



DIÁRIO OFICIAL

Município de Porto Velho – RO

ANO XXXV PORTO VELHO, SEXTA - FEIRA, 18 DE OUTUBRO DE 2019 Nº 5.737 – CADERNO PRINCIPAL

www.portovelho.ro.gov.br

diario.oficial@portovelho.ro.gov.br

Atos do Executivo

SUMÁRIO

Secretaria Municipal de Educação..... 01

SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO



PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO VELHO
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO

POLÍTICA DE FORMAÇÃO DA REDE
MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE PORTO
VELHO/RO

PORTO VELHO/RO
2019



DIÁRIO OFICIAL

Município de Porto Velho – RO

HILDON DE LIMA CHAVES
Prefeito

EDGAR NILO TONIAL
Vice-Prefeito

BÁSILIO LEANDRO PEREIRA DE OLIVEIRA
Secretário Geral de Governo

EDNEY DA SILVA PEREIRA
Gerente da Divisão do Diário Oficial

MATÉRIAS PARA PUBLICAÇÕES

RECEBIMENTOS DE MATÉRIAS: Diariamente, das 08h00min às 12h00min de 2ª a 6ª feira.

OBSERVAÇÃO: As matérias para publicação no Diário Oficial Eletrônico do Município de Porto Velho, deverão ser encaminhadas exclusivamente por meio de transmissão eletrônica para o e-mail do diário, sendo necessário para sua confirmação, o envio de Ofício endereçado ao Diário Oficial, devidamente assinado pelo solicitante.

DO TEXTO: A revisão de textos é de inteira responsabilidade do órgão/cliente emissor.

PUBLICAÇÃO: As matérias a serem publicadas deverão ser transmitidas, impreterivelmente até as 12h do dia previsto para sua efetiva publicação.

RECLAMAÇÃO: Deverá ser encaminhada por escrito ao Responsável pelo Diário Oficial do Município de Porto Velho, no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis, após a sua publicação.

Administração:

Palácio Tancredo Neves - Rua Dom Pedro II, 826 – Centro
CEP: 76.801-066 Tel.: (69) 3901-3001

HORÁRIO DE ATENDIMENTO:

De Segunda a Sexta Feira das 08:00 às 14:00 horas



HILDON DE LIMA CHAVES
Prefeito do Município de Porto Velho

MÁRCIO ANTÔNIO FÉLIX RIBEIRO
Secretário Municipal de Educação

GLÁUCIA LOPES NEGREIROS
Secretária-Adjunta de Educação

JULIENE REZENDE DE OLIVEIRA VIEIRA
Diretora do Departamento de Políticas Educacionais

GLORIA DE LOURDES SILVA DE OLIVEIRA MELO
Gerente da Divisão de Formação

ARIANE CAVALCANTE DOS SANTOS
Chefe de apoio

ANDREA COSTA DE OLIVEIRA RODRIGUES
Formadora

ELIVANIA MELO PEIXOTO
Formadora

JAQUELINE GOMES DA COSTA
Formadora

LINA APARECIDA CUNHA MARGONAR AMORIM
Formadora

LILÂNIA MENEZES GOMES ALMEIDA
Técnica Administrativo-Pedagógica

MARINA APARECIDA GONDIM DA MOTTA
Formadora

NEIDE ALEXANDRE DO NASCIMENTO
Formadora

**COMO UM RIO**
Thiago de Mello

*Ser capaz, como um rio que sozinho a canoa que se cansa,
de servir de caminho para a esperança.*

E de lavar do límpido a mágoa da macha, como um rio que leva, e lava.

*Crescer para entregar na distância calada um poder de canção, como um
rio decifra o segredo do chão.*

*Se tempo é de descer, reter o dom da força sem deixar de seguir. E até mesmo
sumir para, subterrâneo, aprender a voltar
e cumprir, no seu curso, o ofício de amar.*

*Como um rio, aceitar essas súbitas ondas feitas de águas impuras que afloram
a escondida verdade nas funduras.*

*Como um rio, que nasce de outros, saber seguir junto com outros sendo
e noutros se prolongando e construir o encontro com as águas grandes
do oceano sem fim.*

*Mudar em movimento, mas sem deixar de ser o mesmo ser que muda.
Como um rio.*

SUMÁRIO

	APRESENTAÇÃO	5
1	A FORMAÇÃO CONTINUADA NA REDE MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE PORTO VELHO: breve contextualização histórica	6
1.1	SUJEITOS DA EDUCAÇÃO DA REDE DE PORTO VELHO: uma identidade amazônica e plural	8
1.1.	PÚBLICO-ALVO DA POLÍTICA DE FORMAÇÃO	9
1		
1.1.	FORMADORES DA REDE MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO	9
2		
1.2	SINALIZADORES DA NECESSIDADE DE FORMAÇÃO	10
1.3	A FORMAÇÃO CONTINUADA COMO VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO	13
2	CONCEPÇÃO PEDAGÓGICA DA FORMAÇÃO CONTINUADA	15
2.1	DIRETRIZES E PRINCÍPIOS DA FORMAÇÃO CONTINUADA	17
2.2	A BASE CURRICULAR DA FORMAÇÃO CONTINUADA	19
3	OBJETIVOS E DIMENSÕES DA FORMAÇÃO DA REDE	19
3.1	OBJETIVOS GERAIS	20
3.2	DIMENSÃO INICIAL E CONTINUADA DA FORMAÇÃO: protagonismo e parceria	21
3.3	FORMAÇÕES CONTÍNUAS E VERTICAIS	22
3.3.	FORMAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL NA PERSPECTIVA DA EDUCAÇÃO INCLUSIVA	23
1		
3.3.	METODOLOGIA DE OBSERVAÇÃO DE SALA DE AULA	25
2		
3.3.	FORMAÇÃO DE FORMADORES	33
3		
3.3.	FORMAÇÃO DOS PROFESSORES INGRESSOS	35
4		
3.3.	FORTALECIMENTO DA GESTÃO ESCOLAR ENQUANTO LIDERANÇA PEDAGÓGICA	36
5		
3.3.	FORMAÇÃO EM TECNOLOGIAS EDUCACIONAIS	39
6		
4	AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO EM QUATRO DIMENSÕES	40
4.1	PRIMEIRA DIMENSÃO: REAÇÃO	41
4.2	SEGUNDA DIMENSÃO: APRENDIZAGEM	42
4.3	TERCEIRA DIMENSÃO: COMPORTAMENTO	42
4.4	QUARTA DIMENSÃO: RESULTADOS	43
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	44
	REFERENCIAIS	45
	ANEXOS	48

APRESENTAÇÃO

A Política de Formação da Rede Municipal de Educação de Porto Velho é um documento norteador da formação continuada na rede, proveniente da Meta¹ 13, Estratégia² 13.1, do Plano Municipal de Educação – PME/2015, bem como da relevância de alinhamento das formações realizadas em todas as escolas da rede, a fim de fomentar a implementação da educação com altas expectativas tanto para com os profissionais quanto para os alunos.

Nesse contexto, a finalidade da Política de Formação é assegurar o direito dos profissionais de educação à formação continuada e permanente, com o objetivo de valorizar cada vez mais os profissionais, fortalecer e potencializar a práxis educacional das instituições de ensino, e nortear os programas e projetos de formação, atendendo ainda as metas³ nº 12, 14, e 16 do PME/2015. Assim, este documento está estruturado em quatro seções.

A primeira seção esboça um breve histórico da formação continuada na rede municipal de Porto Velho, apontando quem são os sujeitos alvos da Política, de que forma a necessidade de formação na rede é verificada, e aborda a formação enquanto fator de valorização dos profissionais de educação.

A segunda seção, por sua vez, apresenta a concepção de formação, as diretrizes, os princípios as quais a norteiam, e a base curricular na qual está filiada, com a intenção de fortalecer a formação e assegurar a coerência de sua concretude.

Em consequente, a terceira seção destaca as dimensões da formação, sendo apresentados os objetivos gerais, as formações contínuas e as verticais, a formação em educação especial e inclusiva, a Metodologia de Observação de

¹Garantir desde a vigência do PME, em regime de colaboração com o Estado e a União, que todos os profissionais da educação básica municipal possuam formação específica de nível superior, obtida em curso de licenciatura na área de conhecimento em que atuam.

²Institucionalizar a Política de Formação e valorização dos profissionais de educação, de forma a ampliar as possibilidades de formação em serviço, desde o primeiro ano de vigência do PME.

³ Meta 12: Elevar em regime de colaboração, a taxa bruta de matrícula na educação superior para 50% (cinquenta por cento) e a taxa líquida para 33% (trinta e três por cento) da população de 18 a 24 anos assegurando a qualidade de oferta, desde a vigência do PME; Meta 14: Garantir, gradualmente, desde a vigência do PME, em regime de colaboração com a União e o Estado, formação de 100% (cem por cento) dos professores da educação básica em nível de pós-graduação *lato sensu* e, no mínimo 50% (cinquenta por cento) em nível de pós-graduação *stricto sensu*, até o término da vigência do PME, garantindo-se no primeiro quinquênio 50% (cinquenta por cento) dos percentuais referidos ; Meta 16: Ofertar para 100% (cem por cento) dos professores da educação básica, cursos de formação continuada em sua área de atuação, considerando as necessidades, demandas e contextualização do sistema de ensino, até o sexto ano de vigência do PME.

Sala de Aula, a formação de formadores, a formação dos professores ingressos, a formação da gestão escolar enquanto liderança pedagógica e a formação em tecnologias educacionais. Esta seção objetiva, diante dos desafios enfrentados pelo professor em sua práxis, contribuir com a qualificação cada vez melhor dos docentes, para que com autonomia, desenvolvam as intervenções pedagógicas necessárias junto aos alunos.

Por fim, a quarta seção apresenta os critérios e instrumentos da avaliação da formação continuada. Entende-se que a avaliação precisa ser constante, sendo imprescindível considerar desde os resultados das aprendizagens dos alunos, apontados pelas avaliações externas e interna, até a contribuição, vozes e sugestões de todos os envolvidos no processo de formação para que a avaliação seja validada, alcançando de fato seus objetivos mais importantes, a saber a elevação da qualidade do ensino e da aprendizagem da rede municipal de Porto Velho.

1 A FORMAÇÃO CONTINUADA NA REDE MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE PORTO VELHO: breve contextualização histórica

A Secretaria Municipal de Educação de Porto Velho (SEMED) promove, desde sua estruturação inicial, enquanto instituição pública, formação continuada dos servidores da educação, na finalidade de qualificar potencialmente a gestão escolar, as equipes pedagógicas das escolas, o apoio técnico e, principalmente, o professorado da rede, empregando esforços para garantir a elevação da qualidade do ensino e da aprendizagem dos alunos.

Nesse sentido, a história da formação continuada dos servidores tem sido desenhada por vários protagonistas diretos e indiretos, como por exemplo a Divisão de Formação e Multimeios (DIFOM), a Divisão de Ensino Fundamental (DIEFUN), e a Divisão de Educação Infantil (DIEI) - importantes divisões da SEMED que contribuíram até 2016; a Divisão de Formação (DIFOR - criada em 2017), o Núcleo de Tecnologia Educacional Municipal (NTM - criada em 2012), o Polo de Apoio Presencial do Sistema da Universidade Aberta do Brasil UAB/Capes em Porto Velho (instituído em 2008), o Centro de Formação dos Profissionais de Educação de Porto Velho (CFPE criado em 2012), e as instituições públicas parceiras, como a Universidade Federal de Rondônia (UNIR), o Instituto Federal de Educação de Rondônia (IFRO), o Conselho Municipal de

Educação de Porto Velho (CME), e outras instituições como a Fundação Lemann e as instituições e grupos parceiros do Programa FORMAR da Fundação, como o Grupo Mathema, o Instituto Avisa Lá e a Elos Educacional, além da contribuição importante do Ministério da Educação (MEC).

Em 2017, o protagonismo direto da SEMED, sobre a formação continuada foi organizado institucionalmente, por meio do Projeto de Lei Complementar nº 48 de 16 de outubro de 2017, o qual criou a Divisão de Formação - DIFOR, responsável por viabilizar, por meio de parcerias com Instituições privadas e públicas, formação continuada e, quando necessário, formação inicial, aos profissionais da educação da rede municipal de ensino, contribuindo para com a valorização dos profissionais e para com a melhoria da aprendizagem de todos os alunos da rede.

Nesse contexto, sendo a Divisão de Formação competente pelas formações na rede municipal de educação, está estritamente ligada ao Núcleo de Tecnologia Educacional Municipal - NTM, ao Polo da Universidade Aberta do Brasil de Porto Velho - UAB/PHV, e ao Centro de Formação dos Profissionais de Educação - CFPE. Esses três últimos protagonistas são autônomos entre si em matéria de criação, mas interdependentes na missão de atender com a DIFOR às necessidades formativas da rede. Uma breve descrição sobre cada um pode ser conferida a seguir:

Núcleo de Tecnologia Educacional Municipal:

O Núcleo de Tecnologia Educacional Municipal (NTM), conforme definido por portaria de criação, é responsável pela capacitação dos profissionais da educação na área tecnológica educacional, auxiliando os professores e as equipes pedagógicas na utilização dos recursos digitais, a fim de potencializar o uso das mídias e dos laboratórios de informática das escolas.

Polo da Universidade Aberta do Brasil em Porto Velho:

O Sistema Universidade Aberta do Brasil (UAB) foi instituído nacionalmente pelo Decreto nº 5.800, em 08 de junho de 2006, para o desenvolvimento da modalidade de educação à distância, com a finalidade de expandir e interiorizar a oferta de cursos e programas de educação superior no país, havendo o Polo da Universidade Aberta do Brasil (UAB) em Porto Velho instituído-se por meio de Termo de Cooperação Técnica firmado entre a Prefeitura e a CAPES em 2008. O

termo é renovado a cada nova gestão da cidade, a fim de garantir cursos de qualidade, gratuitos, em nível de graduação e de pós-graduação, disponibilizados pelas universidades e institutos federais do país.

Centro de Formação dos Profissionais de Educação de Porto Velho:

O Centro de Formação dos Profissionais de Educação de Porto Velho (CFPE), é de propriedade pública da Secretaria Municipal de Educação de Porto Velho. O CFPE é locus de muitas das formações da rede, sendo um importante espaço da cidade, atendendo prioritariamente às formações da educação, mas também contribuindo com as capacitações dos demais órgãos públicos da cidade. É composto por quatro salas de aula, sala de artes, sala administrativa, sala de reuniões e pelo Teatro Banzeiros, que dispõe de 227 lugares. No CFPE estão instalados o NTM e a UAB, sendo que o NTM dispõe de um laboratório de informática, e a UAB de uma biblioteca, e de um laboratório de informática. Diante do exposto, tratando-se de formação na rede, a DIFOR é o setor responsável pelos processos formativos, trabalhando colaborativamente com o NTM, a UAB e o CFPE, considerando os princípios de equidade e de altas expectativas, com o objetivo de fortalecer e aprofundar as dimensões formativas da Política de Formação da Rede Municipal.

