfabetização, educação especial etc., em muito poderia ajudar para resolver esses empasses. Porém, duas questões se tornam fundamentais nesse processo, a primeira é que formar um grupo de profissionais com esse perfil demanda investimento financeiro e projeto de longo prazo da gestão educacional. A segunda, é que esse tipo de iniciativa requer da responsabilidade gestora que o programa se dê como concluído no município, somente quando tiver sido oportunizada a toda rede de ensino, a devida participação.

Importante acrescentar, que muitas secretarias municipais de educação não dispõem de recursos financeiros e estruturais. Assim, na maioria das vezes, o staff delas, responsável pela formação continuada dos docentes, se resume a um grupo de servidores da área operacional e burocrática que realizam contratações de cursos para formação da rede. Esses são motivos, quase sempre, levam as secretarias de educação a recorrerem aos cursos e programas ofertados pelo MEC e/ou pelas universidades públicas. De acordo com pesquisa realizada por Gatti, Barreto e André (2011), grande parte das secretarias municipais de educação não possui, sequer, um departamento direcionado à formação continuada dos professores. Esta realidade, também, pode ser vista no trabalho de Davis, Nunes e Almeida (2011). Consequência da cruel desigualdade econômica do país.

No levantamento de dados realizados, foi possível perceber que os professores não se sentem incentivados a realizarem cursos de formação continuada e trazem diversas questões relacionadas a essa falta de incentivo. Uma delas refere-se à liberação dos docentes, por parte da SME, para realização desses cursos. Como mostra a fala dos professores P18 e P22:

Eu queria fazer o curso também e não fiz porque falaram que não podia liberar (P18).

Às vezes, nem consegue saber se vai ter esse suporte da escola ou da Secretaria. Igual, nós duas. Conseguimos esse curso de neurociência, mas a gente ainda está esperando para saber se a gente vai conseguir ir no curso ou não (P22).

Necessário destacar, que a Lei Complementar 139/2014 (MARIANA, 2014), que dispõe sobre o Plano de Carreira dos Profissionais do Magistério da cidade de Mariana-MG, regulamenta o afastamento para formação docente, apenas em casos de pós-graduação stricto sensu, não reservando a esse profissional o pagamento integral de suas remunerações e sim o de uma bolsa no valor do piso salarial vigente da prefeitura, que possui o mesmo valor do salário mínimo nacional. Fato que não incentiva os professores a darem continuidade as suas formações.

Assim, verifica-se que o texto da referida lei, não prevê a liberação dos professores para a realização de cursos de curta duração que, na maioria das vezes ocorre de forma esporádica. Esta realidade não se caracteriza como incentivo à formação continuada e diverge da Estratégia 18.4 do PME de Mariana (Lei 3.042/2015, p.28, grifo nosso) que trata a respeito de “assegurar licenças remuneradas e incentivos para qualificação profissional, inclusive em nível de pós-graduação stricto sensu”. Apesar da estratégia não especificar que tipo de incentivo será dispensado, infere-se que por meio do termo “inclusive” trazido em letra de lei pelo PME, torna-se necessário rever de que forma pode ocorrer a liberação para outros cursos, além do mestrado e doutorado.

Outra questão em torno da falta de incentivo à formação continuada, revelada pelos professores, aponta para a existência de um quadro reduzido de docentes atuando nas escolas da rede municipal de Mariana. Desse modo, a falta de professores substitutos é um fator agravante, que deve ser considerado. Como pode ser visto nas falas do professor P20:

Mas eu vejo um problema sério, que é a questão da falta de valorização de quem busca formação [...]. O professor busca formação e aí tem esse problema: que não tem ninguém que o substitua. Você tem que ir buscar formação fora do seu horário, o que é complicado! Quem tem três turnos, igual à gente estava conversando no outro dia: “vou estudar que horas? vou fazer curso que horas? de madrugada?”. Porque não posso largar a sala de aula, não posso largar meu horário de pedagogia, não tem quem substitua. Esse é um problema! (P20).

Esta realidade, corrobora as pesquisas de Gatti, Barreto e André (2011), ao registrarem que dentre as dificuldades mais recorrentes apontadas pelas Secretarias de Educação é justamente a retirada do professor da sala de aula, em decorrência de sua substituição, a fim de que os alunos não fiquem sem aula. Esse mesmo exame é realizado por Davis, Nunes e Almeida (2011, p. 95): “[...] faltam professores substitutos, quando os docentes se afastam da sala de aula para participar de ações de Formação Continuada e muitas Secretarias de Educação reclamam de que não dispõem de um centro de formação próprio [...]”.

A ausência de professores substitutos sugere a possibilidade de que a formação seja realizada fora do horário de trabalho, o que se torna, ainda, mais agravante para os professores com extensa carga laboral. Entretanto, na análise dessa possibilidade, é importante atentar que as orientações dos Referenciais para a Formação de Professores (BRASIL, 2002, p.135), afirma caber às secretarias de educação “a criação de condições para que a formação continuada possa

ocorrer dentro da jornada regular de trabalho dos profissionais da educação, sem prejuízo das horas de docência”.

Outra demanda formativa tratada pelos professores refere-se à relevância dos cursos de formação continuada para a prática docente. Segundo o professor P2, esses cursos devem priorizar:

[...] a formação continuada que realmente atendesse às necessidades do profissional. Porque, buscar cursos de formação continuada, no qual o que vai ser visto é o que a gente já sabe, ou algo que não está dentro das expectativas enquanto educador, não vai adiantar muito (P2).

