

GRUPO DE TRABALHO

FORMAÇÃO CONTINUADA

DE PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA

Diretrizes orientadoras para tornar o uso do 1/3 de hora-atividade para formação continuada mais efetivo

Organização:

consed
Conselho Nacional de Secretários de Educação

Parceiro técnico:



Apoio:

FUNDAÇÃO
Lemann

Facilitação:

NODAL
INOVAÇÃO • ESTRATÉGIA

GRUPO DE TRABALHO

FORMAÇÃO CONTINUADA

DE PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA

Diretrizes orientadoras para tornar o uso do 1/3 de hora-atividade para formação continuada mais efetivo

Presidente do CONSED:

Secretária Maria Cecília Amêndola da Motta (MS)

Secretárias responsáveis pelo Grupo de Trabalho:

Ana Claudia Hage (PA) e Claudia Santa Rosa (RN)

Projeto gráfico:

Trella Comunicação e Elaine Rodrigues

DEZEMBRO 2018

Organização:

consed
Conselho Nacional de Secretários de Educação

Parceiro técnico:

 **TODOS
PELA
EDUCAÇÃO**

Apoio:

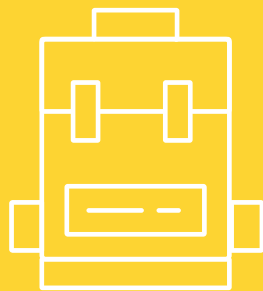
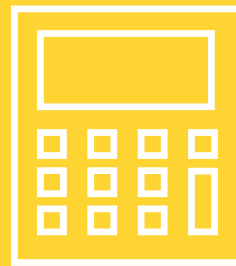
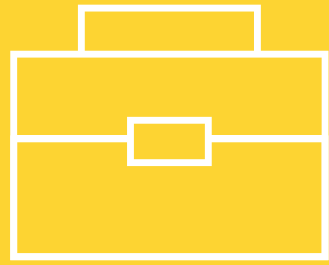
**FUNDAÇÃO
Lemann** 

Facilitação:

NODAL
INOVAÇÃO • ESTRATÉGIA

ÍNDICE

1. Contexto	4
2. O grupo de trabalho	7
3. Objetivos deste documento	10
4. Como o documento foi construído	12
5. Considerações sobre o uso efetivo do 1/3 hora- atividade para formação continuada	15
6. Conclusões	37
Anexos	39
I. Lista de participantes do grupo de trabalho	40
II. Painéis de facilitação gráfica	43
III. Planos de ação por unidade da federação	51



1. CONTEXTO

O trabalho que agora se delineia trata-se da continuidade dos encontros do Grupo de Trabalho (GT) de Formação Continuada do Conselho Nacional de Secretários de Educação (CONSED), iniciado quando da homologação da Base Nacional Comum Curricular para a Educação Infantil e o Ensino Fundamental pelo Conselho Nacional de Educação. O entendimento da importância da formação continuada para implementação da BNCC e para a melhoria da aprendizagem dos alunos brasileiros desencadeou o trabalho que se inicia em 2017 e tem continuidade em 2018.

O produto do trabalho de 2017, que pode ser acessado no site do CONSED¹, inova no sentido de criar consenso entre as unidades da federação sobre as características essenciais de uma formação continuada efetiva e as medidas necessárias para promover formações nesses moldes. O documento final produzido pelo grupo é apresentado pela União Nacional de Dirigentes Municipais de Ensino (UNDIME), pelo Ministério da Educação (MEC), pelo

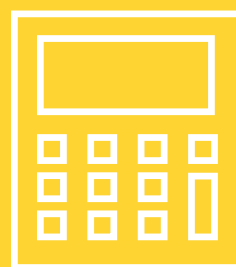
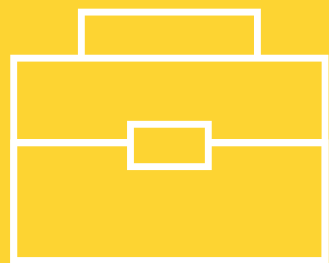
Conselho Nacional de Educação (CNE) e no Guia de Implementação da BNCC como referência para formulação e execução de políticas de formação continuada nas redes.

Em 2018, o GT se reúne novamente para dar continuidade e aprofundamento às discussões e ações de formação continuada nos estados e municípios. Para dar o direcionamento da discussão, assume-se como tema prioritário o uso efetivo do 1/3 de hora-atividade para formação de professores, elemento considerado pelo grupo como o mais desafiador entre todos aqueles elencados nas orientações do documento de 2017 – foram citados também a formação do coordenador pedagógico e o trabalho colaborativo entre os professores na escola como pontos de atenção.

1 - <http://www.consed.org.br/consed/formacao-continuada-de-professores/documentos-do-gt-de-formacao>

O 1/3 de hora-atividade, apesar de já instituído pela Lei do Piso em 2008, ainda não é implementado adequadamente na maioria das redes públicas de ensino, logo, fica evidente para o grupo a oportunidade perdida quando se considera os grandes retornos em termos de ensino e

aprendizagem que o uso efetivo desse tempo para formação continuada pode trazer. A pertinência do tema une o grupo novamente em torno da missão de propor orientações que possam subsidiar o avanço das redes nesse sentido.



2. O GRUPO DE TRABALHO

Este Grupo de Trabalho sobre Formação Continuada de Professores se insere na estratégia institucional do CONSED de operacionalizar grupos de trabalhos temáticos para fomentar a integração, a articulação e a mobilização das secretarias de estado da educação e do distrito federal, para troca de experiências e construção conjunta de soluções para desafios comuns, visando avançar a qualidade da educação básica pública no Brasil.

Especificamente para o GT de Formação Continuada, a parceria se estende também à UNDIME, considerando inviável pensar em novas políticas de formação de professores que não considerem o regime de colaboração entre estados e municípios como premissa.

Para realização do trabalho deste GT de Formação Continuada, o CONSED contou com a parceria técnica do Todos Pela Educação² e apoio da Fundação Lemann, responsáveis pelos custos logísticos para realizações das reuniões do GT,

viabilização de facilitadores para condução dos encontros do grupo e contratação de estudos para subsidiar as discussões. As três organizações trabalharam em conjunto para definir o conteúdo e metodologia dos encontros, bem como para promover a articulação com outros atores que incidem nas temáticas discutidas pelo grupo, com destaque para a equipe da Secretaria de Educação Básica do Ministério da Educação.

COMPOSIÇÃO DO GT DE FORMAÇÃO CONTINUADA

Em 2018, o GT de Formação Continuada conta com a participação de 26 técnicos da área de

2 - O apoio ainda contou com a participação das seguintes instituições parceiras do Movimento Todos Pela Educação no âmbito desta iniciativa: Itaú BBA, Fundação Itaú Social, Instituto Península, Fundação Telefônica, Fundação Lemann, Instituto Natura e Instituto Unibanco.

formação continuada das secretarias de estado da educação e um técnico do Distrito Federal, mais 26

dirigentes municipais indicados pela UNDIME - um representante por estado.

OBJETIVOS DO GT DE FORMAÇÃO CONTINUADA EM 2018



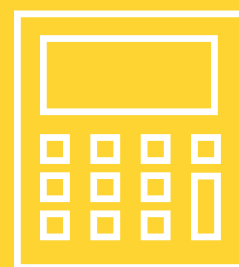
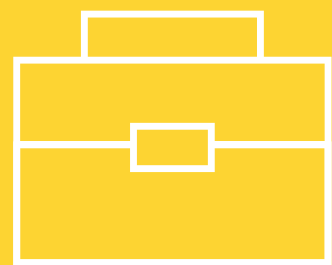
1. Aprofundar a discussão do Grupo de Trabalho de Formação Continuada do CONSED realizada em 2017, focando em como implementar políticas públicas eficazes de formação continuada, partindo do primeiro documento produzido;



2. A partir desse aprofundamento, produzir um segundo documento com orientações detalhadas sobre como implementar políticas eficazes de formação continuada, que poderão potencialmente contribuir para a redação do capítulo de formação continuada do Guia de Implementação da Base Nacional Comum Curricular (BNCC);



3. Dar início ao planejamento de cada Estado, em articulação com os municípios, para a implementação (ou reformulação) de políticas locais de formação continuada.

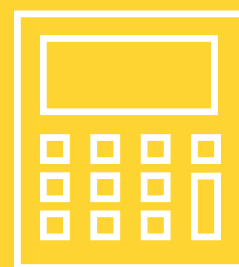
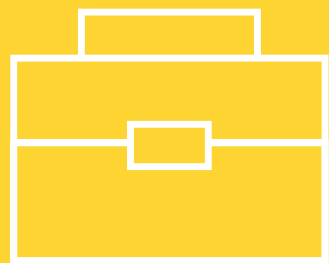


3. OBJETIVOS DESTE DOCUMENTO

Este documento é um esforço de sistematização das discussões e das pesquisas realizadas pelo GT de Formação Continuada ao longo de 2018, com o objetivo de consolidar e compartilhar o conhecimento produzido para subsidiar mudanças em políticas e programas de formação continuada nas redes de ensino pública em todo o Brasil.

O documento não tem a pretensão de esgotar a discussão sobre utilização do 1/3 de hora-atividade

para atividades formativas e não traz um passo-a-passo que deve ser seguido à risca pelas redes de ensino. O documento é um norte, com diretrizes orientadoras (e não prescritivas), para somar ao conhecimento que as redes de ensino já possuem. Fica a cargo de cada rede a seleção e adaptação das recomendações deste documento de acordo com a realidade local.