1.1 SUJEITOS DA EDUCAÇÃO DA REDE DE PORTO VELHO: uma identidade amazônica e plural

Porto Velho é a capital do estado de Rondônia. Com uma população de 519.531 mil habitantes, conforme estimativas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística em 2017, sendo o município mais populoso de Rondônia e o quarto mais populoso da Região Norte. Está situado à margem leste do Rio Madeira. A cidade foi criada em 2 de outubro de 1914, como município do Amazonas, transformando-se em capital do Território Federal do Guaporé em 1943, e posteriormente a capital do então estado de Rondônia.

A população da cidade é singularmente plural de identidade amazônica, por razões geográficas, históricas e migratórias. Em seu aspecto geográfico, a cidade possui uma extensão de 34 mil km², compreendendo áreas ribeirinhas, agrícolas, reservas indígenas, urbanas e rurais.

O processo migratório, motivado pela historicidade da região, foi desencadeado pela extração do látex, durante o ciclo da borracha no final do

século XIX e início do século XX, pela construção da estrada de ferro Madeira-mamoré, pela instalação das linhas telegráficas por Marechal Rondon, pela construção das Usinas Hidrelétricas de Santo Antônio e de Jirau, e por outros fatores que contribuíram com a formação populacional do município. Brasileiros de todo o território, como maranhenses, cearenses, amazonenses, acreanos, e muitos outros, além de estrangeiros fronteiriços, descendentes de estrangeiros, indígenas, e outros, compõem a plural população de Porto Velho e, conseqüentemente, o quadro de servidores da rede municipal de educação.

Nesse contexto, a formação continuada dos sujeitos da política de formação da rede faz-se um desafio importante para que os objetivos da educação básica sejam alcançados de forma equitativa e qualitativa, contemplando todos os profissionais da rede

1.1.1 Público-alvo da Política de Formação

A Política de Formação da rede municipal de Educação tem um público importante que, unidos, visam assegurar excelência à educação dos alunos da rede, estando definidos pelo quadro de cargos da Lei nº 360, de 04 de setembro de 2009, que dispõe sobre o Plano de Carreira, Cargos e Remuneração dos Profissionais da Educação da Rede Pública Municipal de Ensino de Porto Velho - Rondônia, e dá outras providências.

O público-alvo dessa política, nesse sentido, é formado prioritariamente de profissionais que atuam pedagogicamente nas escolas de Educação Infantil e Ensino Fundamental, isto é, na Educação Básica, a saber - o gestor escolar, o coordenador pedagógico, o orientador educacional, o professor de sala de aula e o profissional do atendimento de sala de recurso.

1.1.2 Formadores da rede municipal de educação

Os Referenciais para a Formação de Professores (2002) orientam que cada secretaria disponha de um setor ou departamento técnico responsável, por elaborar, coordenar e implementar permanentemente programas de formação continuada na rede, ou seja, uma equipe técnica de formação, composta por profissionais com competência comprovada para o exercício das funções de formadores. Assim, na rede de Porto Velho, a Política de Formação tem como formadores da SEMED os técnicos da DIFOR e do NTM.

Ademais, ainda orienta os Referenciais, a criação da função professor-formador: um professor experiente que recebe em sua escola de lotação, professores em processo de formação inicial e continuada. Esse profissional na Política de Formação de Porto Velho será legitimado pela participação satisfatória e exitosa em cursos de formação de formadores, como por exemplo os orientadores de estudo do Pacto Nacional Pela Alfabetização na Idade Certa (PNAIC), os professores-formadores formados pelo Curso Didática Específica da Matemática, os professores-formadores formados pelo Curso Didática Específica da Língua Portuguesa, os Coordenadores Pedagógicos e os gestores escolares participantes de formações para formador, constituindo-se estes dois últimos os principais formadores nas escolas.

1.2 SINALIZADORES DA NECESSIDADE DE FORMAÇÃO

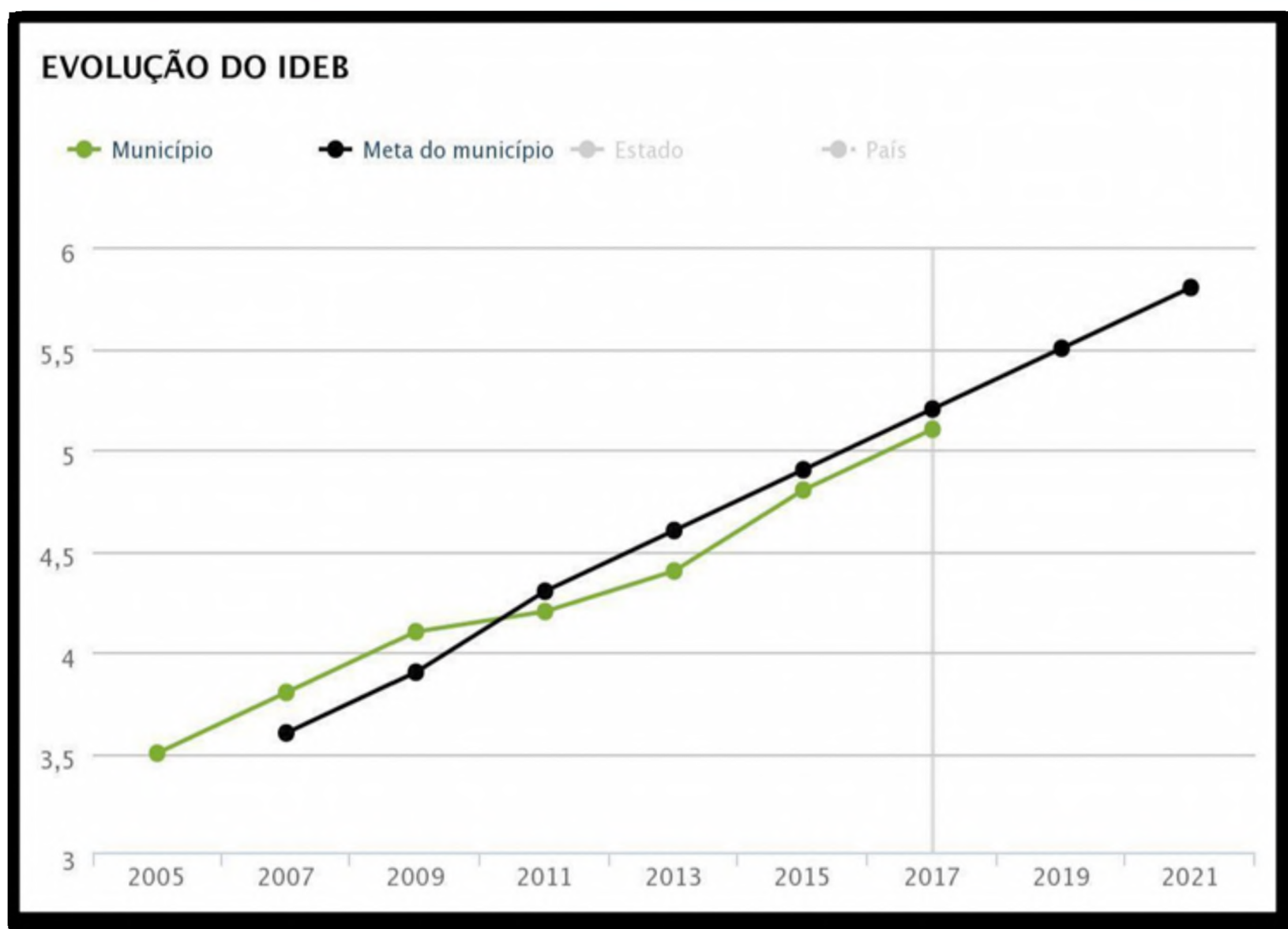
Pensar no porquê da formação, busca ultrapassar a realização de eventos sem sentidos, sem finalidades, que aglomeram pessoas, as reúnem em um mesmo espaço, mas não lhes proporcionam reflexão real quanto às práticas de sua atuação. Para superar essa ideia de formação, esta Política reconhecerá como sinalizadores da necessidade de formação as evidências contextuais apresentadas:

- pelos resultados das avaliações institucionais internas e externas (como a Prova Avalia Porto Velho e o SAEB);
- pelas necessidades apontadas no relatório do monitoramento pedagógico da Semed;
- pelo Projeto de Formação Continuada da Escola;
- pelas pesquisas formativas na rede;
- pela metodologia de observação de sala de aula (MOSA), realizada pela coordenação e pela gestão escolar;
- pelos relatórios de formação continuada;
- pela implementação de programas educacionais que exijam capacitação específica;
- pelos relatórios de monitoramento do PME e do PNE;
- pelos órgãos de controle;
- pelas necessidades impostas pelo currículo, pelo PPP das escolas e de demais documentos norteadores do processo pedagógico.

A formação continuada, nesse contexto, considerando o profissionalismo dos servidores da educação, o engajamento com que desempenham suas atividades e as experiências que têm, se compromete contribuir para com a elevação da qualidade da educação da rede de Porto Velho. Os índices de Desenvolvimento da Educação Básica - IDEB, bem como os resultados da Prova Institucional Avalia Porto Velho dispostos logo abaixo, serão os sinalizadores principais para as necessidades de formação continuada, por representarem como a política de educação de Porto Velho vem cumprindo o seu papel de ensino e de cidadania, e diagnosticarem em que pontos especificamente a formação pode atuar junto às escolas e professores.

Abaixo, apresentamos um recorte dos dados do IDEB e da Prova Avalia Porto Velho, como dados de reflexão para o qual o olhar da formação continuada estará voltado.

Figura 1: Evolução do IDEB (Anos iniciais do Ensino Fundamental) da rede municipal de educação de Porto Velho.

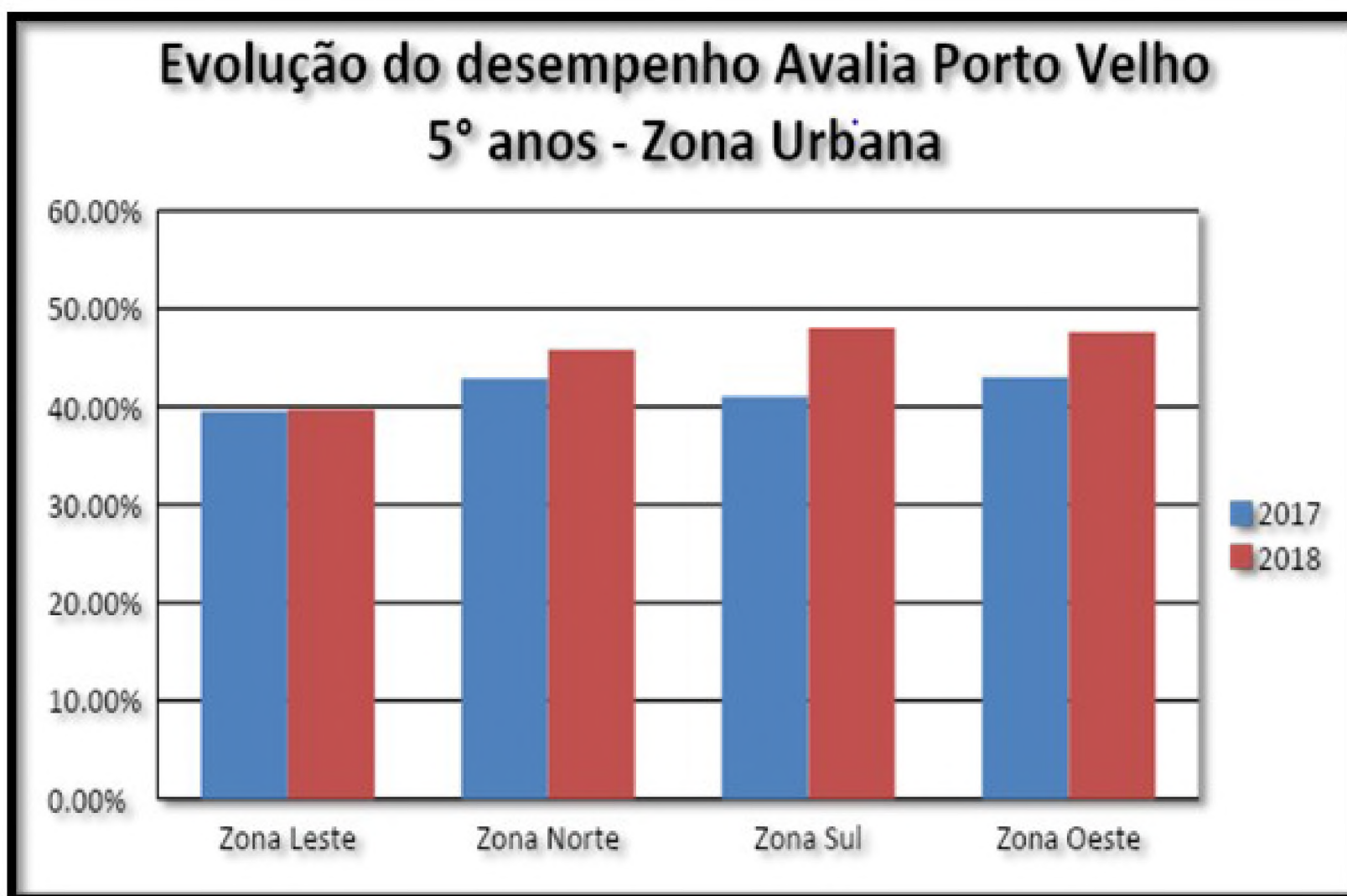


Fonte: Disponível em: <https://www.odedu.org.br/>

Conforme evidenciado na Figura 1, o IDEB da educação municipal (Anos iniciais do Ensino Fundamental) em 2017 foi de 5,1, não alcançando a meta de 5,2

objetivada. Para o próximo biênio, a meta estipulada é de 5,5. O Plano Municipal Educação/2015, Meta⁴ 7, corrobora para que a meta seja atingida, sendo a formação continuada uma das estratégias planejadas para o alcance da meta.