Infere-se da fala do professor, que formar-se é mais do que receber ou obter informações e compreendê-las, mas tornar o aprendizado parte dos seus interesses, anseios e necessidades e, assim, desenvolver-se com ele. Importante frisar, que a formação continuada, como processo de desenvolvimento profissional, não se restringe a uma instituição ou a um curso específico, tendo em vista que os professores se desenvolvem principalmente no contexto do trabalho exercido na escola. E, ainda, esse mesmo contexto depende de relações com outras instâncias, como o Estado em suas diferentes representações, a exemplo da família e das organizações instituídas para que a escola se desenvolva.

Frente a essa realidade, o que se percebe no quadro das políticas atuais, com destaque para o novo PNE (Lei 13.005/2014) é o interesse em que as instituições de ensino superior assumam a formação continuada dos professores, o que por várias razões não vem acontecendo. Assim, o que se tem visto é que muitos estados e municípios têm deixado essa formação por conta de empresas, instituições e profissionais, que não atendem as condições necessárias à diversidade de seus requerimentos. Além disso, buscam atender mais os interesses dos gestores públicos, por vezes sem condições para compreender a complexidade desse tipo de formação, do que as demandas formativas dos próprios professores.

Importante frisar, que ainda que a formação continuada seja imprescindível ao profissional do magistério, ela não se configura como a única responsável para que o desenvolvimento profissional docente tenha êxito. Assim, é preciso atentar para o caráter profissional específico do professor, a importância das condições para que este possa gerir seu processo de ensino e aprendizagem e a necessidade de valorização do seu trabalho diante da sociedade e do Estado.

Considerações Finais

Como visto ao longo do texto, a trajetória de formação continuada dos professores se revela em torno de vários obstáculos, como a exemplo da falta de valorização docente, tendo em vista que os professores não são apreciados acerca de suas demandas formativas, bem como das dificuldades de oferta e da ausência de incentivo a esse tipo de formação.

No enfrentamento das demandas de formação continuada suscitadas pelos professores é preciso que as políticas de formação docente, sobretudo as previstas nas metas 15 e 16 do PNE (Lei 13.005/2014), tenha um olhar centrado nas propostas de formação dos estados e municípios, a fim de que estas tratem esse elemento da vida profissional dos professores de maneira sistêmica. Isto é, articulando-o com: os elementos da carreira, das condições de trabalho, como também da regulamentação do ensino superior de modo a atender as necessidades da prática do ensino em sala de aula, sem, contudo, afastar-se dos constructos teóricos necessários ao alicerce dessa mesma prática.

Contudo, as políticas de DPD no país vêm sofrendo grandes desafios. Um dos maiores, concentra-se em torno da recente Emenda Constitucional nº 95/2016, que reduz os gastos sociais ao limite da inflação do ano anterior por um período de 20 (vinte) anos, o que traz para a efetivação do novo PNE como um todo e, conseqüentemente, dos planos estaduais e municipais de educação, uma barreira praticamente intransponível.

Agradecimentos

À CAPES pela concessão de bolsa de mestrado para o desenvolvimento das atividades da pesquisa.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Educação. **Referenciais para formação de professores**. 2ª. ed. Secretaria de Educação Fundamental, Brasília, 2002.

_____. Lei Nº 13.005, DE 25 DE JUNHO DE 2014. **Aprova o Plano Nacional de Educação**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm>. Acesso em 23 de abr. 2017.

_____. Emenda Constitucional Nº 95, de 15 de dezembro de 2016. **Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal e dá outras providências**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc95.htm. Acesso em 03 de Fev. 2017.

DAVIS, C. L. F.; NUNES, M. M. R.; ALMEIDA, P. C. A. **Formação continuada de professores: uma análise das modalidades e das práticas em estados e municípios brasileiros**. São Paulo: Fundação Victor Civita: Fundação Carlos Chagas, 2011. (Relatório final).

GARCÍA, M. C. Desenvolvimento Profissional: passado e futuro. Sísifo –**Revista das Ciências da Educação**, n. 08, p. 7-22, jan./abr. 2009.

GATTI, B. A.; BARRETO, E. S.; ANDRÉ, M. E. D. A. **Políticas docentes no Brasil: um estado da arte**. Brasília: UNESCO, 2011.

MARIANA. Plano de Carreira dos Professores Municipais. Lei Complementar n.º 139/2014. **Dispõe sobre o plano de carreira do pessoal do magistério, secretaria escolar e inspeção de alunos, e do pessoal de monitoria de creche e de monitoria de ensino especial da Secretaria de Educação do município de Mariana.** Disponível em: http://camarademariana.mg.gov.br/uploads/camara_mariana_2014/camara/legislacao/lei-complementar-139-29-04-14-plano-de-cargos-e-salarios.pdf. Acesso em: 05 de mai. 2016.

_____. Plano Municipal de Educação de Mariana – MG. Lei nº 3.042/2015. **Aprova o Plano Municipal de Educação de Mariana.** Disponível em: http://www.camarademariana.mg.gov.br/uploads/camara_mariana_2014/camara/legislacao/lei-n-3-042-parte-1-compressed.pdf. Acesso em 20 de mar. 2016.