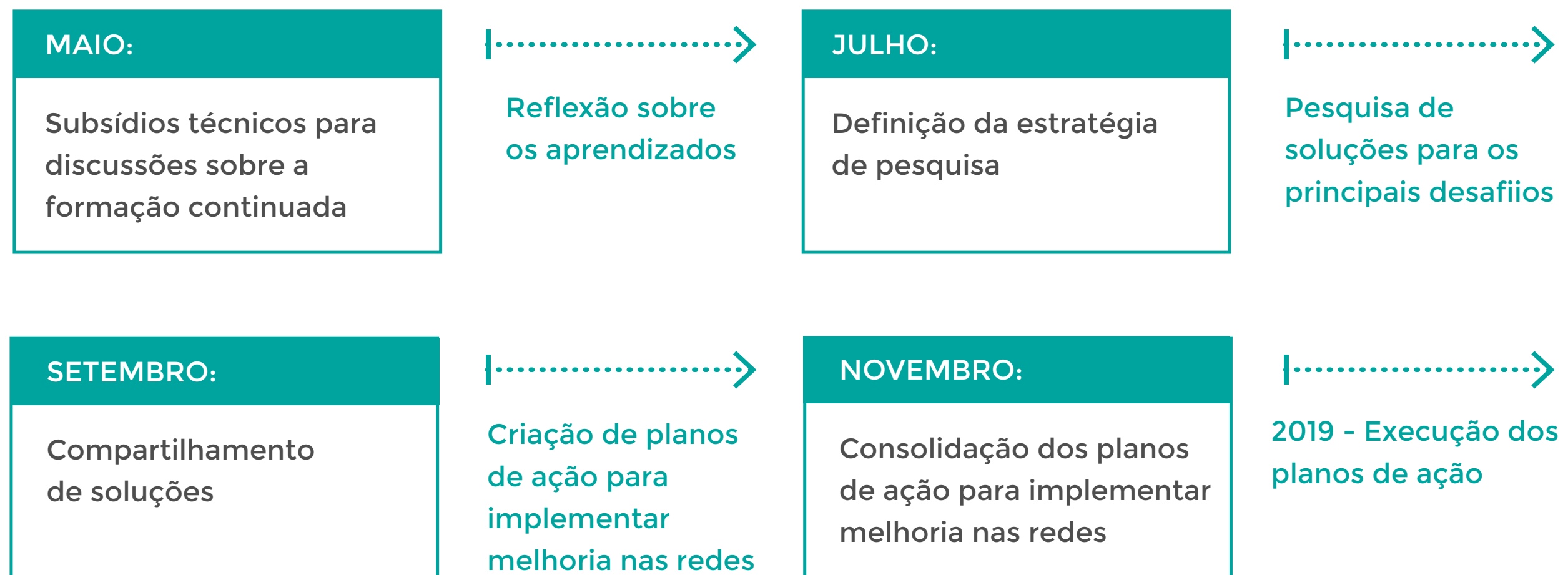


4. COMO O DOCUMENTO FOI CONSTRUÍDO

Este documento é resultado de um trabalho colaborativo, com a participação ativa de todos os membros do GT de Formação Continuada, realizado em diversas etapas durante sete meses, cuja

premissa central foi a produção de conhecimento pelo próprio grupo a partir da troca de experiências entre os participantes e condução de pesquisa investigativa nas redes.

MERGULHO NO DESAFIO DE IMPLEMENTAÇÃO DO 1/3 DE HORA-ATIVIDADE



As pesquisas foram conduzidas no período entre encontros e os aprendizados foram compartilhados e debatidos entre os participantes do GT de maneira presencial. São esses aprendizados que estão compartilhados neste documento na forma de considerações para o uso efetivo da hora-atividade.

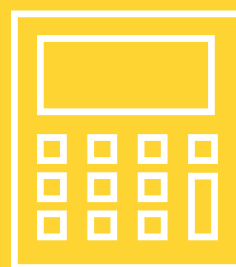
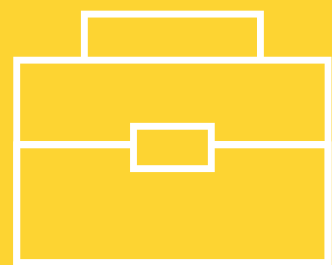
Os 53 integrantes do GT foram divididos em 8 grupos menores para aprofundamento em temáticas específicas da implementação do 1/3 de hora-atividade pelas Secretarias de Educação. Cada grupo foi responsável por definir as perguntas norteadoras para pesquisa e o plano de ação a ser desenvolvido para responder às perguntas colocadas.

Cada grupo de pesquisa se debruçou sobre problemas reais das redes de ensino e todo o processo investigativo foi pautado pela compreensão de situações concretas e entrevistas a pessoas realmente envolvidas no processo a ser investigado. Para que isso fosse possível, a metodologia de facilitação lança mão da *pesquisa-*

ação para instigar os participantes a trabalharem em grupo para solução de problemas reais, com o objetivo de que novos aprendizados se consolidem à medida que os grupos se debruçam sobre os desafios propostos, compartilhando informações e realizando pesquisas em conjunto.

Para encarar o desafio que lhes competia, os grupos de pesquisa utilizaram estratégias diversas de investigação: entrevista com membros do grupo versados no tópico investigado, revisão de material bibliográfico e documentos de outras redes de ensino, análise de casos de sucesso e grupos focais com professores e gestores das redes.

O resultado desse trabalho foi a culminância de propostas para o enfrentamento do desafio exposto. Todos apresentaram os aprendizados das pesquisas, delinearam propostas iniciais e receberam contribuições de seus colegas para revisão do material construído.



***5. CONSIDERAÇÕES
SOBRE O USO EFETIVO
DO 1/3 HORA-ATIVIDADE
PARA FORMAÇÃO
CONTINUADA***

O limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária dos profissionais do magistério público para atividades de interação com os educandos é estabelecida pela chamada Lei do Piso (Lei N° 11.738/2008), em seu artigo 2°, parágrafo 4°.

Essa regulação do tempo docente em sala de aula deve ser entendida em consonância com o Art. 67, inciso V da Lei de Diretrizes e Base da Educação Nacional (Lei N° 9.394/96), que assegura aos profissionais da educação um período reservado a estudos, planejamento e avaliação incluído na carga de trabalho.

Esse 1/3 da jornada de trabalho destinada a atividades extraclasse ou atividades não letivas, também denominada hora-atividade (em contraponto a hora-aula), é regulada por cada rede de ensino. De modo geral, esse tempo é dividido, em diferentes proporções, entre atividades pedagógicas coletivas³ e atividades de livre escolha.

Os momentos de trabalho em colaboração com outros professores da mesma unidade escolar é uma

oportunidade única para organizar o processo educativo da escola e debater temáticas relevantes para exercício da docência naquele contexto específico. Ademais, é considerado pelas evidências (DARLING-HAMMOND et al., 2009; MUSSET, 2010; VAILLANT, 2016)⁴ como uma

3 - Algumas denominações utilizadas pelas redes de ensino: Horário de Trabalho Pedagógico Coletivo, Aula de Trabalho Pedagógico Coletivo (ATPC), Horário de Trabalho Pedagógico (HTP), Horário de Trabalho Coletivo (HTC), somente para citar alguns.

4 - Darling-Hammond, L., Wei, R., Andree, A., Richardson, N., Orphanos, S. (2009). *Professional learning in the learning profession: A status report on teacher development in the United States and abroad*. Dallas, TX: National Staff Development Council.

- Musset, P. (2010). *Initial Teacher Education and Continuing Training Policies in a Comparative Perspective: Current Practices in OECD Countries and a Literature Review on Potential Effects*. *OECD Education Working Papers*, No. 48, OECD Publishing, Paris.

- Vaillant, D. (2016). El fortalecimiento del desarrollo profesional docente: una mirada desde

Latinoamérica. *Journal of Supranational Policies of Education*, No. 5, pp. 5 - 21.

das metodologias para desenvolvimento profissional que efetivamente dão resultado na aprendizagem dos alunos.

Ainda que haja variação na disposição do um terço de hora-atividade pelas redes de ensino, todas as redes sinalizam ter dificuldades em organizar de maneira efetiva o uso desse tempo pelos professores.

Subsidiados por pesquisa sobre utilização do 1/3 de hora-atividade, que criou recomendações para melhor uso desse tempo a partir do estudo aprofundado de redes de ensino com boas práticas nesse sentido⁵, técnicos de secretarias estaduais de educação e dirigentes municipais se reuniram para juntos pensarem diretrizes orientadoras e ações para o melhor aproveitamento desse tempo para a formação continuada de professores.

O trabalho do grupo partiu do reconhecimento da existência de múltiplos desafios para implementação desse terço nas redes de ensino, não necessariamente lineares nem exaustivos, mas que podem ser organizados artificialmente em etapas

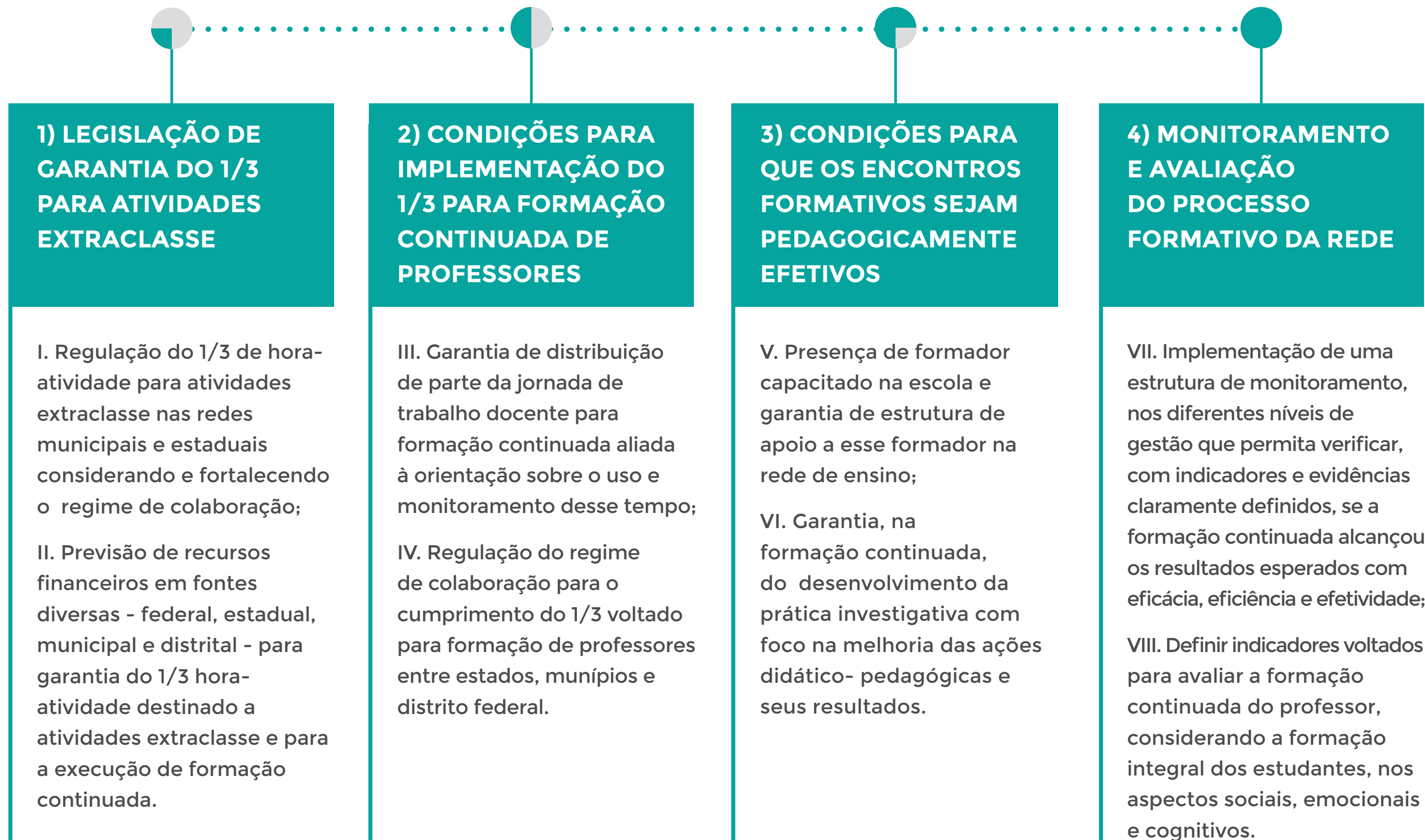
para facilitar a compreensão geral e o entendimento das questões específicas de cada etapa.