Figura 2: Evolução do Desempenho Avalia Porto Velho na Zona Urbana

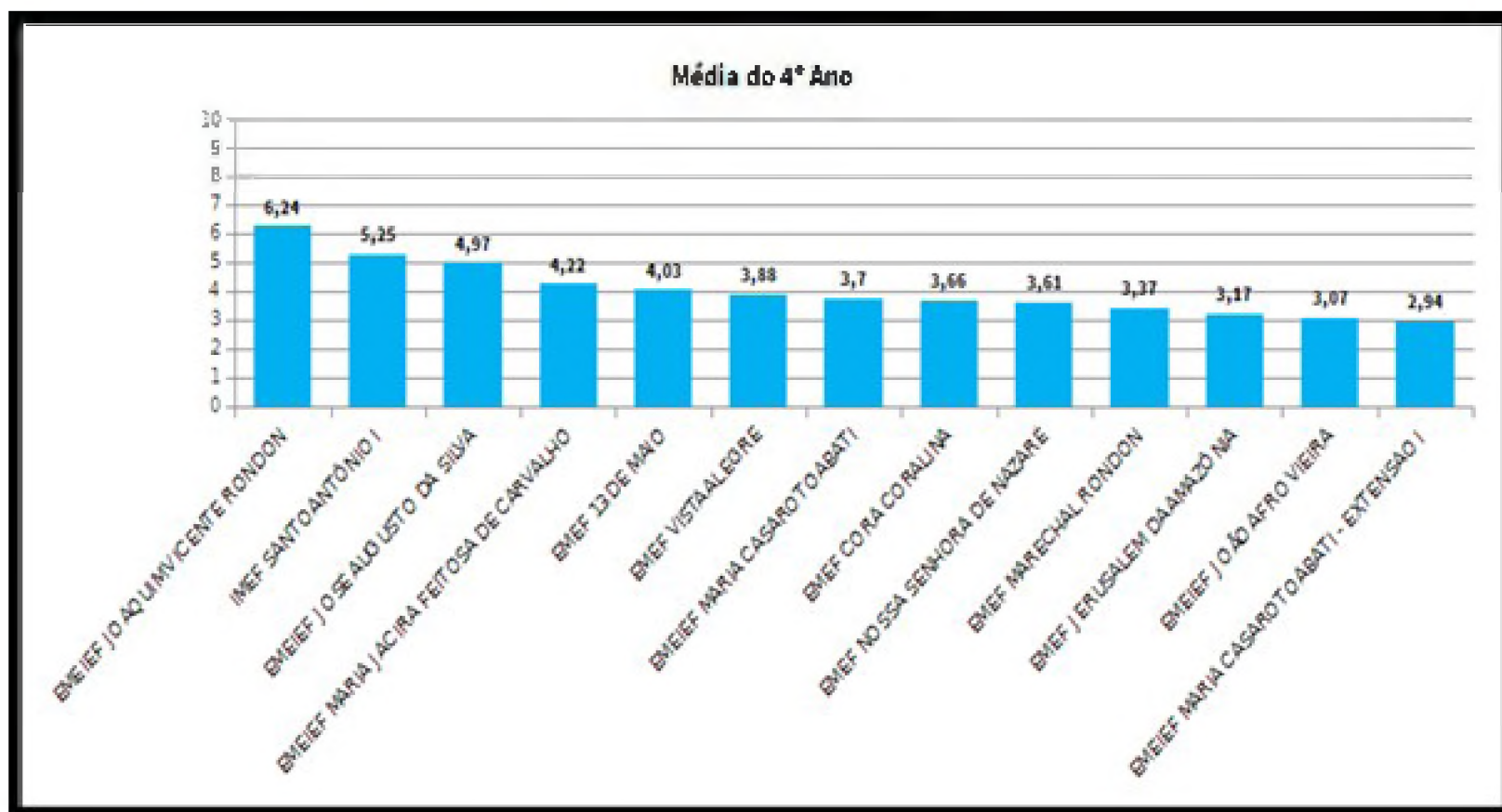


Fonte: Divisão de Formação - DIFOR/SEMED/ Porto Velho/2019, construída a partir de dados divulgados pela DIAIED.

Por vez, a Figura 2, evidencia a evolução do desempenho dos alunos dos 5º Anos do Ensino Fundamental (da área urbana) em Língua Portuguesa e Matemática no biênio 2017/2018. A Avalia Porto Velho foi aplicada na área urbana uma vez em 2017 na finalidade de contribuir com a intervenção pedagógica dos alunos por parte das escolas e dos professores.

⁴ Meta 7: Assegurar, desde a vigência do PME, a qualidade da educação Básica em todas as etapas e modalidades, com melhoria do fluxo escolar e da aprendizagem de modo a atingir ou superar as médias nacionais projetadas para o IDEB.

Figura 3: Média do desempenho dos alunos do 4º ano na Prova Avalia Porto Velho- escolas do campo, em 2018.



Fonte: Divisão de Avaliação e Indicadores Educacionais - DIAIED/DPE/SEMED/Porto Velho em 2018. Apresenta apenas as escolas que participaram da Avaliação.

Por meio da Figura 3, há demonstração do desempenho geral dos alunos de 4º anos das escolas do Campo que participaram da Avalia Porto Velho em 2018. Este se apresenta como representação de resultados de avaliação de escolas do campo. Na figura, o resultado do diagnóstico é apontado por escola, sendo 6,24 o maior desempenho e 2,94 o menor desempenho. É importante frisar que as escolas do campo passaram nos últimos anos por problemática envolvendo o transporte escolar, fato que, sem dúvida, interfere no resultado quanto ao desempenho dos alunos.

1.3 A FORMAÇÃO CONTINUADA COMO VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

Dentre as muitas finalidades da formação continuada, a valorização dos profissionais da educação ocupa lugar de destaque, a fim de garantir a qualidade de sua práxis e de sua carreira. Ratificando esse pressuposto, a Lei Complementar nº

360, de 04 de setembro de 2009, artigo 21, garante gratificações sob referência do vencimento básico aos profissionais da educação da rede, sendo 17% (dezesete por cento) aos formados em nível de pós-graduação *lato-sensu*, 30% (trinta por

cento) aos em nível de pós-graduação *stricto-sensu* (mestrado), e 50% (cinquenta por cento) aos profissionais da educação em nível de pós-graduação *stricto-sensu* (doutorado).

Aos profissionais ainda, como forma de assegurar a continuidade de seus estudos em nível *stricto-sensu*, a Lei prevê nos artigos 12 e 13, a possibilidade de afastamento com remuneração, a depender da necessidade e da solicitação do profissional, da disponibilidade do quadro de servidores para atender às demandas, e das possibilidades dos recursos financeiros da administração.

Na perspectiva da formação em serviço, a Lei Federal nº11.738, de 16 de julho de 2008, artigo 2º, § 3º, prevê a formação continuada dentro da jornada de trabalho dos professores, normatizando $\frac{2}{3}$ (dois terços) de sua jornada em interações com o educando e $\frac{1}{3}$ (um terço) para planejamento e formação, portanto, remunerada. Essa formação refere-se ao Horário de Trabalho Pedagógico Coletivo (HTPC) a ser realizado na escola semanalmente, bem como ser destinado à participação nos cursos disponibilizados pela SEMED. O importante, considerando o HTPC é vencer o isolamento do professorado em seu enfrentamento das problemáticas de sala de aula, pois como esclarece Nóvoa “a competência coletiva é mais do que o somatório das competências individuais”, diante disso, a formação coletiva dos professores durante o HTPC é uma conquista que deve ser posta em prática e usufruída por todos os docentes.

A Portaria nº009/2014-GAB/SEMED-PVH, diante da questão do HTPC, dispõe no Capítulo III, artigos 21 a 23, sobre a organização do horário de planejamento, destacando que cabe ao gestor escolar prover as condições para a implementação do HTPC na escola e ao coordenador garantir a organização, o dinamismo, a execução, acompanhamento e a avaliação das atividades relacionadas ao HTPC. Ademais, a finalidade de formação continuada para o HTPC está arrolada em primeiro lugar na Portaria.

Na composição da jornada de trabalho do professor, o HTPC está assegurado pela Lei, sendo aos docentes de 25 (vinte e cinco) horas e de 30 (trinta) horas observadas limite máximo de 20 (vinte) horas para docência e as horas restantes para o planejamento, e para os docentes de 40 (quarenta) horas, observado o limite máximo de seis horas ininterruptas diárias, sendo quatro e meia de atividades de docência e o restante, para o planejamento.

Diante do exposto, considerando os termos legais, orientamos que cada escola, visando a aplicabilidade do HTPC, construa o seu Projeto de Formação Continuada (conforme anexo), buscando garantir a qualidade das ações educativas, da valorização dos professores e de toda equipe escolar, bem como o alinhamento das práticas pedagógicas. É importante salientar que o Projeto seja construído de forma coletiva reforçando o caráter formativo do HTPC, considerando:

- Base Nacional Comum Curricular;
- Currículo Territorial;
- Documento Orientador à implementação do Currículo;
- Política de Formação da Rede Municipal de Educação de Porto Velho;
- Calendário Escolar;
- Resultados da Avaliação Porto Velho e do SAEB;
- Projeto Pedagógico da Escola;
- Metodologia de Observação de Sala de Aula – MOSA;
- Indicadores da Qualidade na Educação Infantil.

O Projeto de Formação Continuada da Escola, nesse sentido, precisará contemplar temas específicos dos componentes curriculares e/ou áreas de conhecimento, a didática específica, as habilidades prioritárias de aprendizagem dos estudantes identificadas nas avaliações em nível de rede e o estudo do processo cognitivo de aprendizagem – como a criança/aluno aprende.

Nessa perspectiva, compreendemos o HTPC como momento de aprendizado e troca de experiências de natureza formativa, fazendo-se necessário reunir evidências de sua realização por meio do:

- Projeto de Formação Continuada da Escola elaborado pela equipe escolar;
- Portfólio contendo: folder ou convite para a formação, pauta, lista de presença, registro fotográfico, documentos/textos utilizados, instrumental de planejamento, instrumental de avaliação da formação, diário de bordo e memorial reflexivo da formação.

2. CONCEPÇÃO PEDAGÓGICA DA FORMAÇÃO CONTINUADA

A ação educativa não é neutra. Parte de um saber ancorado em determinada concepção pedagógica. Essa concepção guia os caminhos pelos quais o professor definirá sua práxis, suas escolhas e posturas frente ao desafio

de ensinar/mediar/nortear/promover o aprendizado. O que nos leva a também definir a concepção de formação continuada necessária para nortear as ações formativas dos profissionais de educação da rede municipal de Porto Velho.

A presente política de formação continuada, diante do pressuposto lançado inicialmente, destaca formação como apontada por Perrenoud (p. 160, 2000): “formar-se não é - como uma visão burocrática poderia, às vezes, fazer crer - fazer cursos (mesmo ativamente); é aprender, é mudar, a partir de diversos procedimentos pessoais e coletivos de autoformação”.

Essa concepção dialoga com o viés de aprendizagem do adulto professor - de Placco e Souza (2015), apontando como prerrogativa para a formação continuada a formação identitária do sujeito professor, sem a qual não se poderá desenvolver a formação de modo coerente e significativa.

Há que se destacar então a memória, a subjetividade, a metacognição e os saberes da docência para que a interação entre os sujeitos, as experiências docentes, os interesses, as expectativas e o conhecimento destes sejam objetos presentes e destaques no planejamento e desenvolvimento da formação.

A formação nessa perspectiva é concebida, olhando-se para a homologia de processos, e não restritamente para os resultados, na medida em que se fala de sujeitos, de humanos em caminhada de aprendizagem, de formação constante e permanente. Sendo a formação continuada uma troca de aprendizado, o formador adotará a partir dessa política a concepção de que:

Ensinar significa ser capaz de conhecer e evidenciar os saberes que cada um dos professores traz consigo, auxiliando-os a articulá-los com o conhecimento novo, abrindo, acolhendo e propiciando novas sínteses (PLACCO e SOUZA, p. 46, 2015)

e de que aprender será “(...) se aproximar do conhecimento oferecido, apropriar-se dele a partir da própria história pessoal e particular, em um processo de ressignificação que ocorre na interação com o grupo.”

A interação, a troca de saberes, o compartilhar experiências e conhecimentos, o registro das ações, a tematização da prática, a dupla conceitualização, a observação de sala de aula, e a tomada de consciência na e pela formação, são decisões procedimentais desdobradas da concepção formativa projetada por esta política de formação.

O almejado, para com toda essa postura conceitual é de que os docentes possam administrar sua própria formação, explicitar as próprias práticas,

estabelecer seu próprio balanço de competências e seu programa pessoal de formação continuada, negociar um projeto de formação comum com os colegas (equipe, escola, rede), envolver-se em tarefas em escala de uma ordem de ensino ou do sistema educativo, acolher a formação dos colegas e participar dela, e, por fim, ser agente do sistema de formação continuada, em que seja responsável cooperativamente pela política de formação continuada, intervindo individual e coletivamente nos processos de decisão (PERRENOUD, p. 155-169, 2000).

2.1 DIRETRIZES E PRINCÍPIOS DA FORMAÇÃO CONTINUADA

As diretrizes da Política de Formação da rede observará a Resolução⁵ nº2, de 1º de julho de 2015, do Conselho Nacional de Educação e as Metas 13, 14, 15, e 16 do Plano Municipal de Educação/2015, contribuindo, conseqüentemente com as Metas Estadual e Nacional. Dessa forma, a fim de alcançar os objetivos definidos por esta política, será levado em conta no planejamento e na articulação das formações:

- I- a Base Nacional Comum Curricular - BNCC;
- II - o Currículo Territorial de Rondônia;
- III - o Projeto Pedagógico das instituições de ensino, bem como os problemas e os desafios da escola e do contexto onde ela está inserida;
- IV - o Projeto de Formação Continuada da Escola;
- V - a necessidade de acompanhar a inovação e o desenvolvimento associados ao conhecimento, à ciência e à tecnologia;
- VI - o respeito ao protagonismo do professor e a um espaço-tempo que lhe permita refletir criticamente e aperfeiçoar sua prática;
- VII - o diálogo e a parceria com atores e instituições competentes, capazes de contribuir para alavancar novos patamares de qualidade ao complexo trabalho de gestão da sala de aula e da instituição educativa.

Diante dessas diretrizes, a Política de Formação da Rede Municipal de Educação de Porto Velho considerará como princípios formativos aqueles expostos na Política de Formação Nacional/2017, respaldando-se nos eixos que são ressaltados em IMBERNÓN, 2009, a saber:

⁵ Define as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Formação Inicial em nível superior (cursos de licenciatura, cursos de formação pedagógica para graduados e cursos de segunda licenciatura) e para Formação Continuada.

- a) Saberes do profissional;
- b) Identidade profissional;
- c) Ações dos profissionais.

Seguindo na mesma perspectiva os princípios elencados por Placco e Souza, 2015 - os quais são:

- a) A aprendizagem do adulto decorre de uma construção grupal;
- b) A aprendizagem se dá a partir do confronto e do aprofundamento de ideias;
- c) O processo de aprendizagem é singular e envolve escolha deliberada;
- d) O processo de aprendizagem envolve compromisso e implicação com o objeto ou evento a ser conhecido e com os outros da aprendizagem;
- e) O ato de conhecer é permanente e dialético;
- f) O ponto de partida para o conhecimento é a experiência que acumulamos;
- g) A base da aprendizagem está na linguagem, na atribuição dos significados e sentidos.