Os desafios do um terço foram ordenados em:

- 1) legislação e regulação para garantia do 1/3 do tempo para atividades não letivas;**
- 2) condições para implementação do 1/3 para formação continuada de professores;**
- 3) condições para que os encontros formativos sejam pedagogicamente efetivos; e**
- 4) monitoramento e avaliação do processo formativo da rede.**

Para cada etapa foram destacadas duas medidas essenciais para o trabalho das Secretarias de Educação no processo de tornar o uso do 1/3 de hora-atividade mais efetivo, que serão detalhadas em seguida.

5 - Silva, C. T., Pontual, T. C., Jales Coutinho, A. M. (2018). *Guia para Políticas Educacionais: O uso do 1/3 do Tempo*. Rio de Janeiro, RJ: Centro de Excelência e Inovação em Políticas Educacionais - FGV/EBAPE (ainda não divulgado).





1) LEGISLAÇÃO E REGULAÇÃO PARA GARANTIA DO 1/3 PARA ATIVIDADES EXTRACLASSE

O reconhecimento da importância de garantir aos professores tempo dedicado à realização de atividades pedagógicas extraclasse e a necessidade do cumprimento da legislação nacional sobre o tema demandam das Secretarias de Educação a reorganização das jornadas de trabalho docente para assegurar o mínimo de 1/3 da carga horária para atividades não letivas.

A adequação das legislações estaduais e municipais a essa diretriz traz um impacto político e financeiro considerável para as redes de ensino, uma vez que implica em expansão da jornada dos professores da rede ou em contratação de novos profissionais, bem como maiores investimentos em equipe, materiais, espaço e logística para realização de atividades coletivas como a formação continuada. Somado a isso, há a necessidade de criação de consensos sobre o uso do 1/3 na escola por meio de negociações

com professores e entidades de classe (abordado também mais adiante).

Desse modo, as pesquisas buscaram responder às seguintes questões (dentre outras):

- Quais são os ajustes necessários nos Planos de Carreira e Remuneração para garantir o cumprimento efetivo do 1/3?
- Quais são os ajustes necessários na legislação orçamentária e financeira para garantir o cumprimento efetivo do 1/3?

A partir das investigações e discussões em grupo, foram consideradas essenciais as seguintes medidas:

- I. Regulação do 1/3 de hora-atividade para atividades extraclasse nas redes municipais e estaduais considerando e fortalecendo o regime de colaboração;**
- II. Previsão de recursos financeiros em fontes diversas – federal, estadual, municipal e distrital – para garantia do 1/3 de hora-atividade destinado a atividades extraclasse e para execução de formação continuada.**

A garantia, em forma de lei, do 1/3 de hora-atividade para atividades não letivas pode ser feita por diferentes instrumentos normativos (decreto, lei, portaria), sendo geralmente associada aos Estatutos e Planos de Carreira do professor⁶. Além de variação na forma, há diferença no grau de especificidade dessa norma sobre como ou onde o 1/3 de hora-atividade deve ser utilizado. Algumas redes permitem aos docentes uso livre desse tempo, enquanto outras adotam a estratégia de **definir um tempo específico dentro desse 1/3 para formação continuada, trabalho colaborativo ou cumprimento na escola**, que facilita a utilização desse tempo para atividades formativas coletivas (*esse ponto será abordado em detalhes mais adiante*).

Há grande variação no número de alunos e de professores nas unidades federativas e cada rede de ensino organiza as jornadas de trabalho dos professores de maneira distinta. Então, o primeiro passo para regulamentação do 1/3 da hora-atividade é

produzir um diagnóstico local para identificar o perfil do corpo docente e as necessidades da rede de ensino.

O diagnóstico deve ser feito tanto para ajustar a jornada de trabalho dos professores quanto para organizar a formação continuada da rede. É importante que o diagnóstico esteja ancorado em indicadores objetivos. O diagnóstico para implementação do 1/3 de hora-atividade deve considerar a distribuição dos alunos e professores nas diversas etapas de ensino e nas escolas da rede, observar a relação entre quantitativo de alunos e de professores para otimização de espaços e recursos, calcular a jornada docente necessária para cumprir as necessidades da rede e então comparar a jornada necessária com a jornada docente que há disponível na rede. O

6 - O MEC disponibiliza, no âmbito da Rede de Planos de Carreira, apoio técnico e um acervo de materiais de assistência que podem auxiliar na revisão de desenhos de carreira, por exemplo o SiSPCR.

diagnóstico para definição das ações formativas deve considerar o quantitativo de professores e alunos na rede, entender o perfil dos professores e a distribuição deles no território e nas escolas, mapear as ações formativas que já existem, analisar indicadores oficiais

de aprendizagem dos alunos e captar as demandas formativas dos professores – de maneira quantitativa via formulário com opções fechadas ou qualitativa por meio de conversas estruturadas com grupos diversos de professores da rede.



EXEMPLO 1

A Secretaria de Educação do Espírito Santo passou recentemente por um processo de construção de uma proposta de Política para Formação de Professores no estado e elaborar o diagnóstico do contexto local foi parte importante desse esforço. Para entender a situação em profundidade, foram consultadas

diversas fontes: (i) dados dos Censos de Educação Básica e da Educação Superior; (ii) dados administrativos e de recursos humanos da própria SEDU; (iii) documentos oficiais e legislação pertinentes à formação de professores e assuntos correlatos; (iv) entrevistas com profissionais da gestão da Secretaria e das

unidades escolares; (v) consulta pública com profissionais da educação. A análise tanto de dados quantitativos quanto de dados qualitativos permitiu a melhor compreensão do cenário e, a partir desse diagnóstico detalhado, foi possível construir uma Política de Formação aderente à essa rede de ensino.

**EXEMPLO 2**

Durante as atividades do GT de Formação Continuada, técnicos de alguns estados procuraram entender melhor a situação das redes municipais dentro do seu território em relação à utilização do 1/3 de hora-atividade. Esses diagnósticos foram em sua maioria construídos a partir de conversas estruturadas

com um grupo pequeno de professores ou de informações obtidas por meio do envio de questionário *online*. Foi possível entender a distribuição da carga horária dos professores, o uso corrente da hora-atividade, as diretrizes das escolas/redes nesse sentido e os temas de formação demandados pelos

professores. Essas informações, complementadas com bases de dados do questionário para professores da Prova Brasil e dos Censos, são essenciais para que as Secretarias pensem políticas de ajuste da jornada dos professores e de melhoria do uso de hora-atividade para formação continuada.

A partir do diagnóstico local, é possível então definir os objetivos da política de formação continuada da rede e pensar as adequações necessárias na regulamentação do uso do um terço de hora-atividade. O próximo passo então é **calcular a alocação orçamentária que permitirá a execução das ações formativas e a adequação da jornada docente às necessidades da rede.**

Uma vez realizado o diagnóstico e definido o orçamento, é preciso **garantir que as Secretarias de Educação tenham recursos suficientes para garantir um terço de hora-atividade para os professores e conduzir suas ações de formação continuada de maneira adequada.**

Cada Secretaria – estadual, municipal ou distrital – deve assegurar dentro do orçamento geral uma quantia específica suficiente para atender às necessidades de formação continuada dos professores da rede, o que pode significar priorizar ações de formação continuada em relação a outras atividades da Secretaria ou otimizar gastos da Secretaria para liberar recursos para adequação das jornadas docentes e para atividades formativas. É preciso pensar também no fortalecimento do regime de colaboração com maior contribuição financeira da União, de modo a possibilitar um repasse maior do governo federal para os governos subnacionais que poderão investir mais na formação dos professores – existe agora uma janela de oportunidade para discussão desse tema, com a revisão do FUNDEB e o fortalecimento do debate sobre a definição do CAQ/CAQi.

Caso os recursos disponíveis não permitam a adequação imediata do uso do 1/3 de hora-atividade

para formação continuada, pode-se pensar em uma implementação gradual, com metas a longo prazo, mas ações concretas de curto e médio prazo. E na impossibilidade de realização de todas as ações formativas planejadas inicialmente é preciso pensar estrategicamente para priorizar as ações que terão maiores resultados em termos de melhoria do ensino e aprendizagem na rede ou buscar parcerias que reduzam os custos de formação continuada da Secretaria.

A possibilidade de parcerias com instituições públicas e privadas para provisão de formação continuada, por vezes sem ônus financeiro ou custos reduzidos, deve ser condicionada à análise de alinhamento da formação oferecida com as diretrizes pedagógicas e condições físico-orçamentárias da rede que receberá a formação, em termos de infraestrutura/equipamentos disponíveis e de possibilidade de custeio de transporte e hospedagem para formadores e professores.