As mudanças sociais, econômicas e históricas implicam significativamente na constituição dos sujeitos, fazendo com que a educação seja diretamente reflexo de toda mudança social. O profissional da educação, nesse contexto, não pode ser estático. A rapidez com que a tecnologia da informação e da comunicação, os descobrimentos científicos alteram a realidade, exigem um novo profissional a cada instante. Os saberes mudam, se renovam, se confirmam, ou caem em desuso, desta forma, a formação precisa se voltar aos saberes dos profissionais, partindo do que eles dominam, do que sabem, do que possuem como repertório de saber, para possibilitar a estes novas sinapses em seu desenvolvimento permanente de aprendizagem. Isto, afeta diretamente sua identidade, uma vez que este sujeito está em constante desafio, mas ao mesmo tempo é identificado por suas práticas inerentes, o que lhe importa certa acomodação das aprendizagens e novamente, com dinamismo das inovações, passa por novas mudanças. As ações dos profissionais são, nesse movimento, o principal conteúdo de reflexão. A tematização da prática, a estratégia de dupla

conceitualização, o pensar a prática cotejada com a teoria, ou com as teorias que a fundamentam, tudo isso é necessário.

Objetiva-se diante dessa decisão principiológica, que a formação incida nas situações problemas, desenvolva a colaboração, potencialize a identidade profissional, crie comunidades formativas e seja contemplada no desenvolvimento da complexidade, pois a educação é um objeto complexo na formação humana.

2.2 A BASE CURRICULAR DA FORMAÇÃO CONTINUADA

Considerando o ambiente escolar como locus principal a ser alvo da formação, a base curricular desta política será a Base Nacional Comum Curricular (BNCC), homologada em dezembro de 2017. A BNCC foi construída com participação da sociedade civil, está prevista na Constituição Federal/1988, na LDBEN/1996, e vem atender ao PNE/2014.

A Base define o que os alunos brasileiros precisam aprender a cada ano escolar, bem como determina as habilidades e competências de cada etapa da escolarização. É uma garantia institucional para os estudantes brasileiros e um grande desafio para as instituições de ensino, sendo, dessa forma, a base para o currículo da formação dos que atuam na educação.

Compõe também o currículo desta política de formação, o Currículo Territorial de Rondônia, construído por meio da implementação da BNCC. Apropriar-se desse documento, especialmente a partir de formação continuada na própria escola e da rede, é imprescindível para a reelaboração e atualização dos Projetos Políticos Pedagógicos das escolas.

Por fim, ressaltam-se como importante componente do currículo da formação, as temáticas advindas da Metodologia de Observação de Sala de Aula, que perpassando os objetos de conhecimentos, e as habilidades trabalhadas pelos professores em sala, apontarão necessidade de inovações técnicas e metodológicas de ensinar, sendo coletadas a partir do monitoramento escolar e de encontros formativos com os coordenadores pedagógicos.

3 OBJETIVOS E DIMENSÕES DA FORMAÇÃO DA REDE

A determinação dos objetivos da formação visam esclarecer sobre quais finalidades o trabalho formativo estará pautado, e as dimensões conferem a abrangência da Política de Formação instituída, o formato dos cursos e as modalidades em que serão realizados.

3.1 OBJETIVOS GERAIS

As formações inicial e continuada visam a articulação das ações, tanto nas unidades administrativas, quanto nas unidades de ensino e devem assegurar aos profissionais da rede municipal de Porto Velho-RO, a possibilidade de desenvolvimento contínuo dos objetivos, pautando-se por princípios da ética democrática (dignidade humana, justiça, respeito mútuo, responsabilidade, diálogo e solidariedade), sendo profissionais e atuando como cidadãos, gerindo a organização do trabalho, estabelecendo uma relação de autoridade e confiança entre os demais, analisando situações e relações interpessoais nas quais estejam envolvidos.

Assim, os objetivos elencados a seguir se constituem em escopo da formação dos servidores na sua atuação profissional. Eles devem orientar as decisões a respeito da eleição de conteúdos, metodologia, organização curricular, institucional e avaliação.

As ações de formação inicial e continuada devem garantir condições para que os servidores possam desenvolver continuamente as seguintes competências:

- a articulação e a integração entre unidades de ensino e unidades administrativas da Semed com as famílias e as comunidades em que estão inseridas;
- analisar situações e relações interpessoais nas quais estejam envolvidos com o distanciamento profissional necessário à sua compreensão;
- intervir nas situações educativas com sensibilidade, acolhimento e afirmação responsável de sua autoridade;
- atuar e aprofundar os conhecimentos profissionais e o desenvolvimento da capacidade de reflexão sobre o trabalho desenvolvido, essenciais ao efetivo desempenho profissional dos servidores;
- planejar de forma integrada a um plano maior, que inclua propostas de melhorias de trabalho e leve em consideração as necessidades identificadas em cada setor;
- utilizar conhecimentos sobre a realidade econômica, cultural, política e social brasileira para compreender o contexto e as relações em que está inserida a prática educativa;

- utilizar o conhecimento sobre a legislação que rege sua atividade profissional.

3.2 DIMENSÃO INICIAL E CONTINUADA DA FORMAÇÃO: protagonismo e parceria

As dimensões da Política de Formação da Rede Municipal de Educação de Porto Velho/RO refletem a complexidade e multidimensionalidade do exercício dos servidores. Essas dimensões e as iniciativas são compostas de um conjunto intencionalmente articulado, comprometido com o alcance de resultados educacionais sustentáveis e progressivos.

Contemplar a dimensão política na formação dos servidores pode implicar mudanças na formação de sujeitos, capazes de desencadear um “movimento de forças criativas, mobilizando energias e propostas inovadoras” (MALTA; MERHY, 2003, p. 64). Novas conformações organizacionais, mais democráticas, podem colaborar na produção de novos sujeitos e coletivos, mais comprometidos ético politicamente, e que possam agir como agentes micropolíticos da construção da Educação (CAMPOS, 1997; MERHY, 2002).

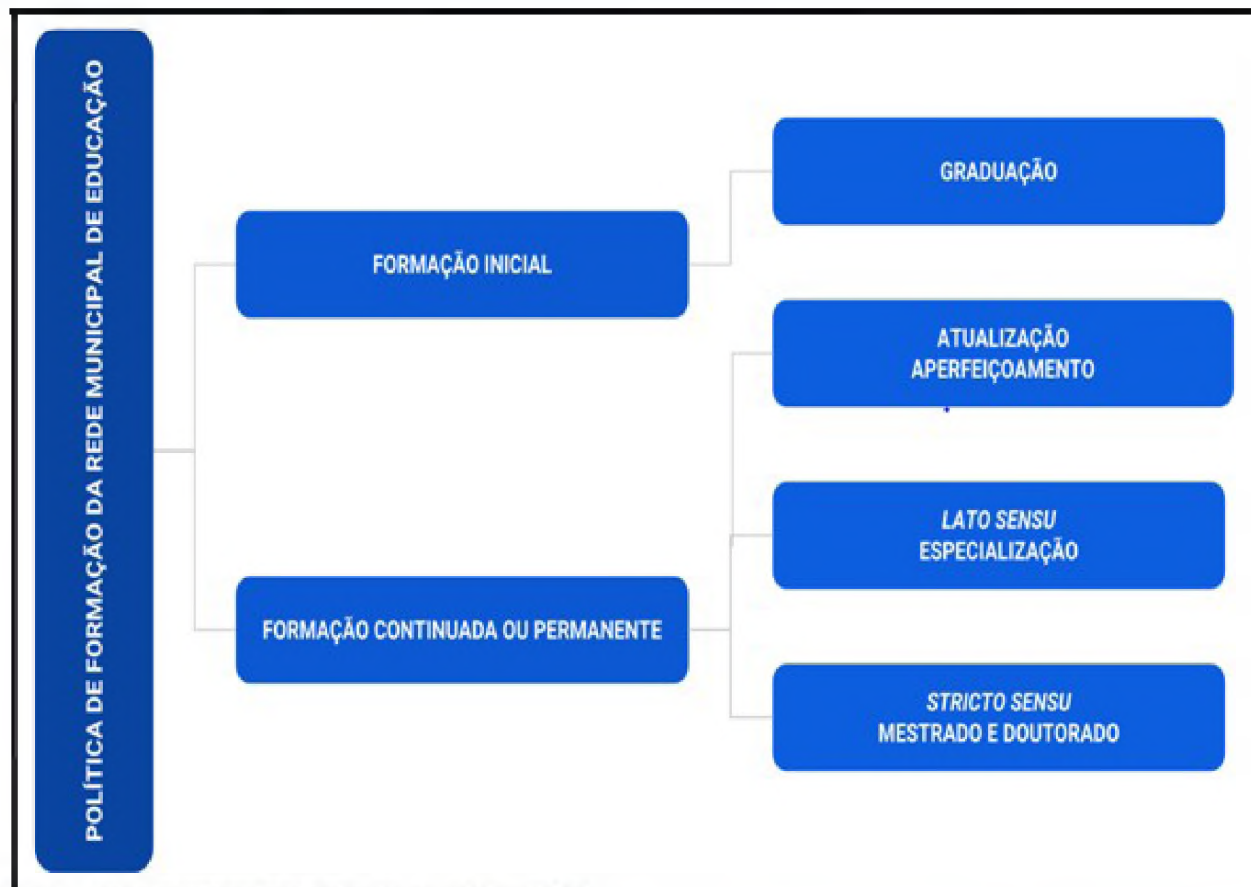
Assim, as atividades formativas serão articuladas à área de atuação do profissional e às instituições de ensino, em suas diferentes etapas e modalidades da educação:

- I - cursos de atualização - de no mínimo 4 (quatro) horas;
- II- cursos de aperfeiçoamento - de no mínimo 20 (vinte) horas;
- III- cursos de graduação – de no mínimo 2.400 (dois mil e quatrocentas) horas;
- IV- cursos de especialização – de no mínimo 360 (trezentos e sessenta) horas;
- V - cursos de mestrado – de no mínimo 2 (dois) anos;
- VI – cursos de doutorado – de no mínimo 4 (quatro) anos.

Os cursos de atualização e de aperfeiçoamento poderão ser organizados em formatos de Oficinas Pedagógicas, Jornadas Pedagógicas, Palestras, Seminários de Capacitação, Workshops, Ateliês Pedagógicos, Percursos Pedagógicos, Exposição de trabalhos de Experiências Exitosas e Congressos. Por sua vez, os cursos de especialização, de mestrado e de doutorado seguem a organização exigida pela regulamentação nacional. Para melhor compreensão, a

imagem a seguir mostra as dimensões abrangidas pela Política de Formação da rede:

Figura 4: Dimensões da Política de Formação



Fonte: DIFOR/DPE/SEMED- Porto Velho/2018.

Quanto à modalidade das formações, essas serão presenciais, semipresenciais e mediadas pela tecnologia (EAD).

3.3 FORMAÇÕES CONTÍNUAS E VERTICAIS

Para a Política de Formação da Rede Municipal de Educação de Porto Velho, formações contínuas são aquelas que precisam ser realizadas permanentemente e são verticais aquelas que perpassam vários profissionais da rede ao mesmo tempo, sendo formações imprescindíveis para a melhoria contínua da práxis. Diante disso, coadunamos com Nóvoa (1992), na definição de que a formação se dá não no consumo do conhecimento, mas na produção deste, isto é, no fazer, na atuação e no processo.

Nessa perspectiva, adotamos como formações contínuas e verticais, as formações voltadas à:

- Educação Especial;

- Metodologia de Observação de Sala de Aula;
- Formação de Formadores;
- Formação dos Ingressos na Rede;
- Fortalecimento da Gestão Escolar;
- Tecnologias Educacionais.

A seguir, esboçamos brevemente sobre cada uma delas.

3.3.1 Formação em Educação Especial na perspectiva da Educação Inclusiva

O sistema educacional brasileiro passou por grandes mudanças nos últimos anos e tem conseguido cada vez mais respeitar a diversidade, garantindo a convivência e a aprendizagem de todos os alunos. A Rede Municipal de Educação de Porto Velho/RO, com base nos atuais marcos legais, políticos e pedagógicos da educação brasileira, atua em parceria com as demais esferas de governo, para assegurar o direito de todas as pessoas à educação. A Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva orienta os Estados, o Distrito Federal e os Municípios para a transformação dos sistemas educacionais em sistemas educacionais inclusivos.

Para que a Rede Municipal de Educação de Porto Velho/RO ofereça políticas públicas educacionais voltadas a garantir o acesso e permanência de cada estudante na educação básica é necessário incorporar o tema do reconhecimento das diferenças que supõe o enfrentamento a todas as formas de preconceito e discriminação; assegurar a adequada trajetória escolar na rede de ensino e consequente redução da evasão e do abandono; reconhecer a equidade como premissa para as políticas educacionais, condição para sua universalização e o efetivo exercício do direito à educação.

A formação continuada de professores para atuar em educação especial complementar ou suplementar, ou seja, como apoio à escolarização na classe comum, exige a administração de saberes que lhes permitam refletir sobre suas intervenções pedagógicas, para que estas possam atender as especificidades e as possibilidades de construção de conhecimento desse alunado em particular. Mesmo voltada a essa modalidade de ensino, tais formações devem evocar qual o sentido, princípios e objetivos da educação escolar. Cabe, portanto, planejar e

oferecer formação continuada aos profissionais que atuam na Educação Especial das escolas ofertando os seus serviços de: professores do Atendimento Educacional Especializado - AEE da Educação Infantil e Ensino Fundamental, pedagogos do AEE, professores de apoio e cuidadores. A formação continuada, nesse sentido, buscará:

- Retomar o conceito/concepção de diferença, inclusão e educação especial;
- Compreender e aplicar os princípios basilares da inclusão;
- Contribuir para o fortalecimento dos serviços da Educação Especial.

Pelo fato de o aluno da Educação Especial contar com o trabalho de o professor da sala/classe de aula comum e com o profissional do AEE, a formação continuada de ambos os professores precisam acontecer de forma sistemática e os diálogos entre estes serem constantes no espaço escolar, com vistas ao desenvolvimento do aluno, pois consoante o que defende SILVA e ALMEIDA ,

A formação continuada possibilita o encontro sistemático entre professores para fomentar diálogos em torno de suas práticas pedagógicas, dos problemas que enfrentam e das soluções que tecem. Tal situação favorece o entrelace de ideias, valores, costumes e de vivências constituintes do cotidiano da escola e da sala de aula. Este entrelace compõem redes de aprendizagem dos docentes ao fazer da reflexão fundamentada da prática pedagógica individual e coletiva o cerne do processo formativo na escola. É da natureza pedagógica da formação continuada socializar saberes e experiências didático-pedagógicas entre os professores. (2010, p.17)

Para Garcia (1999), a formação de professores, em formação ou em exercício, implica em ações individuais e/ou em equipe, pois através das experiências de aprendizagem melhoram os seus conhecimentos e competências, permitindo-lhes uma intervenção em sua profissão que refletirá na sua forma de ensinar, e o objetivo de melhorar cada vez mais a qualidade da educação oferecida aos seus alunos. Desta forma, lutar por espaços cada vez mais acolhedores e solidários ainda é um grande desafio para a sociedade, e nesta reinvenção encontramos a escola com toda a complexidade e singularidade que lhe é peculiar.

3.3.2 Metodologia de Observação de Sala de Aula

Na dinâmica da sala de aula, o professor, em imersão nas atividades pedagógicas diretas com os alunos, têm seu olhar comprometido para com diversos fatores, para com o planejamento da aula, para com os materiais necessários, para com a gestão do tempo, do espaço, da disciplina, e principalmente para com as aprendizagens dos alunos, nessa dinâmica, observar o próprio fazer didático-pedagógico do processo de ensino-aprendizagem em sala torna-se um desafio para o docente, que se encontra muitas vezes sozinho para balancear o resultado de todos os fatores com que seu olhar se compromete. Diante disso, um observador comprometido em parceria com o professor, pode auxiliar de modo importante na análise e tomada de decisão de outras e novas dinâmicas. O objetivo é a potencialização do fazer pedagógico, a fim de garantir as condições didáticas específicas para o desenvolvimento profissional do professor e da aprendizagem dos alunos.

A Metodologia de Observação de Sala de Aula - MOSA, nessa perspectiva, é uma metodologia eficaz de fortalecimento da gestão educacional, de formação dos professores e de elevação do desenvolvimento das competências e das habilidades dos alunos, pois possibilita à equipe pedagógica uma estreita relação com o corpo docente, de forma que as necessidades educativas sejam identificadas e supridas. No contexto da MOSA, a proposta é que haja o compartilhar de experiências e saberes entre observador e observado, haja ação de colaboração mútua, sendo o observador chamado de colega crítico, suporte e recurso do professor, de estrita natureza colaborativa - como defende Pedro Reis. O estudioso afirma ainda que

(...) a metodologia de observação de sala de aula desempenha um importante papel na melhoria da qualidade do processo de ensino e aprendizagem, constituindo uma fonte inspiração e motivação e um forte catalisador de mudança na escola. (REIS, 2011, p. 11)

Nesse sentido, a observação de sala de aula tem a intenção de promover mudanças consistentes de melhorias educacionais dentro do contexto escolar, com o objetivo principal a ser alcançado que é a aprendizagem integral do aluno e a escola, dentro dessa compreensão, oferece um espaço de democratização participativa e serviços de qualidade à sociedade.

Também, faz uso de várias estratégias e metodologias de ensino, de forma a estabelecer interações e discussões produtivas sobre questões que envolvem a

área curricular, a reflexão do professor observado quanto ao aprimoramento da prática pedagógica, resultando em definições de novas metas a serem atingidas quanto a melhoria do processo de ensino e aprendizagem.

Na realização da Metodologia de Observação de Sala de Aula, faz-se necessário seguir algumas etapas, através da qual permitirão um diálogo positivo entre o professor e coordenador pedagógico e os diversos atores envolvidos no processo:

Quadro 1: Etapas da observação

Antes da observação	Sensibilizar os professores e todos os envolvidos no contexto escolar sobre a importância da observação de sala de aula como uma ferramenta essencial de apoio ao desenvolvimento profissional do corpo docente e do progresso da instituição escolar. Definir um foco de observação e criar uma pauta com indicadores de observação juntamente com os professores. Agendar a visita em aula com o professor, combinando os aspectos a serem analisados na aula, conforme o planejamento do docente, dia e horário. Agendar um feedback com o professor até no máximo uma semana, antes que os dados percam seu significado e pertinência, além do professor perder a motivação.
Durante a observação	Pedir que o professor apresente o coordenador aos alunos, informando os objetivos da visita. Registrar as observações, a partir do foco estabelecido, usando a pauta de observação. Realizar intervenções com os alunos, apenas se combinado com o professor antecipadamente, cuidando para não perder o foco da observação.
Depois da Observação	Realizar feedback com o professor, socializando os pontos observados, discutindo e compartilhando propostas de melhorias e apresentando sugestões de encaminhamentos para as próximas aulas. Garantir o sucesso das ações pensadas coletivamente com prazos determinados para a execução, evitando a descontinuidade do trabalho.

Fonte: DIFOR/DPE/SEMED-Porto Velho/2018, baseado em REIS (2011).

No entanto, pode-se observar que o acompanhamento da sala de aula, começa bem antes do coordenador pedagógico entrar na sala. É preciso fazer um levantamento com o professor sobre o ponto a ser observado, realizar um planejamento coletivo das ações a serem executadas, apoiar e buscar fortalecer em equipe as atividades propostas pelo professor.

Se ainda necessitar esclarecer algum ponto observado junto ao professor mesmo depois do feedback, esta ação poderá ser feita, o importante é que a equipe analise diariamente suas práticas tanto na escola quanto em sala de aula e que o acompanhamento pedagógico, através da Metodologia de Observação de Sala de Aula, sirva como uma ferramenta essencial para o alinhamento do trabalho escolar e o sucesso do processo de ensino e da aprendizagem dos alunos.

Para cada etapa, sugere-se o uso de instrumentos que possam subsidiar o trabalho do observador e o acompanhamento da formação do observado, conforme dispomos no quadro abaixo:

Quadro 2: Instrumentos para a Observação

Etapa	Instrumento
Antes da observação	Ficha de contextualização da observação
Durante a observação	Rubrica fechada e/ou aberta de observação
Depois da observação	Instrumental de Feedback ao observado

Além dos instrumentais apresentados, também corroboram com a observação: a filmagem da aula observada, a filmagem do feedback, o relatório descritivo do observador e do observado e o Diário de Bordo da aula registrado pelo observador. Todos esses instrumentos potencializam a observação, pois os registros desempenham um papel fundamental para a memória da prática e da retomada para reflexão sobre ela. Sobre as filmagens em especial, potencializam fortemente o processo formativo por possibilitar a Tematização da Prática. Esse movimento de olhar a prática antes, durante e depois, oportuniza ao observador e ao observado melhorar o percurso da práxis e tomar decisões fundamentadas em evidências para a melhoria da aprendizagem dos alunos. É importante, na proposta da MOSA, definir o foco da observação. Estabelecer previamente para que ponto o olhar estará voltado e de que forma será evidenciado ao observador e ao observado que determinada ação foi ou não perceptível para ambos. Entra em cena o respeito, a colaboratividade e o crescimento mútuo do profissionais.

Como pontos de observação, vários aspectos e temas podem ser definidos e acordados entre observador e observado durante o ano letivo. A proposta é de que o olhar se volte para pontos que precisam melhorar para que a aprendizagem

dos alunos sejam impactadas positivamente. Dessa forma, pode-se observar de modo constante as atividades que os alunos estão realizando, como estão realizando e por que realizam de determinada forma e não de outra, que condições didáticas são oferecidas pelo professor aos alunos para o desempenho das atividades que realiza, quanto tempo lhes é dado, quais comandos e orientações são transmitidas para a realização das atividades, de que modo a organização da sala de aula foi proposta, que materiais estão disponíveis aos alunos, dentre outros fatores importantes de serem considerados para que haja de fato o desenvolvimento da aprendizagem.

Portanto, para suscitar reflexão sobre o que os alunos estão aprendendo e o que eles ainda não aprenderam sugere-se quadros de análise e de tomada de decisão, como o apresentado logo a seguir.

Quadro 3a: Instrumentos para observação, análise e feedback didático I

Instrumento	Focos de observação	Feedback didático
Avaliações bimestrais	As avaliações contêm atividades que os alunos já vivenciaram mais de uma vez? A avaliação dialoga com as atividades presentes no caderno dos alunos? As questões das avaliações abordam habilidades diferentes?	As avaliações feitas pela escola precisa dialogar com as atividades diárias realizadas em sala, e vivenciadas pelos alunos mais de uma vez, de forma recorrente. Precisam aferir mais de uma habilidade, sendo um instrumento de sondagem que sirva a intervenção pedagógica.
Avaliações externas	Atividades semelhantes às atividades das avaliações externas são usadas na sala de aula com recorrência? Os resultados são considerados no planejamento das aulas e na avaliação contínua da escola?	As atividades de avaliações externas anteriores podem ser realizadas com os alunos para que estes a conheçam ainda mais, e principalmente para que seus resultados sirvam como sinalizadores de intervenção pedagógica.

Fonte: Divisão de Formação - DIFOR/DPE/GAB/SEMED-PVH

Quadro 3b: Instrumentos para observação, análise e feedback didático II

Instrumento	Focos de observação	Feedback didático
Cadernos dos alunos	As atividades são as mesmas para todos os alunos? Os alunos com dificuldades em certas habilidades fazem as mesmas atividades que os demais alunos, embora não tenham desenvolvido a habilidade necessária para acompanhar a atividade proposta? As atividades, na maioria, propiciam a autoria dos alunos ou a cópia?	Os alunos precisam ter atividades que estimulem a autoria que propiciem o desenvolvimento da autonomia e criatividade dos alunos; etapas de desenvolvimento proximal precisam ser consideradas, as atividades precisam oportunizar aos alunos aproveitamento do tempo pedagógico, com intencionalidade clara para cada aluno.

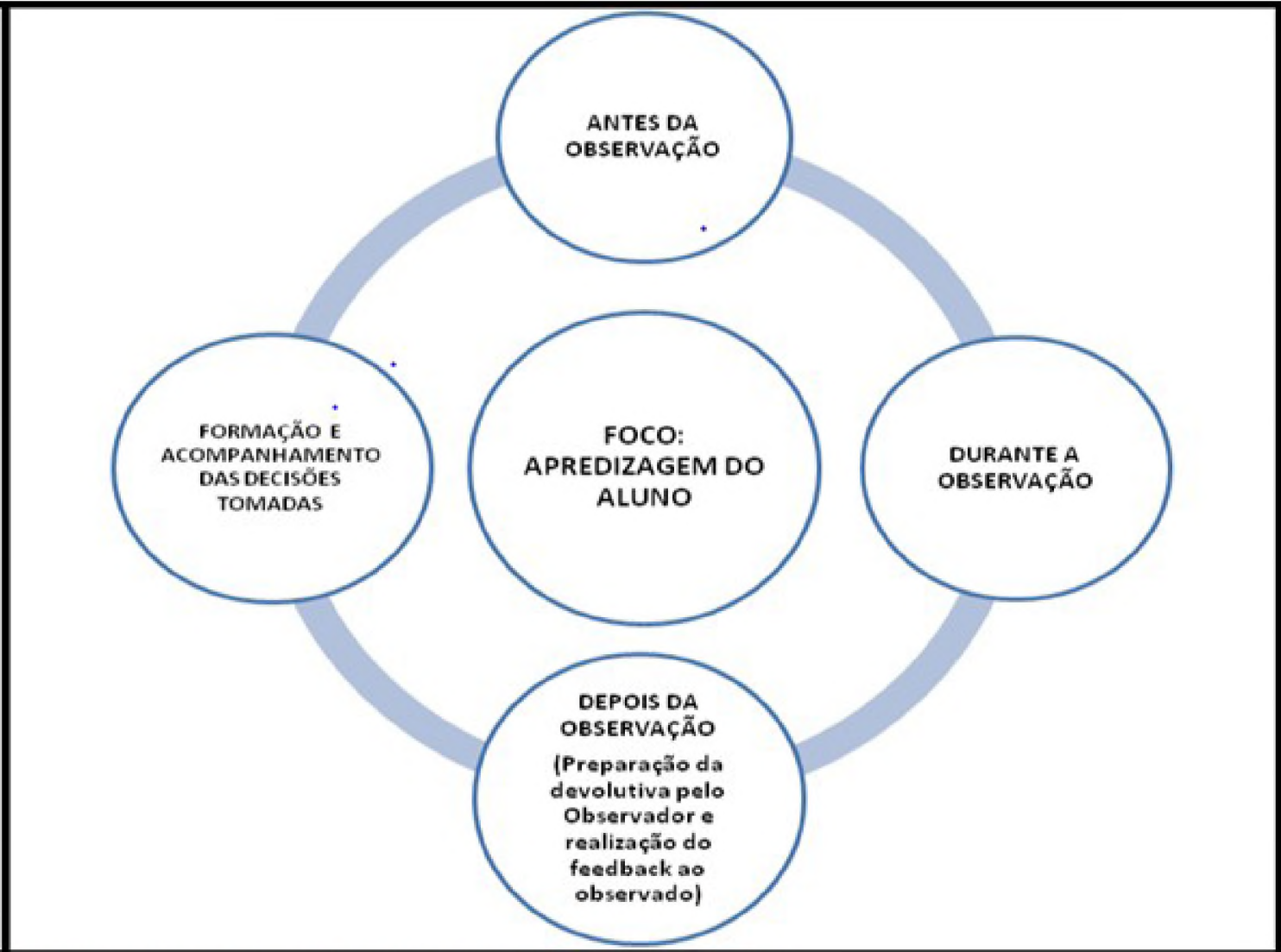
Atividades do livro didático	As atividades são feitas com intencionalidade pedagógica definida no planejamento, tendo-se identificado as habilidades que a atividade desenvolve? São realizadas a partir de projetos ou de sequências didáticas? As atividades do livro didático vão além de suporte para cópia?	O livro didático é um importante recurso. Pode ser utilizado em sequências didáticas ou projetos pedagógicos. É importante que as habilidades sejam realizadas a partir da identificação das necessidades de aprendizagem dos alunos, tendo-se identificado quais habilidades as atividades propostas trabalham.
Jogos utilizados/ Brincadeiras realizadas	Qual a intencionalidade do jogo? Que capacidade atitudinal, comportamental, conceitual está sendo trabalhado? Quais habilidades cognitivas desenvolve nos alunos? O jogo proporciona interação em grupo? Oportuniza aprendizagens específicas? É adequado a faixa etária dos alunos?	A ludicidade é muito potente no ensino, pois favorece à aprendizagem de forma bastante significativa. Aprender brincando oportuniza ao aluno desenvolver uma série de habilidades e competências. Para utilizar o jogo, é necessário, no entanto, observar o que se pretende com ele, que habilidade se planeja trabalhar, e enquanto os alunos jogam, o professor observa as hipóteses dos alunos para posteriormente agir sobre elas, a fim de potencializar as aprendizagens.
Produção de texto	Os alunos produzem textos a partir de situações reais de escrita, isto é, tem definido o contexto de produção (finalidade, interlocutores, suporte etc) antecipadamente, e tem conhecimento dele, por exemplo, escrever para o jornal da cidade, escrever poemas para serem declamados em um recital, escrever para a construção de um jornal da escola? Os alunos têm o professor como escrita de seus textos antes de escreverem sozinhos? Os alunos já produziram textos coletivos, ou em duplas antes de escreverem sozinhos? O gênero textual é conhecido pelos alunos? Os alunos revisam o texto coletivamente com o professor, antes de revisarem sozinhos? Eles revisam em duplas? A revisão é feita a partir das dificuldades de escrita mais recorrentes na sala?	O momento de produção de texto é uma rica oportunidade de aprendizagem de leitura e de escrita. É importante que o professor seja desde o início modelo de leitor e de escritor. Para isso é necessário porpor produção de texto em que o professor seja escriba dos alunos, que os alunos produzam em duplas e, somente quando já vivenciaram situações assim, sejam desafiados a produzirem sozinhos. Também é importante que os alunos sejam leitores do próprio texto, e assim façam a revisão dele junto com o professor e com os colegas, para que se possa adequar a produção às finalidades e ao contexto de produção pretendidos.