2) CONDIÇÕES PARA IMPLEMENTAÇÃO DO 1/3 PARA FORMAÇÃO CONTINUADA DE PROFESSORES

Ainda que 1/3 de hora-atividade para atividades não letivas esteja garantido em forma de lei, outras medidas são necessárias para assegurar que este tempo seja de fato utilizado pelos professores para se reunirem e realizarem atividades profissionais colaborativas, ou seja, para que este tempo seja utilizado na escola em prol de trabalho coletivo que resulte em melhorias no processo ensino-aprendizagem nesse ambiente.

A dedicação de parte do 1/3 para formação continuada na escola pode ser sustentada por duas medidas que se fortalecem quando aplicadas conjuntamente: a **regulação de tempo específico para formação continuada dentro desse 1/3 de hora atividade** (*mencionado brevemente*

anteriormente) e o monitoramento das atividades realizadas pelos professores durante o 1/3 de hora-atividade (*que será detalhado mais adiante*). Entre os desafios a serem enfrentados, destacam-se a negociação com outras partes interessadas na flexibilidade do 1/3 e a estruturação da carga horária dos professores que atuam em mais de uma escola ou ainda em mais de uma rede.

Desse modo, as pesquisas buscaram responder às seguintes questões (dentre outras):

- Como o tempo destinado ao 1/3 pode ser estabelecido/organizado?
- Como orientar, acompanhar e avaliar a implementação do 1/3?
- Como estruturar a modulação/distribuição de carga horária do professor (entre escolas e entre redes)?

A partir das investigações e discussões em grupo, foram consideradas essenciais as seguintes medidas:

III. Garantia da distribuição de parte da jornada de trabalho docente para formação continuada aliada à orientação sobre uso e monitoramento desse tempo;

IV. Regulação do regime de colaboração para cumprimento de 1/3 voltado para formação de professores entre estados, municípios e distrito federal.

O terço de hora-atividade para atividades sem interação com alunos compreende uma série de ações necessárias para promoção de um bom ensino: formação continuada, planejamento de aulas, elaboração e correção de avaliações, reuniões pedagógicas, cumprimento de rotinas administrativas, só para citar alguns exemplos. Ter uma **diretriz que estabeleça um mínimo desse**

tempo para formação evita que esta seja preterida em meio às outras atividades.

O tempo para atividades extraclasse pode ser utilizado dentro ou fora da escola, em convocações pela Secretaria, individual ou coletivamente, em atividades específicas ou de livre escolha do professor. Das redes que garantem o terço de hora-atividade para os professores, algumas não tem qualquer especificação quanto ao cumprimento desse horário, outras dividem esse tempo entre cumprimento na escola e cumprimento em casa/local de livre escolha, e outras especificam o cumprimento total na escola, mas sem necessariamente vincular esse tempo a atividades coletivas como a formação.



EXEMPLO 3

A rede municipal de Novo Horizonte, no interior de São Paulo, estabelece em resolução anual critérios para organização e funcionamento das horas-atividade, ou HTPCs. O primeiro artigo da Resolução SME nº02/2018 institui encontro

semanal dos profissionais de magistério com definição do dia da semana e horário – essa previsibilidade dos encontros facilita na garantia de disponibilidade por parte dos professores, que não podem assumir responsabilidades em

outras escolas ou outras redes nesse período. O segundo artigo traz outro elemento importante para o uso efetivo da hora-atividade, a garantia de que esse tempo será utilizado para “formação continuada” e “atividades estritamente pedagógicas”.

RESOLUÇÃO SME Nº02/2018

Resolve:

Art. 1.º - Os HTPCs da rede municipal de ensino, integrante da carga horária/jornada dos profissionais do magistério público municipal serão de duas horas semanais (consecutivas), de forma a garantir que esses profissionais tenham o encontro semanal (hora de Trabalho pedagógico **COLETIVO**, na seguinte conformidade:

- a) 2a. Feira – das 18h às 20h – Profissionais do Magistério Público Municipal – Campo de Atuação: Ensino Fundamental, ou seja, do 1.º ao 9.º ano e da Habilitação Específica do Magistério de Nível Médio;
- b) 3a. Feira – das 18h às 20 h – Profissionais do Magistério Público Municipal – Campo de Atuação: Educação Infantil de todas as suas etapas;

- c) **APENAS, E SOMENTE** os docentes PEBI e PEBII, da Secretaria de Estado da Educação, afastados junto ao Município através da Ação Parceria Educacional Estado Município, que tiveram seus afastamentos prorrogados até 31.12.2018 da Res. SE 73/2017, de 27.12.2017, que acumulam outro cargo no município deverão cumprir suas horas ATPC (Aula/Atividade de Trabalho Pedagógico Coletivo) relativo ao cargo de sua origem, a ser desenvolvidas como espaço de atendimento a alunos, ocorrendo às 4a. Feira das 17h30 às 18h30 e às 5a. Feira das 17h30 às 18h30 na sua Unidade Escolar, conforme disposto no Documento Orientador CGEB nº 10 de 2014, do Governo do Estado de São Paulo.

A definição de como usar o tempo não letivo garantido por lei precisa ser feita por meio de **negociação com todas as partes interessadas: secretarias de educação (e respectivos governos), sindicato e os próprios professores**. Um desafio comum apontado pelas redes foi a da negociação com professores e sindicatos para o cumprimento do 1/3 de hora-atividade na escola. As entidades de classe e os professores, em sua maioria, defendem que esse tempo seja de livre escolha e cumprido fora da unidade escolar, sem acompanhamento algum da Secretaria em relação à destinação desse tempo para atividades que de fato resultem em melhoria de práticas de ensino. Acredita-se que uma diretriz nacional sobre o assunto possa fortalecer as Secretarias nas negociações com as entidades de classe locais.

A efetivação de um tempo específico para formação continuada exige, para além da norma, investimento em orientações para toda a rede quanto ao uso e o monitoramento desse tempo. É necessário **definir processos sobre o funcionamento do trabalho**

coletivo nas escolas e promover instrumentos de acompanhamento do trabalho, por exemplo, entrega de relatórios de atividades e/ou controle por meio de ponto *(a estruturação pedagógica-operacional das formações continuadas será aprofundada adiante)*.

A participação dos docentes em momentos de troca com os seus pares é muitas vezes prejudicada pelo acúmulo de jornadas de trabalho e pela distribuição da carga horária em mais de uma escola por parte considerável dos professores, o que dificulta a reunião de professores em um mesmo horário num dado local de trabalho. O menor tempo de interação entre profissionais da mesma escola enfraquece o relacionamento entre os pares e com a comunidade escolar. Na impossibilidade de **avançar no sentido de assegurar a jornada do professor em uma única escola** (a medida mais indicada), cada rede deve se organizar para compatibilizar o tempo de formação do professor nas escolas em que esse profissional atua, inclusive em articulação com outras redes de ensino. É preciso **definir datas e horários de**

formação que viabilizem a participação do mesmo professor na formação de diferentes escolas/redes ou então pensar em **ações conjuntas de formação** que atendam às necessidades de ambas as escolas/redes.

Considerando o papel central da formação continuada dos professores em melhorar práticas pedagógicas e garantir a aprendizagem dos alunos, e tendo em vista a enormidade do desafio de promover uma formação continuada de qualidade para todos os professores do país, reconhece-se a importância de **promover a articulação entre os diferentes entes federativos: união, estados, municípios e distrito federal**. Essas instâncias devem se apoiar para viabilizar financeiramente as atividades formativas (*já mencionado*) e para unirem esforços na promoção dessas atividades.

A colaboração entre estados e municípios traz grandes possibilidades de otimização de recursos para formação continuada, seja na criação de uma rede única de formadores que atue simultaneamente nas redes estadual e municipais, seja na utilização

conjunta de espaços e materiais formativos, seja no compartilhamento de custos financeiros de ações formativas ou seja de outras formas ainda a serem exploradas pelos entes federados. Além de possibilitar o aumento do alcance e da frequência das ações formativas, a aproximação entre redes de ensino permite também que as redes troquem aprendizados e experiências que contribuam para a qualidade e coerência das formações. A operacionalização da formação continuada em regime de colaboração exige planejamento cuidadoso de deslocamentos, espaços físicos e materiais necessários para que as formações ocorram de forma continuada e com qualidade para todos.

Outros fatores a serem considerados na efetivação do 1/3 para formação continuada são: a **motivação dos professores** para participar desses momentos e a **articulação entre os múltiplos locais de formação** – escolas, centros formadores e instituições de ensino superior. Em relação à motivação dos professores, recomenda-se promover espaços de escuta do

professor para aumentar o sentimento de pertencimento à rede de ensino, para captar as necessidades reais desse profissional e para promover formações de acordo com esses anseios. Além disso, recomenda-se **vincular a progressão dos professores na carreira à participação em formação continuada e/ou à melhoria de desempenho profissional em sala de aula.**



3) CONDIÇÕES PARA QUE OS ENCONTROS FORMATIVOS SEJAM PEDAGOGICAMENTE EFETIVOS

Uma vez garantido que os professores estejam disponíveis na escola para realizar atividades coletivas voltadas para formação continuada, é preciso pensar no melhor uso desses momentos para que os professores possam refletir criticamente sobre suas práticas pedagógicas e aperfeiçoá-las.

A escola deve ser considerada como lócus principal da formação continuada, pois oferece condições

ideais para discussão das práticas pedagógicas entre pares que convivem no dia-a-dia e atuam em um mesmo contexto, de modo que os professores conseguem abordar, durante os momentos formativos coletivos, questões específicas daquela escola de maneira quase imediata e contínua.

Para que a escola se constitua como uma instância formadora, é preciso garantir, além de espaço e ferramentas adequados, uma figura formadora que esteja capacitada para facilitar o trabalho formativo de acordo com métodos que resultem em uma real melhoria da prática do professor em sala de aula e, conseqüentemente, em maior aprendizado dos alunos.

Desse modo, as pesquisas buscaram responder às seguintes questões (dentre outras):

- **Como são definidas as demandas de formação continuada e as metodologias utilizadas?**
- **Como mobilizar professores para uma participação ativa e colaborativa no processo formativo?**

- **Como é a formação dos formadores?**

A partir das investigações e discussões em grupo, foram consideradas essenciais as seguintes medidas:

V. Presença de formador capacitado na escola e garantia de estrutura de apoio a esse formador na rede de ensino;

VI. Garantia, na formação continuada, do desenvolvimento da prática investigativa com foco na melhoria das ações didático-pedagógicas e seus resultados.