Filmagem de aula	O que os alunos estão aprendendo nesta aula? O que evidencia a aprendizagem que estão tendo? A didática escolhida foi a mais adequada para desenvolver a habilidade pretendida no plano de aula? O ambiente estava propício à aprendizagem pretendida? O que evidencia isso? Todos os alunos estão envolvidos na atividade? Por quê isso ocorre? O que garante a participação ou não de todos os alunos que pode ser evidenciado no vídeo?	A tematização da prática é uma estratégia potente para avanço da prática pedagógica. É um recurso de grande valia para análise das concepções subjacentes à prática. Sugere-se utilizar essa estratégia em formação com os professores e no planejamento das aulas para servir de instrumento de análise aos professores.
Desenhos	Os desenhos solicitados tem qual intencionalidade? Eles ocupam de forma excessiva o tempo pedagógico? Estão atrelados a um projeto ou sequência didática? Serão expostos com uma finalidade definida? Trabalham habilidades específicas que os alunos precisam desenvolver?	Os desenhos são importantes para que os alunos possam desenvolver uma série de habilidades, bem como ser instrumento de representação como ilustrações de livros, representação de atividades vivenciadas, dentre outros. É importante que os desenhos livres e tematizados sejam propostos com intencionalidade e expostos para valorização do trabalho dos alunos. Pois os alunos comunicam muito quando desenham.

Fonte: Divisão de Formação - DIFOR/DPE/GAB/SEMED-PVH

Os quadros de instrumentos de observação, análise e tomada de decisão serão tão diversificados quanto forem os resultados da observação de sala de aula, contribuindo para o evidenciamento do que precisa ser fortalecido, aprofundado, e/ou reformulado, transformado, replanejado. A MOSA favorece o ciclo de observação, análise e tomada de decisão para a progressão e evolução das competências e das habilidades dos alunos e da formação do professor. Seu ciclo de operacionalização, na perspectiva adotada pela Política de Formação da Rede Municipal segue as etapas de aplicabilidade:

Figura 5: Ciclo de Aplicação da Metodologia de Observação de Sala de Aula



Fonte: Divisão de Formação - DIFOR/DPE/GAB/SEMED-PVH

Para a realização de cada etapa do ciclo, o observador e o observado desempenham papéis específicos, os quais são:

Quadro 4: Papéis na Metodologia de Observação de Sala de Aula

	PROFESSOR	SUPERVISOR
Antes da Observação	Prepare-se para discutir com o supervisor: 1. Os objetivos da aula; 2. A estratégia definida para a concretização desses objetivos; 3. A integração dessa aula específica no currículo e na planificação mais alargada; 4. As possibilidades de diferenciação previstas em resposta a diferentes características e ritmos dos alunos; 5. A forma como serão obtidas evidências do grau de concretização dos objetivos previstos; 6. Os aspectos / as	✓ Clarifique os objetivos da observação; ✓ Encontre-se com o professor para discutir: ✓ Os objetivos da aula; ✓ A estratégia definida para a concretização desses objetivos; ✓ A integração dessa aula específica no currículo e na planificação mais alargada; ✓ As possibilidades de diferenciação previstas em respostas diferentes características e ritmos dos alunos; ✓ A forma como serão obtidas evidências do grau de concretização dos objetivos previstos; ✓ Os aspectos / as dimensões em que o professor gostaria que centrasse a sua atenção; ✓ As regras para a observação

	dimensões em que gostaria que o observador centrasse a sua atenção; 7. As regras para a observação (frequência, participantes, duração, finalidades, tipos de registros, de observação e feedback); 8. Informe o observador sobre o local onde gostaria que ele se sentasse, o tipo de intervenção que ele poderá ter na aula e sala onde decorrerá a aula.	(frequência, participantes, duração, finalidades e tipos de observação, de registros e de feedback); ✓ Explique o que fará durante a observação; ✓ Defina uma data e hora para a reunião de feedback.
Durante a Observação	✓ Apresente o supervisor aos alunos; ✓ Explique o objetivo da sua presença na sala de aula; ✓ Imediatamente após o final da aula anote as reflexões sobre a forma como a aula decorreu para posterior discussão com o supervisor.	✓ Diminua ao mínimo a perturbação que a sua presença possa causar a aula; ✓ Registre as observações de acordo com as regras previamente estabelecidas; ✓ Registre as suas impressões e questões sobre aspectos que deseje discutir durante a reunião de feedback; ✓ Participe na aula apenas se for convidado para tal.
Depois da Observação	✓ Juntamente ao observador, reconstrua o que aconteceu na sua aula; ✓ Relacione os objetivos previstos para a aula com o que realmente aconteceu; Prepare-se para refletir sobre: ✓ O que considera ter ocorrido bem; ✓ O que gostaria de alterar e como; ✓ Situações atípicas que tenham ocorrido; ✓ Solicite comentários e sugestões construtivas sobre os aspectos específicos;	✓ Juntamente ao professor reconstrua o que aconteceu na aula; Peça ao professor para refletir sobre: ✓ O que considera ter ocorrido bem; ✓ O que gostaria de alterar e como; ✓ Situações atípicas que tenham ocorrido; ✓ Seja específico (centre-se em aspectos concretos); ✓ Descreva os comportamentos observados em vez de os etiquetar/avaliar; ✓ Centre-se em comportamentos que o professor tenha capacidade e possibilidade de modificar; ✓ Finalmente, apresente sugestões construtivas.

FONTE: REIS (2011).

A definição e o desenvolvimento dos papéis são importantes para a aplicabilidade do ciclo, garantindo a natureza colaborativa e formativa da Metodologia. Com relação ao tempo de observação da etapa do durante, esta buscará atender a finalidade da observação, sendo, portanto, estabelecida a partir dos objetivos previamente planejados, mas não menor que 17% (dezesete por cento) do horário de aula para a Educação Infantil e para o Ensino Fundamental Anos Iniciais Regular, que têm em geral 4 horas de aula por dia, ou seja, é

necessário no mínimo 40 minutos de observação para que se caracterize a aplicação da MOSA.

3.3.3 Formação de Formadores

Os Professores Formadores são profissionais que surgiram no campo educacional com a reforma nos modelos de formação de professores, por meio de iniciativas impulsionadas pelos baixos índices de aprendizagens dos alunos.

O Professor Formador (PF) constata os desafios do seu trabalho, que os levam a rever sua formação e seus conhecimentos sobre o ensino. A docência emerge como um conhecimento específico e os participantes afirmam que ensinar e formar não possuem os mesmos requisitos, demandando uma formação específica para a atuação de formadores. Vaillant (2000, 2001), citada por López (2007), destaca que:

Os programas de formação não dão resultados devido a inadequada formação dos formadores. Os formadores consideram necessário receber formação para atuar como formador, pois os seus conhecimentos para atuar como formador são insuficientes.

Evidencia-se o interesse dos participantes em avaliar sua prática docente buscando conhecimentos fundamentais a esta prática. E que a formação de professores leva-os a pensar o seu trabalho como formador. Imbernón (2009) considera que a ação do professor formador é central no conhecimento profissional básico do futuro professor e que modelam posturas profissionais. Ao tempo em que constata a inadequação da sua formação, os participantes concordam que, como formadores, devem ser referência e que, para isso ocorrer, o formador deve assumir uma postura que contribua para melhorar as atitudes dos futuros docentes, em relação à escola e aos estudantes.

As funções a serem exercidas pelo formador delineiam seu perfil profissional, que se diferencia do perfil do professor. Segundo Beillerot (1996) e Vaillant (2003), o “formador de formador” somente ganha uma caracterização educacional quando articulado à formação do adulto, aspecto distintivo do papel formador do professor da educação básica, que está voltado para crianças e jovens. Beillerot (id., p.76) esclarece ainda que os formadores não são nem teóricos, nem práticos, “somente mediadores a serviço de situações de aprendizagem”.

Altet (2001, p.63) complementa as contribuições de Beillerot ao destacar as três mais relevantes capacidades ou funções do formador de professor: ajudar o

professor da escola a “construir suas competências profissionais”, “acompanhar/favorecer a análise das práticas docentes” e “saber dominar a engenharia de formação de adultos - Andragogia”.

Os formadores constroem seus saberes na interface entre seus conhecimentos pessoais e as informações da situação de formação, o que vai constituindo sua experiência e sua identidade profissional. Snoeckx (2003) descreve o contexto da formação dos formadores da seguinte maneira

A formação efetua-se no local de trabalho, à mercê das possibilidades e das urgências. Os novos formadores são rapidamente integrados às ações de formação, pois as tarefas são cada vez mais numerosas, as demandas da instituição cada vez mais prementes e o pessoal cada vez mais restrito. A operacionalização é necessária. Caricaturando, o formador é um autodidata em potencial e em aceleração. (SNOECKX, 2003, p.31)

A especialização do formador não pode ser certificada, afirma Snoeckx (id.), porque constrói sua competência na prática. Ao relacionarmos a profissão do formador e a de professor, compreendemos que a profissionalidade, para ambos, é “um conjunto de conhecimentos, habilidades, atitudes e valores” (ANDRÉ e ALMEIDA, 2010, p.79) que compõem a competência desses profissionais, ou como declara Roldão (2007), é um “saber-fazer” da profissão que abarca elementos geradores de especificidades.

A proposta da SEMED-PVH está centrada em uma concepção de profissional que reflete coletivamente sobre sua prática, produz conhecimentos e analisa criticamente as condições que cercam seu trabalho. A concepção da Política de Formação se fundamenta em uma perspectiva colaborativa, sendo que a cultura docente tradicionalmente é marcada pelo isolamento, como declara Marcelo (p. 22, 1992)

a cultura colaborativa supõe uma aposta para romper o isolamento dos professores mediante a criação de um clima que facilite o trabalho compartilhado e que está fundamentado em um acordo a respeito dos valores e princípios que se há de perseguir pela escola, em uma concepção da escola como o contexto básico para o desenvolvimento profissional.

A perspectiva colaborativa insere um processo de mudança no âmbito da formação de professores, que impõe ao formador a função de “agente de mudança”. Ser um agente de mudança requer outras competências não previstas pela própria Política de Formação ou mesmo pelo formador.

Esse contexto de mudança reforça a necessidade de interação entre formador e professor, porque é uma ação que pode desencadear a mudança na formação do professor. A ação para a perspectiva colaborativa na formação continuada do professor evidencia a mediação como requisito básico para o desenvolvimento profissional do PF.

Os formadores trabalham na implementação da Política Pública de Formação Continuada dos Profissionais da Educação Básica de Porto Velho como assessores, ou como “artífices” do processo de mudança e, ao desempenharem suas funções, buscam proporcionar “coerência” entre a sua profissionalidade e a realidade prática da formação concebida pela política de formação.

3.3.4 Formação dos Professores Ingressos

O profissional da Educação Básica da Rede Municipal de Educação, nomeado para o cargo de provimento efetivo, ao entrar em exercício fica sujeito ao estágio probatório durante um período de 03 (três) anos, período esse em que o profissional será avaliado e deverá participar de cursos, oficinas, workshops, seminários etc, de aprofundamento de estudos na sua área de atuação, com destaque para os conteúdos a serem ensinados e as metodologias de ensino.

A formação em serviço para a carreira dos professores e demais servidores ingressos na rede será realizada pela Secretaria Municipal de Educação em parceria com fundações e demais entidades que venham querer somar nessas ações.

Caso o servidor em estágio probatório deixe de participar de algumas das formações oferecidas pela rede, este deverá apresentar justificativa ao gestor da unidade em que está lotado para que seja analisada a situação e posteriormente agendada a reposição dessa formação.

A avaliação de desempenho dos servidores ingressos busca ativamente a melhoria da qualidade da educação pública. A realização do acompanhamento e avaliação de desempenho do servidor durante o período de 03 (três) anos de estágio probatório é uma obrigação preconizada pelo decreto Nº 11.824, de 18 de outubro de 2010, em consonância com a Constituição Federal, Artigo 41.

O envolvimento sistemático dos novos profissionais da Rede Municipal na proposta trazida pelo Referencial Curricular é de suma importância para a consolidação das ações que serão desenvolvidas na escola. Todos os atores

dessa política educacional serão recebidos como agentes diretos de transformação. O profissional experiente e o novo são peças primordiais nesse contexto, pois ambos contribuem de formas diferentes, mas não menos importantes nas ações educacionais.

Dessa forma, as formações estarão voltadas para equipes heterogêneas, onde o profissional irá exercer, como co-participante, sua contribuição na formação dos novos profissionais através da colaboração no planejamento, observação e também formação com temas proposto no planejamento da escola.

O acompanhamento dos profissionais iniciantes será realizado pelos gestores e coordenadores pedagógicos das unidades escolares e contarão com o apoio da equipe de técnicos da própria secretaria municipal de educação, a fim de fundamentar com base em avaliação documentada, a decisão pela efetivação após o estágio probatório.

O principal objetivo dessa ação é promover a melhoria da qualidade do ensino por meio do monitoramento e formação dos novos profissionais ingressos na rede municipal de educação. Os resultados serão aferidos por meio da interação destes novos profissionais e pelo cuidadoso monitoramento das respectivas atividades nas escolas.

3.3.5 Fortalecimento da Gestão Escolar enquanto liderança pedagógica

Buscamos enfatizar na formação de gestores a importância de desenvolver a prática de um profissional que pesquisa, planeja, lê resultados, constrói ações para agir sobre os dados obtidos. Nessa perspectiva, o Planejamento Estratégico é uma importante ferramenta na intervenção do gestor formado para desenvolver planos favoráveis à aprendizagem. Isso só será possível se esse profissional conhecer esse planejamento de forma mais profunda, percebendo o seu favorecimento para a realização de uma gestão de qualidade.

A gestão escolar na visão de uma equipe, percebe a realidade escolar na sua complexidade e atua no papel de articuladora de todos os atores que fazem parte desse ambiente, para que sejam atingidas as metas, trazendo desta forma os resultados esperados. O desenvolvimento deste perfil de gestor, que é peça chave na aprendizagem dos alunos é o principal foco da formação de gestores, posto que temos resultados insatisfatórios de acordo com os resultados nacionais e internacionais.