A figura do formador no âmbito escolar está associada ao coordenador pedagógico, no entanto, entende-se que, na ausência deste, **qualquer pessoa da equipe gestora de uma escola** – seja diretor, vice-diretor, pedagogo, especialista, supervisor, professor ou outro – **pode e deve assumir a função formativa**. O importante é que o formador seja uma pessoa capacitada para entender as demandas dos professores de determinada escola; orientar os estudos e as discussões do corpo docente; fazer acompanhamento pedagógico, via

observação de sala de aula, por exemplo; e conduzir as formações com conteúdos e métodos apropriados.

As Secretarias de Educação precisam **promover programas de capacitação para que as equipes gestoras das escolas se fortaleçam na condução do processo formativo** e para que os formadores dentro dessas escolas estejam aptos a atuar como tal. O apoio também deve ser oferecido na forma de fornecimento de materiais pedagógicos para formação nas escolas e disponibilização de protocolos de acompanhamento da prática docente.

Ao formador que atua junto aos professores cabe se manter atualizado em relação às pesquisas mais recentes sobre processos de ensino-aprendizagem e promover o trabalho colaborativo entre o corpo docente por meio de estímulos à realização de planejamento integrado, elaboração e execução dos projetos interdisciplinares, investigação conjunta de novas práticas pedagógicas e outras ações coletivas para problemas em comum.

**EXEMPLO 4**

O profissional dentro da escola dedicado a função formativa é central no fomento ao trabalho colaborativo entre os professores, no entanto, para além de pensar ações integradoras e atividades em grupo, há outro papel, ainda pouco discutido, mas de essencial importância, que pode ser desempenhado por este formador: o acompanhamento individualizado da atuação

dos professores sob sua responsabilidade.

A Secretaria Municipal de Educação de Manaus desenvolve um programa de tutoria com ótimos resultados para mostrar em termos de desenvolvimento profissional dos tutorados com os professores em estágio probatório. O programa se baseia em uma relação de confiança entre um profissional

mais experiente (tutor) e um professor (tutorado), buscando ampliar seu repertório de conteúdos e práticas pedagógicas. Em Manaus, o tutor acompanha regularmente as aulas do tutorado para que posteriormente possam discutir pontos de melhoria da condução da aula e encontrar juntos soluções para os desafios da sala.

A atuação desse formador deve ser guiada pela Política de Formação Continuada de professores da rede em conjunto com o Projeto Pedagógico da escola em que atua. E o **conteúdo da formação deve**

ser pensado a partir do diagnóstico de necessidades formativas da rede, obtido por meio de um sistema de monitoramento das práticas docentes (*reflexões sobre sistema de monitoramento serão abordados*

juntamente com avaliação mais adiante) e por meio de levantamentos de temas de interesse com o público-alvo. A partir do diagnóstico, precisam ser criados objetivos palpáveis e mensuráveis para a formação, com acompanhamento contínuo para reelaboração das prioridades.

Deve haver uma seleção criteriosa dos conteúdos da formação continuada e da metodologia aplicada, considerando a real necessidade do público envolvido, com foco na prática de sala de aula e na aprendizagem dos alunos. As metodologias de formação devem ser variadas, mas todas devem ser **metodologias ativas, que promovam momentos de reflexão, ação, investigação e socialização de experiências exitosas por parte dos professores. Além disso, o trabalho colaborativo e o uso dos dados produzidos pela própria escola** (avaliações formativas dos alunos, avaliações diagnósticas, avaliações somativas internas, entre outros) deve sempre ser incluído na metodologia de formação,

por propiciar a discussão entre pares a partir de dados concretos.



4) MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DO PROCESSO FORMATIVO DA REDE

O processo constante de monitoramento e avaliação da política de formação continuada de professores é essencial para verificar se os resultados esperados estão sendo atingidos e se os recursos estão sendo bem utilizados. É somente por meio do monitoramento e avaliação que é possível identificar possíveis falhas na política de formação e promover ajustes para aprimorá-la, replanejando as ações para alcançar os objetivos propostos. Como visto anteriormente, o monitoramento serve também ao propósito de identificar demandas formativas da rede. **O monitoramento e avaliação são parte integrante da política de formação continuada e não algo a ser feito após a implementação do programa.** O monitoramento e avaliação devem ser

previstos no próprio desenho da política, podendo ser assegurados em forma de lei.

Um aspecto fundamental a ser considerado é que o objeto de monitoramento e avaliação não são os professores, mas o processo formativo da rede. O acompanhamento daquilo que os professores aprendem com a formação continuada, do que aplicam em sala de aula e de como isso impacta nos estudantes é visto em conjunto com o monitoramento das ações desenvolvidas pela Secretaria para execução de formação continuada. Ou seja, trata-se de uma **avaliação sistêmica do processo formativo na rede**, não de uma avaliação de indivíduos isolados.

Desse modo, o GT de formação buscou responder às seguintes questões (dentre outras):

- **Como monitorar e como avaliar o processo formativo da rede? Quais instrumentos/indicadores devem ser utilizados?**

- **Como utilizar indicadores da avaliação para (re) formular políticas públicas?**

A partir das investigações e discussões em grupo, foram consideradas essenciais as seguintes medidas:

VII. Implantação de uma estrutura de monitoramento, nos diferentes níveis de gestão, que permita verificar, com indicadores e evidências claramente definidos, se a formação continuada alcançou os resultados esperados com eficácia, eficiência e efetividade;

VIII. Definir indicadores voltados para avaliar a formação continuada do professor, considerando a formação integral dos estudantes, nos aspectos sociais, emocionais e cognitivos.

O monitoramento e avaliação da política de formação continuada estão vinculados à criação de instrumentos para acompanhamento dos processos formativos da rede e à análise dos dados coletados para subsidiar a construção de planos de formação

mais adequados à realidade local. Os esforços de monitoramento e avaliação só fazem sentido se forem revertidos em melhoria das políticas e programas que estão sendo monitorados e avaliados.

O monitoramento, assim como a formação continuada, precisa ter um amplo alcance. Devem participar do processo de monitoramento a Secretaria de Educação, os formadores, os gestores, escolares e os professores. Há ainda participação do MEC em algumas avaliações e utilização de resultados de aprendizagem dos alunos como indicador de sucesso das formações.

O monitoramento pode ser entendido como meio de verificar se as ações que foram planejadas estão sendo executadas e, caso estejam sendo executadas, se estão sendo executadas da

melhor maneira possível. O monitoramento está relacionado a **indicadores de processo** que podem incluir ponderações sobre a provisão de recursos pedagógicos pela Secretaria, a carga horária para atividades coletivas, as metodologias da formação e a frequência dos professores, por exemplo. **É necessário definir ferramentas e responsáveis para acompanhamento de cada indicador, além da periodicidade de coleta dos dados.** *Quem é responsável por cada indicador – a equipe central da Secretaria, as equipes das regionais, os gestores escolares? E como esses dados serão analisados: reuniões (presenciais ou online), entregues via relatórios ou formulários?* Dada a complexidade do acompanhamento da execução de políticas em nível estadual e municipal, sem indicadores objetivos e atribuições bem definidas o sistema de monitoramento não funciona.



A atuação do professor não se limita apenas aos momentos de interação com os alunos dentro de sala de aula, outras atividades pedagógicas precisam se desenvolver para apoiar e potencializar o aprendizado dos alunos. Desse modo, o tempo para atividades extraclasse não é

apenas direito, mas também dever dos professores.

Se o descumprimento da hora-atividade pode afetar negativamente o processo de ensino e aprendizagem, é preciso monitorar a utilização desse tempo de maneira assertiva, definindo, para além de responsáveis

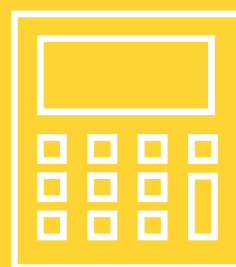
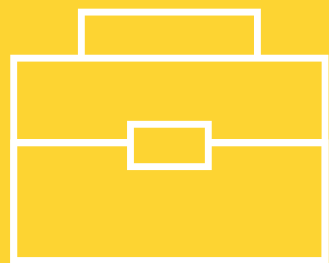
e ferramentas, penalidades para aqueles que não cumprem esse tempo. As redes de ensino relatam medidas como reposição, advertência verbal, registro na avaliação de desempenho e desconto na folha de pagamento para desincentivar a ausência do professor.

A avaliação parte das ações realizadas no âmbito de dada política ou programa para analisar qual foi o impacto dessas ações. A avaliação está ligada a **indicadores de resultados**, que no âmbito da formação continuada estão atrelados às observações de mudanças

no processo de ensino dos professores e ao impacto no desempenho do aluno. No caso dos professores, os resultados podem ser averiguados via observação de sala de aula e, no caso dos alunos, via avaliações em larga escala e avaliações escolares periódicas.

Vale mencionar que é necessário pensar em avaliação para todas as disciplinas e/ou áreas de conhecimento e em instrumentos avaliativos que considerem, além da aquisição de conhecimento, o desenvolvimento de competências.

Para além de fornecer subsídios para melhoria da própria política ou programa, **o monitoramento e a avaliação permitem identificar escolas com melhor desempenho ou escolas com problemas formativos semelhantes e promover redes de compartilhamento de boas práticas.**



6. CONCLUSÕES

Os encontros promovidos em 2018 com técnicos das Secretarias Estaduais de Educação e dirigentes municipais avançaram na construção coletiva de caminhos para que as redes façam o uso efetivo do terço de hora-atividade no âmbito da formação continuada de professores.

As principais ideias foram organizadas neste documento para consolidar o que foi discutido e facilitar a difusão desse conhecimento com mais atores. Espera-se que este material cumpra o papel de apoio e orientação às redes públicas de ensino, contribuindo para melhoria nas políticas de formação continuada em todo o país.

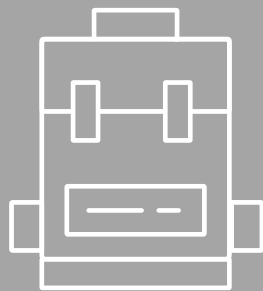
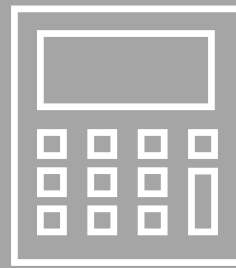
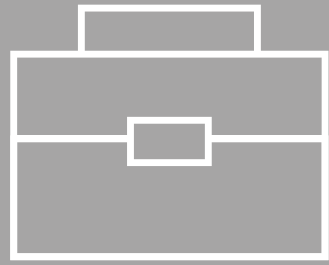
Há no grupo um consenso sobre a importância da formação continuada para melhoria da aprendizagem dos alunos e a importância da utilização efetiva do um terço de hora-atividade previsto em lei para promover uma formação continuada que resulte de fato em melhoria do ensino em sala de aula.

O desenvolvimento de um regime de colaboração, a garantia de um tempo específico dentro do

1/3 de hora-atividade para formação coletiva e o estabelecimento de um sistema para monitoramento do cumprimento do 1/3 apareceram como os grandes entraves a serem enfrentados nessa temática. O documento que aqui se apresenta busca apontar algumas medidas para enfrentar esses desafios.

A elaboração deste documento, bem como todo o trabalho que vem sendo desenvolvido desde 2017, parte da premissa de que o trabalho colaborativo e a troca de experiência são essenciais para o enriquecimento das ações rumo a uma educação pública de qualidade.

Este documento ganha ainda mais força, pois serve de insumo para o Guia de Implementação da BNCC e é complementado por outro material produzido pelo mesmo grupo de trabalho: um plano de ação por unidade da federação para efetivação do 1/3 de hora-atividade, construído em colaboração por um técnico da Secretaria Estadual de Educação e um dirigente municipal da Unidade Federativa.



ANEXOS

I. LISTA DE PARTICIPANTES DO GRUPO DE TRABALHO

NOME	UF	NOME	UF
Adriana Tomasoni	MT	Cristina Lens Bastos De Vargas	ES
Agamenon Santos Rodrigues	RR	Dannielsom Thomptsom De Souza Miranda	AP
Alessandra De Fatima Camargo Godoi	TO	Doris Eloisa Catto Freitas Da Silva	SC
Alessandra Ferreira Beker Daher	MS	Edmundo Felipe Borges Filho	PI
Ana Carolina Vieira Lubambo De Britto	PB	Elaine Cristina De Araujo	GO
Ana Coelho Vieira Selva	PE	Elen Cristina Da Cruz Alves	PA
Ana Dayse Rezende Dorea	AL	Fabiana Alves De Melo Dias	AL
Ana Lucia Uchoa De Melo	AM	Flávia Monteiro De Barros Araujo	RJ
Ana Paula Souza Maia	RO	Francinete Ribeiro Ferreira Fonseca	TO
Andre Lemes Da Silva	RS	Francisca Marcia Da Silva Holanda	AC
Antonio Magno Melo De Sousa	MA	Francisco José Amorim De Brito	PE
Carlos Alberto De Miranda Pinheiro	PA	Gabriela Dos Santos Pimenta Lima	MG

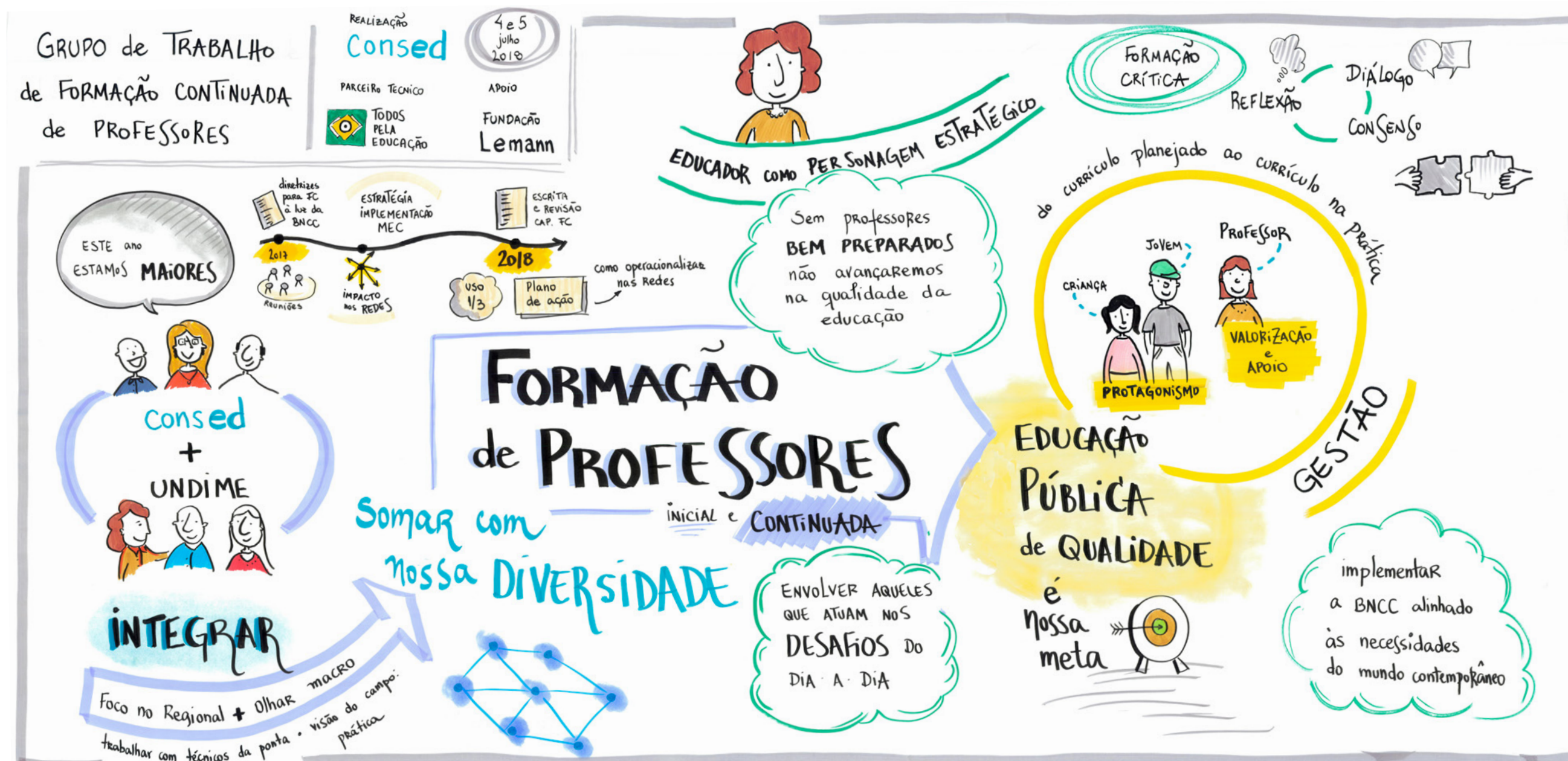
I. LISTA DE PARTICIPANTES DO GRUPO DE TRABALHO

NOME	UF	NOME	UF
Gilian Cristina Barros	PR	Magali Rufo Mascarenhas	TO
Hylo Leal Pereira	CE	Manuelina Martins Da Silva Arantes Cabral	MS
Inacélia de Fátima Alves de Oliveira Calixto	ES	Marcelo Ferreira Da Costa	GO
Iolanda Barbosa Da Silva	PB	Marcia Rocha De Souza Antunes	GO
Isabel Regina Ramisch	RS	Maria Cristiane Correia Maia	BA
Jeane Dantas Dos Santos Bezerra	RN	Maria De Nazare Salles Sucupira	AP
Julia Siqueira Da Rocha	SC	Maria Do Perpétuo Socorro Fortes Braga E Silva	MA
Katia Roussenq Bichels	SC	Maria Virginia Morais Garcia	MG
Luiz Fernando De Lima Perez	DF	Marieta Barbosa Oliveira	SE
Luiz Miguel Martins Garcia	SP	Marília Daniela Aragão Dos Anjos	PI
Luiza Aurelia Costa Dos Santos Teixeira	CE	Marli Regina Fernandes Da Silva	PR
		Mirta Grisel Garcia Kehler	MT

I. LISTA DE PARTICIPANTES DO GRUPO DE TRABALHO

NOME	UF	NOME	UF
Nednaldo Dantas Dos Santos	RN	Rosely Maria Dias	RO
Neuzi Schotten	SC	Rubia De Abreu Cavalcante	AC
Raquel Padilha Da Silva	RS	Stela Aparecida Damas Da Silveira	RR
Regina Marieta Teixeira Chagas	AM	Thirza Mangueira Teixeira	SE
Renê Gomes Pimentel	BA	Valeria Souza	SP
Robert Langlady Lira Rosas	AM	Vilmar Lugao De Britto	ES
Rosangela Maria Pereira Dourado	RO	Wesley Karllos Neves Conceicao	RJ

II. PAINÉIS DE FACILITAÇÃO GRÁFICA



II. PAINÉIS DE FACILITAÇÃO GRÁFICA



II. PAINÉIS DE FACILITAÇÃO GRÁFICA

GT FORMAÇÃO CONTINUADA de PROFESSORES | 4 e 5 julho 2018



II. PAINÉIS DE FACILITAÇÃO GRÁFICA

GT FORMAÇÃO
CONTINUADA de
PROFESSORES

4 e 5
Julho
2018

trilha - USO EFETIVO do 1/3

LEGISLAÇÃO e
REGULAÇÃO para
GARANTIA do 1/3



QUAIS OS AJUSTES NECESSÁRIOS NA LEGISLAÇÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA PARA GARANTIR O CUMPRIMENTO EFETIVO do 1/3?

COMO ESTÁ REGULAMENTADO O CUMPRIMENTO DO 1/3 DA LEI DO PISO NAS REDES DE ENSINO?

QUAIS OS AJUSTES NECESSÁRIOS NOS PCR PARA GARANTIR O CUMPRIMENTO EFETIVO do 1/3?

CONDIÇÕES para
IMPLEMENTAÇÃO

COMO ORIENTAR, ACOMPANHAR E AVALIAR A IMPLEMENTAÇÃO DO 1/3?

COMO ESTRUTURAR A MODULAÇÃO DO PROFESSOR?

COMO O TEMPO DESTINADO AO 1/3 PODE SER ESTABELECIDO/ ORGANIZADO?

QUAIS MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS AS SECRETARIAS DEVERÃO DESENVOLVER PARA CONSTITUIR QUADRO [docente técnico-pedagógico] PARA IMPLEMENTAÇÃO DA HORA ATIVIDADE?