O conhecimento adquirido nas formações servirão de base não só para que o gestor atue como gerente das ações desenvolvidas, mas também para que o mesmo possa construir junto com sua equipe através de formações e outras dinâmicas, conhecimentos sobre temas que surgirão na elaboração das estratégias e levantamento de dados. O gestor que forma, indiscutivelmente planeja, incentiva, provoca questionamentos e conseqüentemente reflete sobre suas ações e estimula a equipe a fazer parte deste processo.

As formações da equipe realizada pelos gestores farão parte do planejamento, pois a aprendizagem deve ser prioridade de todos não só dos alunos. Elas irão favorecer a troca de experiências, a avaliação dos resultados e pelo fato de serem ministradas por um agente direto da realidade, será possível uma maior compreensão e conseqüentemente irá permitir que se elaborem melhores propostas de intervenção. O gestor formador torna-se uma grande ferramenta de troca de ideias que surgirão através das discussões provocadas e essa oportunidade deve ser aproveitada não só como ponto de reflexão mas principalmente como construção de mecanismos que possam modificar o cenário existente.

Através das formações podemos colher dados para a realização do planejamento, pois a escola reunida como corpo define “aonde quer chegar” e usará esse compartilhamento de ideias, como base para compor a definição de metas a serem atingidas.

O desafio é construir de forma literal, ou seja, contemplando a participação de todos, um documento que possa de fato ser instrumento de intervenção dentro da escola. Por isso a importância de o planejamento estar presente dentro da realidade do coletivo da escola, pois ele será o orientador do trabalho do gestor e de sua comunidade. Para a construção deste, é necessário contemplar ações de curto, médio e longo prazo contemplando categorias como: caracterização da comunidade em todos os seus aspectos, sociais, culturais, econômicos, educacionais, ou seja realizar um levantamento geral da realidade onde se quer atuar.

Para se iniciar a elaboração deste documento é preciso uma visão mais aprofundada da comunidade escolar, para após serem elaboradas ações de acordo com os dados colhidos. São elas:

- a) Identificação do perfil da realidade escolar;

- b) Avaliação dos critérios de eficácia escolar;
- c) Realização da avaliação estratégica;
- d) Elaboração do Plano de ação.

Com este processo, percebemos que o perfil do gestor se diferencia bastante do perfil antigo, do profissional que direcionava basicamente questões administrativas. Busca-se com a construção do novo perfil, o gestor que planeja e avalia resultados num contexto em que se há o ciclo permanente de avaliar, planejar e implementar. Para o processo de avaliação, busca-se ferramentas que apresentam resultados positivos como a matriz FOFA: (força, fraqueza e ameaça). Essa ferramenta ajuda na análise do cenário ou ambiente como base para gestão e Planejamento Estratégico de qualquer ambiente. Esse instrumento é muito utilizado no ambiente corporativo.

Após a construção coletiva do Planejamento estratégico é muito importante que seja compartilhado em toda comunidade, pois dessa forma pode-se garantir um maior comprometimento de todos.

Além da Gestão Estratégica, a Gestão de resultados também é de fundamental importância para o gestor. É necessário seguir todos os passos sugeridos até aqui, bem como a análise dos resultados produzidos. Não só os relacionados diretamente à aprendizagem dos alunos, mas também aqueles relacionados ao comportamento de toda a equipe, principalmente ao comprometimento e envolvimento nas ações planejadas.

Do planejamento até a coleta de resultados é necessário que todos conheçam o que se tem como proposta, para que as ações sejam desenvolvidas de forma mais coerente e que gere resultados mais positivos.

Percebemos que a partir do momento em que o gestor se propõe a planejar suas ações, ele reflete sobre aquilo que quer atingir, Se ele se posiciona como mediador de uma ação coletiva em prol da melhoria da qualidade de ensino, estimula uma escola voltada para a aprendizagem no seu contexto mais abrangente.

O gestor posicionado como integrador, democrático, participativo, que trabalha em equipe, que lidera ações no interior da escola e que elabora e implementa um Planejamento Estratégico (O Projeto Político Pedagógico) pode atingir melhores índices de aprendizagem dos alunos. (Dalcorso, 2017).

Sendo líder das ações, concluímos que o gestor que planeja, norteia suas ações e assim pode selecionar o que há de mais inovador, motivador e engrandecedor para sua equipe. Pois com estratégias bem definidas, o gestor gera a confiança necessária para uma equipe se comprometer com a qualidade da aprendizagem proposta no seu ambiente escolar.

3.3.6 Formação em Tecnologias Educacionais

Hoje temos novas tecnologias que se aplicam ao ensino, inovar, em educação, tornou-se uma necessidade urgente, Nesse contexto a Prefeitura Municipal de Porto Velho, através da Secretaria Municipal de Educação - SEMED, vem trabalhando no uso das novas tecnologias para o desenvolvimento de uma educação municipal de qualidade e assim disponibiliza a Plataforma Porto Velho Educação Virtual que busca capacitar os profissionais da educação mediados pela tecnologia, através da modalidade EaD para ampliar os conhecimentos no processo de ensino e aprendizagem.

A criação desse ambiente virtual de aprendizagem (AVA) tem como objetivo dar suporte à Política de Formação, promovendo a qualificação, formação e atualização dos profissionais da rede municipal de educação. Nele vamos encontrar cursos semi-presenciais, material de apoio pedagógico, comunidades de discussão e colaboração, biblioteca multimídia e, ainda, cursos ministrados integralmente a distância.

Em um mundo cada vez mais conectado é inevitável que a relação tecnologia e educação estejam cada vez mais próximas e, além disso, com muitas vantagens em relação à melhora do desempenho dos docentes e discentes.

Isso, no entanto, só se faz com o amplo acesso de alunos e professores a recursos didáticos de qualidade e a possibilidade de desenvolver práticas pedagógicas inovadoras, por meio da disseminação do acesso à internet de alta velocidade em escolas públicas.

É nessa perspectiva também que o Núcleo de Tecnologia Educacional Municipal (NTM) oferta aos servidores da rede formações continuadas nas áreas tecnológicas e de tecnologias educacionais, a fim de potencializar os serviços dos profissionais por meio do uso de recursos educacionais digitais, bem como oferece capacitações sobre o uso de Programas midiáticos que possam dinamizar o trabalho diário.

4 AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO EM QUATRO DIMENSÕES

A avaliação é compreendida como parte essencial no diagnóstico das necessidades da Rede Municipal de Educação do Município de Porto Velho- RO, no que trata o processo de formação continuada dos profissionais da educação em serviço. Nesse contexto, as perguntas: O quê? Como? Por quê? Quem? Para quê? São importantes na construção de um plano de ação formativa, que vise auxiliar na avaliação, que precisa ser processual, e garantir o atendimento de qualidade aos serviços ofertados e a reorganização do trabalho.

O processo de avaliação dessas ações formativas é valorizado por todas as equipes envolvidas na Rede Municipal de Educação do Município de Porto Velho-RO. É encarado como uma etapa integrada nesse processo de formação dos servidores, desde a sua concepção até o impacto organizacional. As avaliações buscam verificar a efetividade dos cursos de formação, de forma que contemple a reação do público formado, as aprendizagens adquiridas de acordo com os objetivos definidos, o impacto da formação no comportamento dos profissionais no seu posto de trabalho, e ainda os resultados alcançados após cada formação, o que cumpre, nesse processo, um papel de destaque: uma melhor aprendizagem dos alunos. Segundo Fernandes, 2008:

O sistema de avaliação cria uma oportunidade de desenvolvimento profissional que pode contribuir significativamente para melhorar a vida pedagógica das escolas e a qualidade do serviço que prestam à sociedade em que se inserem.

Sendo assim, a avaliação das ações formativas em serviço, possibilita examinar as práticas desenvolvidas pelos profissionais da rede municipal através de uma ação-reflexão-ação constante do trabalho, e com procedimentos que estimulam repensar suas atitudes e ressignificar sua prática, mediante a análise das diferenças e dos conflitos nos contextos vivenciados. Além de ser visto, como um instrumento que vem fornecer subsídios importantes na implementação de novas políticas educacionais dentro da rede, permitindo identificar e acompanhar o desempenho do profissional, de forma que corresponda às expectativas tanto da instituição, clientela escolar, quanto dos profissionais da educação.

Em síntese, avaliar as ações formativas da rede irá promover a qualidade da educação no município. Assim, os resultados dos indicadores de aprendizagem

vêm redirecionar a prática da sala de aula e repensar o currículo. Além de considerar as informações relevantes dos diversos atores envolvidos nesse processo, a fim de identificarmos caminhos e possibilidades para a Secretaria Municipal de Educação quanto ao êxito na implementação de novas ações de formação, contemplando, assim, a vivência de uma política de avaliação ativa e participativa. Nessa perspectiva, nos remetemos às quatro dimensões de avaliação de Donald Kirkpatrick, (1959): reação, aprendizagem, comportamento e resultado.

Figura 6: Níveis da avaliação da Formação Continuada



FONTE: DIFOR/DPE/GAB/SEMED, 2018.

4.1 PRIMEIRA DIMENSÃO: REAÇÃO

Resume-se no grau de satisfação dos cursistas em relação à ação de formação desenvolvida. É aferido através de um questionário de satisfação aplicado logo após o final da formação. Através da análise desse questionário é

feito uma redefinição das práticas aplicadas em cada formação, visando resultados futuros satisfatórios.

Quadro 4: Verificação da Reação

Ordem	Instrumento de Verificação da Reação	O que se espera verificar nele
1	Ficha de avaliação da formação	Como o participante avalia a prática do formador ministrante, o que foi mais importante para o participante, além dos pontos positivos e negativos.
2	Redes sociais	Comentários, sugestões, fotos e outros sobre como foi a formação para o participante e como o impactou.
3	Depoimentos gravados	Como foi a formação para o participante e de como ela contribui para sua prática
4	Diários de Bordo	De que forma foi a realização da formação, quem participou, as propostas, a memória da realização com as contribuições sobre a temática abordada, assim como os registros fotográficos e a lista de presença dos participantes.
5	Memorial de Formação	Descrição da execução da formação, de como foi a participação e a reação dos participantes durante a formação, o que foi destaque, possíveis encaminhamentos e decisões.

FONTE: DIFOR/DPE/GAB/SEMED, 2018.

4.2 SEGUNDA DIMENSÃO: APRENDIZAGEM

A perspectiva de Avaliação das aprendizagens dos participantes nas ações formativas é medida continuamente e em cada período de formação, de acordo com os objetivos definidos para o curso/workshop/seminário, oficina, palestra etc. É aferido a partir das diversas atividades dinamizadas durante a formação, centrando-se no significado do que os participantes aprenderam e no desenvolvimento de suas próprias concepções sobre o assunto abordado.

4.3 TERCEIRA DIMENSÃO: COMPORTAMENTO

Essa dimensão traz a Avaliação da mudança de comportamento dos sujeitos cursistas no seu posto de trabalho, após a formação, com base nas competências e conhecimentos desenvolvidos. É aferido, por exemplo, através de observações no desempenho de funções e relatos de experiências durante as próprias

formações. Contribuindo em geral para uma reflexão pertinente à sua realidade dentro da instituição.

4.4 QUARTA DIMENSÃO: RESULTADOS

Entende-se nesta dimensão a avaliação do impacto da formação nos resultados da organização. Esta avaliação pode ser aferida através da realização das avaliações externas pelo Sistema de Avaliação da Educação Básica (SAEB), inferindo no indicador de qualidade da educação, como o IDEB, temos a Avaliação Institucional da própria rede, denominado “Avalia Porto Velho”, os Relatos de Experiências Exitosas dos profissionais da educação ou das mais diversas formas de avaliações realizadas durante cada ação de formação.

Para o desenvolvimento eficaz incorporado a esses elementos de indicadores da aprendizagem, busca-se articular ações a serem desenvolvidas no processo de acompanhamento e monitoramento da Rede Municipal de Educação do Município de Porto Velho/RO, através de estratégias que possibilitem visualizar os avanços e/ ou problemas detectados no processo de ensino e aprendizagem dos estudantes, bem como a qualidade dos serviços ofertados nas escolas, possibilitando a melhoria dos índices educacionais, a elevação da qualidade dos serviços pedagógicos e a garantia dos direitos de aprendizagem dos alunos.

A proposta é apresentar possibilidades de mudanças na prática pedagógica nas unidades escolas, construindo um ambiente educativo baseado numa metodologia ativa. As Metodologias ativas, como tratam as autoras Maria e Vilhena (2016):

aborda intervenções pedagógicas que estimulam os alunos a se envolver no processo de construção do conhecimento, possibilitando-lhes refletir, estabelecer relações, fazer descobertas e dar sentido aos conteúdos estudados. [...] por meio de metodologias que permitam aos alunos e professores construir o conhecimento e ampliarem os saberes, em um ambiente desafiador e respeitoso.

Partindo desse pressuposto, verifica-se a importância de organizar e planejar ações de formação voltadas para dar suporte teórico-prático a todos os profissionais da rede municipal. De maneira, que eles em sua interação com o meio, sejam capazes de entender e assimilar a complexidade do processo de ensino e aprendizagem e intervir de forma positiva na construção de um sistema de ensino que propicie mudanças de convivências e trocas de aprendizado, favorecendo um trabalho que estimule a qualidade no processo educacional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Política de Formação da Rede Municipal de Porto Velho vem responder à necessidade de se estabelecer diretrizes e princípios norteadores para a formação permanente dos profissionais de educação, alcançando a Estratégia 13.1, da Meta 13 do Plano Municipal de Educação/PME - 2015. Adota nesse sentido a concepção pedagógica de que formações não são meramente cursos, mas transformação, mudança, explicitação das práticas.

O objetivo desta Política, logo, é contribuir para com a formação continuada da rede, valorizando os saberes dos profissionais da educação, partindo de suas memórias e subjetividade, considerando a formação identitária dos docentes. Diante do que, propõe como dimensão a formação inicial -nível de graduação - por meio do Polo da UAB, e parcerias que se fizerem necessárias, e a formação continuada ou permanente - formações à nível de *LatoSensu* e *Stricto Sensu* - Pós-graduação em especialização, e nas áreas de Mestrado e Doutorado, buscando atender às Metas 14 e 15 do PME, incluindo as formações de aperfeiçoamento profissional, de capacitação, e de atualização que atendam à Meta 16 do PME.

Nesse contexto, a formação se desdobra em permanente e vertical, sendo as permanentes àquelas realizadas de modo contínuo e as verticais às que perpassam a todas as formações, por estarem relacionadas de algum modo às temáticas presentes nos projetos de formação. Estão no rol de formação vertical: a Educação Especial e Inclusiva, a Metodologia de Sala de Aula, as Tecnologias da Educação, a Formação de Formadores, a Formação dos Ingressos na rede, e o Fortalecimento da Gestão Escolar com foco no pedagógico. Isso tudo, buscando-se garantir que a rede alcance as expectativas desejadas de melhoria e de excelência, uma vez que acredita no potencial e engajamento de todos os profissionais, os quais por meio de metas e planos de ação bem delineados se reinventam e se desafiam a escrever uma história de sucesso educacional com altas expectativas.

REFERENCIAIS

ALTET, M. In: PERRENOUD, P. et. al. **Formando professores profissionais: quais estratégias? quais competências**. 2. ed. rev. Porto Alegre: Artmed, 2001.

ANDRÉ, M. E. D. A.; ALMEIDA, P. C. A. A profissionalidade do professor formador sob os impactos das reformas e mudanças do mundo contemporâneo. In: ENS, R. T.; BEHRENS, M. A. (Org.). **Formação do professor: profissionalidade, pesquisa cultura escolar**. Curitiba: Champagnat, 2010. p. 75-96.

BEILLEROT, J. Études théoriques. In: _____; BLANCHARD-LAVILLE,

MOSCONI, N. **Pour une clinique du rapport au savoir**. Paris: L'Harmattan, 1996, p. 51-74 e 119-158

BRASIL. **Base Nacional Comum Curricular (BNCC). Educação é a Base**. Brasília, MEC/CONSED/UNDIME, 2017. Disponível em: < 568 http://basenacionalcomum.mec.gov.br/images/BNCC_publicacao.pdf>. Acesso em: 02 jun. 2018.

BRASIL. **LEI Nº 11.738, DE 16 DE JULHO DE 2008**. Regulamenta a alínea "e" do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11738.htm. Acesso em 23 de outubro de 2018.

_____. **Constituição Federal de 1988**. República Federativa do Brasil.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Básica. **Plano Municipal de Educação**. Porto Velho: 2015. SEMED.

_____. Referenciais para a formação de Professores. Secretária de Educação Fundamental/MEC. 2002.

BARTINIK, Helena Leomir de Souza. **Gestão Educacional**. Curitiba: Intersaberes, 2012.

BLOG CLARITY. **Entenda o Modelo de Avaliação de Kirkpatrick**. Disponível em: <https://claritybr.wordpress.com/2015/04/08/entenda-o-modelo-de-avaliacao-de-kirkpatrick/>. Acesso em 23 de outubro de 2018.

CAMPOS, M. M. **Educação infantil: o debate e a pesquisa**. Cadernos de Pesquisa, nº. 101, p. 113-127, jul. 1997.

CITY. Elizabeth A. et.al. **Rodadas Pedagógicas: como o trabalho em redes podem melhorar o ensino e a aprendizagem**. Porto Alegre: Penso, 2014.

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO. Define as Diretrizes Curriculares Nacionais para a formação inicial em nível superior (cursos de licenciatura, cursos de formação pedagógica para graduados e cursos de segunda licenciatura) e para a formação continuada. **Resolução Nº 2, DE 1º DE JULHO DE 2015.** Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/docman/agosto-2017-pdf/70431-res-cne-cp-002-03072015-pdf/file>. Acesso em 24 de abril de 2019.

DALCORSO, Claudia Zuppini. **O Planejamento estratégico - um instrumento parao gestor de escola pública.** São Paulo: Paco Editorial, 2017.

DOURADO, Luiz Fernandes. **Gestão da educação escolar.** Brasília: Universidade de Brasília, Centro de Educação a Distância, 2006.

DONALD, L. Kirkpatrick. **“Evaluating Training Programs” (Avaliando Programasde Treinamento).** San Francisco: Berrett - Koehler Publishers, Inc, 1959.

FERNANDES, D. **Avaliação do Desempenho Docente: Desafios, Problemas e Oportunidades.** Lisboa: Texto Editora. 2008.

FREIRE. P. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa.** 37.ed. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

GARCIA, C. M. **Formação de professores: para uma mudança educativa.** Porto:Porto Editora, 1999.

IMBERNÓN, Francisco. **Formação permanente do professorado: novastendências.** São Paulo: Cortez, 2009.

LEMOV, Doug. **Aula nota 10 , 2.0: 62 técnicas para melhorar a gestão da sala deaula.** 2ª ed. Porto Alegre. Editora Penso, 2018.

LÓPEZ. Arredondo María Adelina. **Formadores de formadores.** Revista Mexicana de Investigación Educativa (en línea), 2007. Disponível em: ISSN 1405-6666. Acesso em: 7 de junho de 2018.

MALTA, D.C.; MERHY, E.E. **A micropolítica do processo de trabalho em saúde:revendo alguns conceitos.** Revista Mineira de Enfermagem. Belo Horizonte, v. 7,n. 1, p. 61-66, jan-jun 2003.

MARCELO, C. **Formação de Professores: novas perspectivas baseadas nainvestigação sobre o pensamento do professor.** In: NÓVOA, A. Os professores esua formação. Lisboa: Dom Quixote, 1992.

MARIA, Sonia e VILHENA, Jerusa **Metodologias ativas: introdução - 1. ed. –** SãoPaulo: FTD. 2016.

NÓVOA, A. **Os professores e a sua formação.** Lisboa, Dom Quixote, 1992.

PERRENOUD, Philippe. **Dez novas competências para ensinar**. Porto Alegre: Artmed, 2000.

PLACCO, Vera M. N. , Souza VLTS (orgs). **Aprendizagem do adulto professor**. São Paulo:Loyola;2006.

PORTO VELHO. **Lei nº 360, de 04 de setembro de 2009**. Dispõe sobre o Plano de Carreira, Cargos e Remuneração dos Profissionais da Educação da Rede Pública Municipal de Ensino de Porto Velho - Rondônia. Porto Velho, 2009. Disponível em: https://www.portovelho.ro.gov.br/uploads/docman/lc_360_2009_com_alteracoes feitas pelas lc_n. 370, n. 386.pdf. Acesso em 23 de outubro de 2018.

PORTO VELHO. Secretaria Municipal de Educação. **Portaria nº009 de 20 de janeiro de 2014-GAB/SEMED-PVH**. Dispõe sobre o Sistema de Avaliação, Estudos de Recuperação, Frequência, Calendário Escolar, Horário de Planejamento e dá outras providências para as Escolas Públicas Municipais nas etapas de ensino e modalidades do Ensino Fundamental. Diário Oficial do Município de Porto Velho.

_____. **Projeto de Lei Complementar nº 48 de 16 de outubro de 2017**. Dá nova redação, acrescenta e altera os dispositivos da lei complementar nº 648 de 06 de janeiro de 2017.

_____. **Decreto Nº 11.824, de 18 de outubro de 2010**. Regulamenta o

Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Porto Velho de que trata a Lei Complementar nº 385, de 1º de julho de 2010, e dá outras providências.

REIS, Pedro. **Observação de Aulas e Avaliação do Desempenho Docente**. Disponível em: <https://www.ccap.min-edu.pt> - (2011, pág.11). Acesso em 23 de outubro de 2018.

ROLDÃO, M. C. **Função docente: natureza e construção do conhecimento profissional**. Revista Brasileira de Educação. v.12, n. 34. Jan./abr. 2007.

SILVA, J. F; ALMEIDA, L.A.A. **Política Permanente de Formação Continuada de Professores: entraves possibilidades**. In: Andrea Tereza Brito Ferreira, Shirleide Pereira da Silva Cruz Formação continuada de professores: reflexões sobre a prática/. – Recife. Ed. Universitária da UFPE, 2010.

SNOECKX, M. Formadores de professores, uma identidade ainda balbuciante. In: ALTET, M., PERRENOUD, P. e PAQUAY, L. (e col.). A profissionalização dos formadores de professores. Porto Alegre: Ed. Artmed, 2003.

VAILLANT, D. **Formação de formadores: estado da prática**. Documento do Programa de Promoção da Reforma Educativa na América Latina e Caribe–PREAL, nº.25, outubro, 2003.

ANEXOS

Anexo 1: Ficha de Avaliação do Estágio Probatório

Ficha de avaliação do estágio probatório				
Ferramenta	Avaliação Geral	Auto – Avaliação	Avaliação por Formação em serviços	Avaliação de Aula-Prática
Nº de avaliações	3	3	3	3
Periodicidade	1 por ano	1 por ano	1 por ano	1 por ano
Objetivo	Avaliar o desempenho na função	Promover auto-crítica e fomentar canal de comunicação	Avaliar o conhecimento técnico	Avaliar a didática em sala de aula
Formato	Acompanhamento mensal e parecer anual	Questionário Anual	Notas de Aproveitamento por formação	Avaliação por roteiro prévio
Avaliador	Comissão Escolar	Servidor em Estágio Probatório	Executor da Formação	Comissão Escolar
Participação na pontuação	40%	10%	20%	30%
Aproveitamento mínimo para aprovação= 60% do total e 50% de aproveitamento em cada avaliação				

Anexo 2: Ficha de Avaliação da Formação

	SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE PORTO VELHO DEPARTAMENTO DE POLÍTICAS EDUCACIONAIS DIVISÃO DE FORMAÇÃO - DIFOR	
FICHA DE AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO		
NOME DA FORMAÇÃO:		
NOME DO FORMADOR(A):		
TIPO DE FORMAÇÃO: () OFICINA () SEMINÁRIO () CONGRESSO () PALESTRA ()		
PERÍODO () MATUTINO () VESPERTINO () NOTURNO DATA: / /		
LOCAL:		
ITENS	QUESTÕES	RESPOSTAS (marque X)
		SIM PARCIALMENTE NÃO
1	A temática foi relevante para sua prática?	
2	A carga horária foi suficiente?	
3	Os recursos utilizados foram adequados?	
4	As instalações do evento estavam adequadas?	
5	Você diria que seu aproveitamento nesta formação foi bom?	
6	É necessário continuidade de abordagem nesta temática?	
7	O objetivo da formação foi claro?	
ESPAÇO PARA JUSTIFICATIVA DOS ITENS ANTERIORES (USE O VERSO TAMBÉM, SE NECESSÁRIO)		
ANALISANDO A PRÁTICA DO FORMADOR QUE MINISTROU, ATRIBUA DE 0 A 5		
1	Clareza e objetividade ao expor o assunto	() 1 () 2 () 3 () 4 () 5
2	Domínio do conteúdo	() 1 () 2 () 3 () 4 () 5
3	Habilidade na utilização de métodos e técnicas de	() 1 () 2 () 3 () 4 () 5
4	Utilização dos recursos didáticos (slides, apostilas,	() 1 () 2 () 3 () 4 () 5
5	Interação com o grupo	() 1 () 2 () 3 () 4 () 5
6	Gestão do tempo da pauta	() 1 () 2 () 3 () 4 () 5
PONTOS POSITIVOS DA FORMAÇÃO		
OPORTUNIDADES DE MELHORIA		
SUGESTÕES DE FORMAÇÃO E JUSTIFICATIVA		
<i>"O registro das práticas, a reflexão sobre o trabalho e o exercício da avaliação são elementos centrais para o aperfeiçoamento e a inovação. São estas rotinas que fazem avançar a profissão" Antônio Nóvoa</i>		

Anexo 3: Termo de compromisso de participação na formação

TERMO DE COMPROMISSO

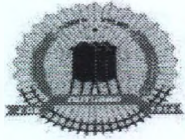
Pelo presente Termo de Compromisso e na melhor forma do Direito, eu

_____,
(cargo) _____, na função de _____,
de matrícula _____, lotado (a) no (a)
_____, me comprometo a participar
do curso/formação _____, cumprindo os
horários e datas do cronograma do curso.

Em caso de não conclusão do curso ou do não cumprimento do
compromisso de permanência não receberei o certificado.

Porto Velho, _____ de _____ de 20 _____

(Assinatura do servidor)



Anexo 4: Modelo de estrutura de Projeto de Formação Continuada

Prefeitura Municipal de Porto Velho - PMPV
Secretaria Municipal de Educação - SEMED
ESCOLA XXXXXXXXXXXXX

PROJETOANUAL DE FORMAÇÃO CONTINUADA NA ESCOLA

1. **CAPA:** (Cabeçalho, nome do projeto, logotipo, local e data)
2. **FOLHA DE ROSTO:** (Prefeito (a), Vice-Prefeito (a), Secretário (a) de Educação, Secretário (a) Adjunto (a), Diretor (a) de Departamento de Políticas Educacionais, Equipe Gestora, Técnica e Colaboradores da escola)
3. **IDENTIFICAÇÃO:** (Etapas de ensino que a escola tem, público alvo, carga horária, o período, promotor: SEMED, executor: nome da escola)
4. **APRESENTAÇÃO:** (breve resumo do projeto)
5. **JUSTIFICATIVA:** (por quê?)
6. **OBJETIVO GERAL E ESPECÍFICOS:** (necessidades a alcançar)
7. **METODOLOGIA E ESTRATÉGIAS DE DESENVOLVIMENTO:** (como fazer?)

Calendário de Ações Formativas

CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO												
ATIVIDADES	MESES											
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
Exemplo: Jornada Pedagógica 2020		x										

8. **AVALIAÇÃO:** (Como serão avaliadas as ações formativas. Exemplos: Observações, registros escritos e questionários)
9. **REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO:** (Toda fonte pesquisada)



Anexo 5: Diário de Bordo do HTPC

PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO VELHO
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO

ESCOLA : _____

DIÁRIO DE BORDO DO HORÁRIO DE TRABALHO PEDAGÓGICO COLETIVO-HTPC

Data: _____ de _____ de _____ Horário: Das: _____ às _____

Carga-horária: _____

(Identificação de quem registrou o Diário de Bordo)

Nome: _____ na

Função _____

escola: _____

Fone: _____ Email: _____

Quantidade de participantes por turno? _____ Matutino _____ Vespertino
_____ NoturnoQuantidade de Participantes por Etapa? Educação Infantil: _____
Ensino Fundamental Iniciais: _____ /Finais _____ /EJA _____

Temática do HTPC: _____

Objetivos: _____

Metodologia utilizada: () Tematização da Prática () Dupla conceitualização ()
Explicação Oral () Grupos Produtivos () Sala invertida () Estação da
Aprendizagem) Estudo dirigido() Outros: _____Que reflexões relevantes sobre a temática foram destacadas?

_____Que ações foram definidas no HTPC que serão utilizadas de forma imediata em sala de
aula?

_____As atividades desenvolvidas no HTPC estiveram alinhadas com a BNCC/Currículo
Territorial, se sim ou não? Quais são as
evidências? _____
_____Quais os pontos de atenção encontrados na realização do
HTPC: _____O que é importante garantir para o próximo HTPC? (Temas para a formação/Sugestões
de metodologias entre outros) _____
_____***“Você não pode mudar o vento, mas pode ajustar as velas do barco para chegar onde quer” . Confúcio***