COMO DESENVOLVER A HORA ATIVIDADE SE AS ESCOLAS NÃO APRESENTAM ESTRUTURA FÍSICA E RECURSOS HUMANOS ADEQUADOS PARA REALIZAÇÃO DAS ATIVIDADES FORMATIVAS?

CONDIÇÕES para
que o ENCONTRO seja
PEDAGOGICAMENTE
EFETIVO

QUEM DEFINE O QUE ENSINAR? ONDE DEFINE?

QUEM DEFINE COMO ENSINAR? ONDE ESTÁ DEFINIDO?

COMO MELHORAR OS PROCESSOS de ENSINO APRENDIZAGEM?

COMO MOBILIZAR PROFESSORES PARA UMA PARTICIPAÇÃO ATIVA e COLABORATIVA NO PROCESSO FORMATIVO?

COMO SÃO DEFINIDAS AS DEMANDAS DE FORMAÇÃO E METODOLOGIAS UTILIZADAS (Rede/Escola)?

COMO É A FORMAÇÃO DOS FORMADORES?

AVALIAÇÃO do
PROCESSO FORMATIVO
da REDE

COMO AVALIAR O PROCESSO FORMATIVO DA REDE? desempenho aluno? desempenho docente?

QUAIS OS INDICADORES AFERIDOS PARA AVALIAR EFEITOS DA FC no TRABALHO DOCENTE?

COMO UTILIZAR INDICADORES da AVALIAÇÃO PARA (RE)FORMULAR POLÍTICAS PÚBLICAS?

COMO MONITORAR EFEITOS DA F.C. NA REDE?

O QUE AVALIAR NO PROCESSO FORMATIVO DA REDE?

QUAIS INSTRUMENTOS/INDICADORES DEVEM SER UTILIZADOS NO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO?

QUEM SÃO OS ATORES QUE PARTICIPAM DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO?

QUAL A PERIODICIDADE DA AVALIAÇÃO NO PROCESSO DE FORMAÇÃO DA REDE?

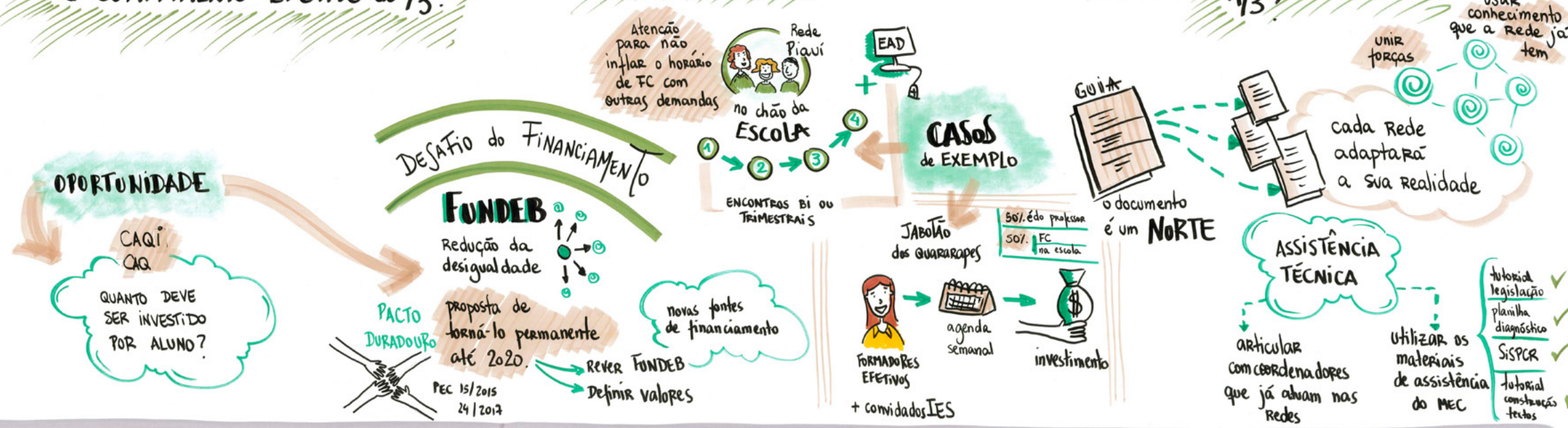
II. PAINÉIS DE FACILITAÇÃO GRÁFICA

LEGISLAÇÃO e REGULAÇÃO PARA GARANTIA do 1/3

QUAIS OS AJUSTES NECESSÁRIOS NA LEGISLAÇÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA PARA GARANTIR O CUMPRIMENTO EFETIVO do 1/3?

COMO ESTÁ REGULAMENTADO O CUMPRIMENTO DO 1/3 DA LEI DO PISO NAS REDES de ENSINO?

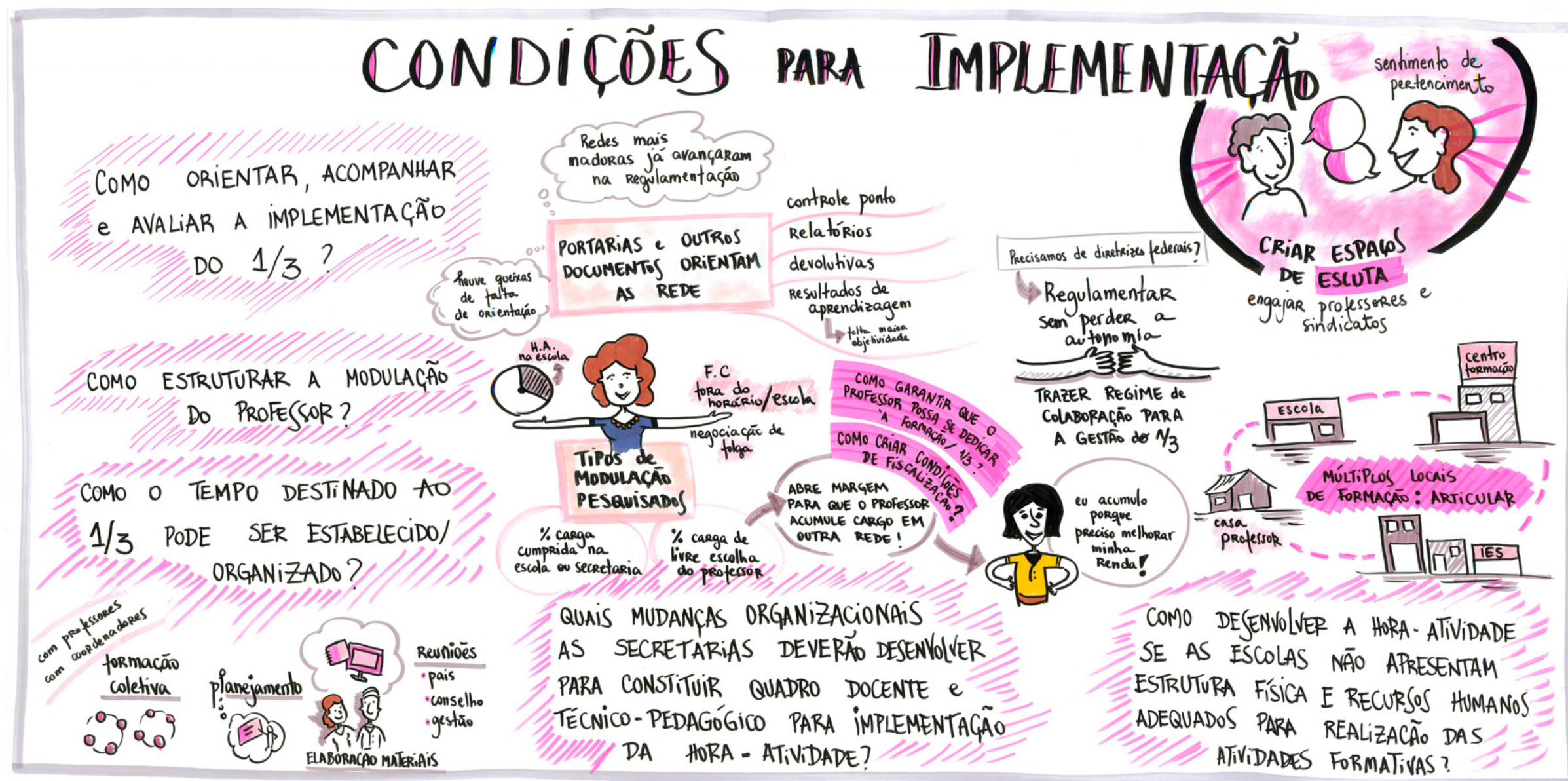
QUAIS OS AJUSTES NECESSÁRIOS NOS PCRs PARA GARANTIR O CUMPRIMENTO EFETIVO do 1/3?



GT de FORMAÇÃO CONTINUADA • 17 e 18 de setembro de 2018

consed

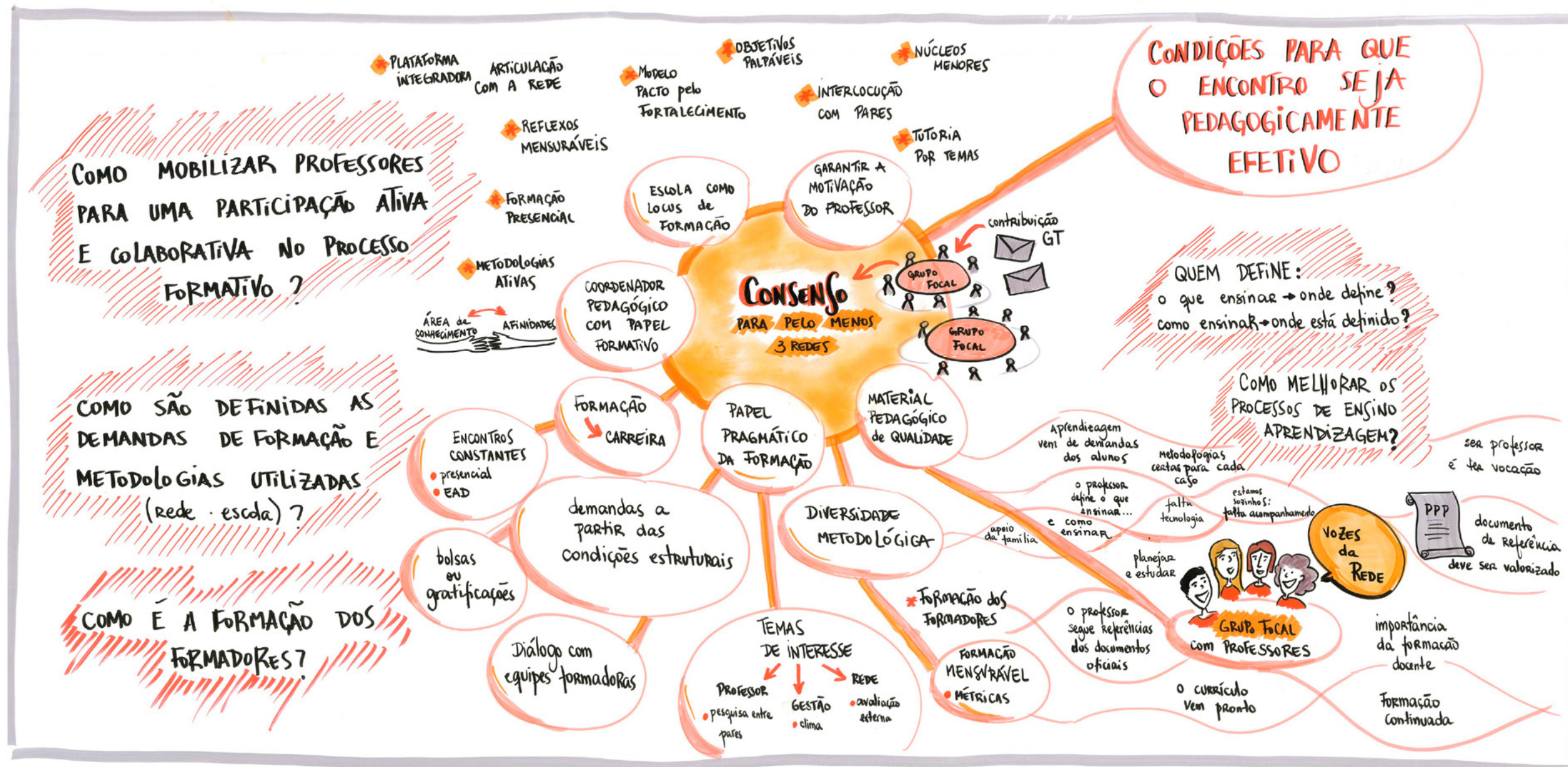
II. PAINÉIS DE FACILITAÇÃO GRÁFICA



GT de FORMAÇÃO CONTINUADA • 17 e 18 de setembro de 2018

Consed

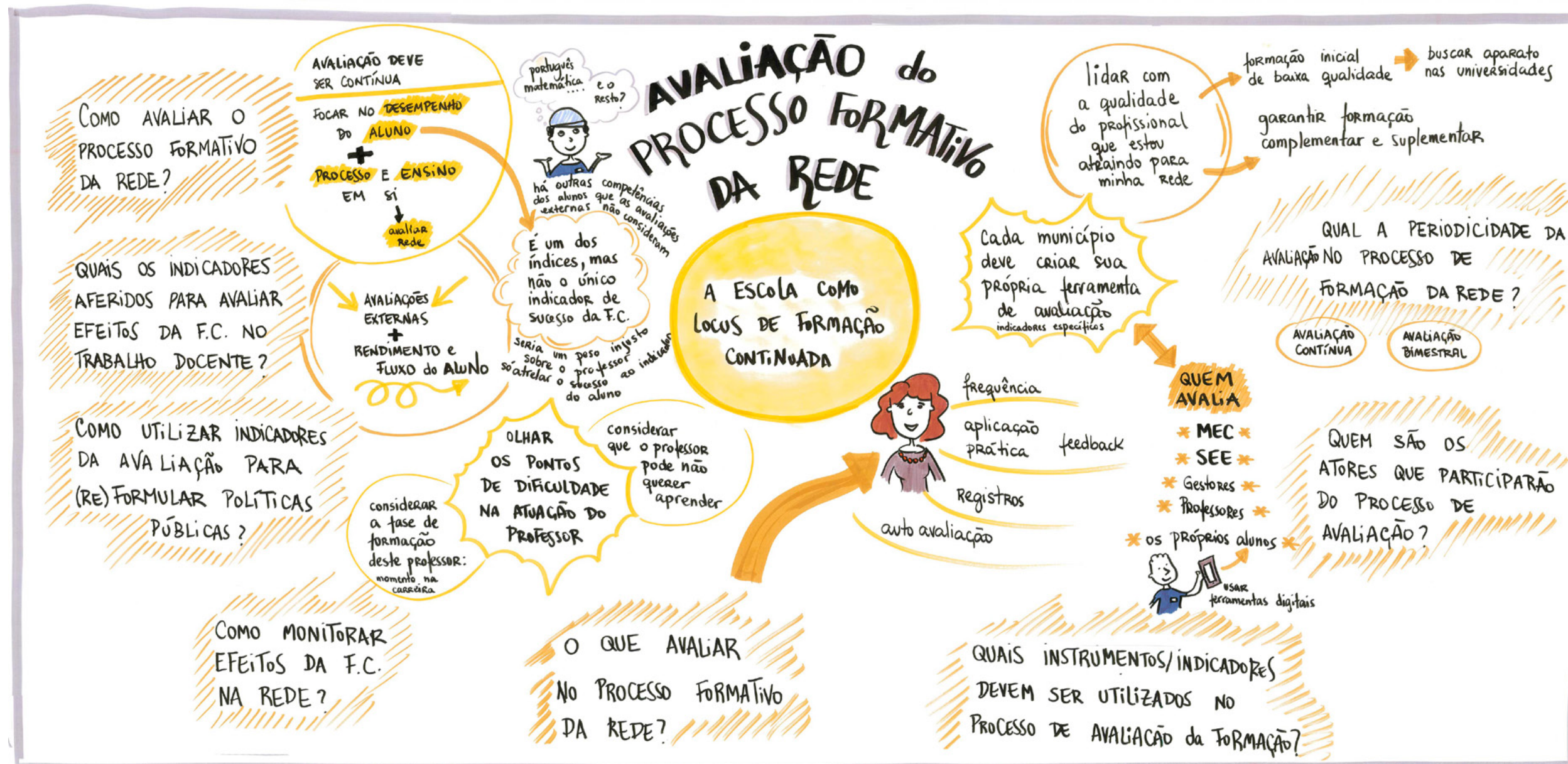
II. PAINÉIS DE FACILITAÇÃO GRÁFICA



GT de FORMAÇÃO CONTINUADA • 17 e 18 de Setembro de 2018

consed

II. PAINÉIS DE FACILITAÇÃO GRÁFICA



GT de FORMAÇÃO CONTINUADA · 17 e 18 de Setembro de 2018

III. PLANOS DE AÇÃO POR UNIDADE DA FEDERAÇÃO

Depois de meses de discussão e produção de conhecimento sobre os desafios e possíveis soluções em relação ao uso do 1/3 de hora-atividade para atividades formativas, os membros do GT tiveram a missão de transformar os aprendizados do grupo em planos de ação concretos que viabilizassem a implementação efetiva do 1/3 de hora-atividade nas respectivas redes.

Alguns planos inseriram a questão do 1/3 no contexto geral da formação continuada das redes, pensando principalmente a implementação da BNCC e dos novos currículos, enquanto outros planos focaram

especificamente na questão do 1/3. De qualquer forma, todos os técnicos das secretarias indicaram nos planos de ação primeiros passos em direção a uma utilização do 1/3 de hora-atividade mais efetiva, que possa alavancar a formação continuada das redes e impactar positivamente na qualidade do ensino e da aprendizagem no país.

Segue abaixo tabela-resumo com os principais pontos dos planos de ação das UFs, os planos de ação na íntegra poderão ser acessados no <http://www.consed.org.br/download/documentos-do-4o-encontro-do-gt-de-formacao-continuada-de-professores>

III. PLANOS DE AÇÃO POR UNIDADE DA FEDERAÇÃO

DESAFIOS

Entre os desafios apontados pelas secretarias de ensino, dois aparecem maior frequência: **financiamento e regime de colaboração**.

Em relação ao financiamento, menciona-se a não implementação do 1/3 de hora-atividade devido a falta de recursos financeiros, bem como a falta de infraestrutura e

recursos humanos para formação continuada.

Em relação ao regime de colaboração, há menção explícita à necessidade de criar um regime de colaboração e referências indiretas que abordam a necessidade pactuação com municípios na temática.

RECOMENDAÇÕES

As medidas que mais aparecem nos planos de ação das secretarias podem ser organizadas em:

- Realização de **diagnóstico**, principalmente no sentido de identificar as redes municipais que ainda não garantem o 1/3 de hora-atividade;

- Sensibilização dos municípios quanto a importância da garantia do 1/3 de hora-atividade;

- Elaboração de documento orientador sobre uso do 1/3 de hora-atividade ou elaboração de cronograma de implementação desse tempo (em parceria com os municípios);

III. PLANOS DE AÇÃO POR UNIDADE DA FEDERAÇÃO

- Criação rede conjunta de formadores para redes estadual e municipais e calendário unificado de formação;
- Demanda de maiores recursos para adequação da jornada docente e para ações de formação continuada a nível nacional e subnacional.

Foram mencionadas ainda: formação dos coordenadores pedagógicos, criação de normativa específica e implementação de sistema de monitoramento.

IMPACTO ESPERADO

É possível agrupar os impactos esperados pelas secretarias de ensino em quatro grandes linhas:

- 1. Cumprimento da lei do 1/3 de hora-atividade em todo o território estadual** (nesse ponto, há certo objetivo implícito de apoiar as redes municipais dentro do estado a se adaptarem a Lei do Piso);
- 2. Utilização adequada do 1/3 de hora-atividade pelas redes de ensino**, no sentido de garantir tempo de

formação continuada para os professores;

- 3. Indo mais além nos impactos esperados, a melhoria da aprendizagem e dos indicadores educacionais** são mencionados como objetivo final do cumprimento e uso adequado do 1/3 de hora-atividade;

- 4. Planos de carreira que contemplem questões relacionadas tanto ao 1/3 de hora-atividade quanto à formação continuada** também ganharam destaque.

Organização:



Parceiro técnico:



Apoio:



Facilitação:

