



A RELEVÂNCIA DA FORMAÇÃO CONTINUADA DO (A) PROFESSOR (A) DE EDUCAÇÃO INFANTIL PARA UMA PRÁTICA REFLEXIVA

Ana Maria Silva

Universidade Estadual de Londrina

amsilva@uel.br

Marta Regina Furlan de Oliveira

Universidade Estadual de Londrina

mfurlan@uel.br

Eixo temático: 1. Didática e Práticas de Ensino na Educação Básica

Resumo

Este texto tem o objetivo geral de apresentar a relevância da formação continuada do (a) professor (a) de educação infantil para uma prática pedagógica reflexiva. Nesse sentido, vale destacar que na contemporaneidade temos nos deparado com alterações significativas no trabalho pedagógico na educação infantil, necessitando de emergentes mudanças no papel do (a) professor (a) que atua com crianças entre 0 a 5 anos. Para tanto, o foco deste estudo é refletir sobre a importância da formação continuada de professores, sendo que a mesma é um direito e um dever, destacando algumas alternativas para que o professor tenha seu reconhecimento como cidadão além da importância de que este profissional seja respeitado em seus direitos; mas que também tenha ações comprometidas com o trabalho educativo de qualidade. A metodologia utilizada parte de um estudo teórico pautado em autores que discutem sobre a formação de professores, bem como um estudo de caso, pelo relato de experiência enquanto gestora em um dos Centros de Educação Infantil público do Município de Londrina – Paraná.

Palavras-chave: Formação Continuada. Educação Infantil. Prática Reflexiva.

Introdução

Conforme o contexto da sociedade atual em que há o avanço da tecnologia, alteração de valores sociais e educacionais, percebemos a urgente necessidade de um repensar sobre o que seja a finalidade da educação infantil e o processo de educação de crianças. Para tanto, o objetivo desse texto é apresentar, dentre outros fatores contribuintes, a relevância da formação continuada do (a) professor (a) no trabalho pedagógico com criança entre 0 a 5 anos.

Entretanto, mesmo com algumas mudanças significativas no campo da educação infantil ainda encontramos situações que precisam ser melhor ressignificadas em favor de um trabalho educativo de qualidade. Nesse sentido, comprometemos com o papel de apresentar a necessidade da formação continuada como processo de educação, busca de novos conhecimentos e atualizações e, principalmente, como exercício reflexivo do saber e fazer pedagógico na escola infantil.

Há nesse contexto contemporâneo, a necessidade da atualização constante de informação e busca de novos conhecimentos por parte dos profissionais da educação infantil. Entretanto, muitos que atuam nessa primeira etapa da educação básica, acreditam que não há necessidade dessa formação, quando em suas ações com as crianças, prevalece apenas o cuidar em detrimento do educar. Neste sentido, este estudo de natureza bibliográfica e relato de experiência tem como propósito amplo contribuir para que os (as) professores (as) tenham consciência do seu papel diante da sociedade e da criança pequena, com fins pedagógicos intencionais e sistematizados em favor de uma prática educativa consciente.

Sabemos, contudo, que em uma organização educacional, deve-se pensar sempre na qualidade do trabalho e as contribuições no processo de ensino e aprendizagem de criança. Ao pensar no (a) professor (a) percebemos que há uma desvalorização do magistério, principalmente para o trabalho com crianças da faixa etária entre 0 a 5 anos. Esse processo de desvalorização reflete no saber e fazer do (a) professor (a) em que muitos encontram-se desanimados e até acomodados com a situação que envolve baixos salários, salas lotadas, carga horária extensa, multiplicidade de funções e papéis, problemas de saúde, entre outras questões. Diante disso, perguntamos: Como conseguir uma formação continuada com tantos problemas?

Entendemos, desse modo, que a formação continuada é urgente e necessária não meramente para desenvolver artefatos técnicos, mas, principalmente como espaço para o diálogo, a reflexão e troca de experiências. Dessa forma, este artigo, de cunho bibliográfico e prático, tem como objetivo refletir sobre a importância da formação continuada dos professores, sendo que a mesma pode ser uma possibilidade para uma atuação profissional emancipatória e de qualidade.

Formação Continuada: contribuições legais

A Formação Continuada é uma exigência da LDB 9394/96. Os professores necessitam conhecer as leis que regem seus direitos e deveres, para que, assim, possam cobrar mais das autoridades competentes, sejam elas entidades públicas ou privadas. Entretanto, é importante destacar os deveres docentes no trabalho pedagógico com crianças que deve superar a dicotomia entre cuidar e educar, permitindo pelo processo da organização do tempo e do espaço, possibilidades para o conhecimento, para a aprendizagem e desenvolvimento infantil.

Em relação aos direitos recorreremos a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - Lei 9.394/96, no Artigo 13, que destaca:

Os docentes incumbir-se-ão de:

- I - participar da elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;
- II - elaborar e cumprir plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;
- III - zelar pela aprendizagem dos alunos;
- IV - estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;
- V - ministrar os dias letivos e horas-aula estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
- VI - colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade (BRASIL, 1996, p. 6).

Segundo a LDB, o professor é extremamente relevante para que a qualidade do ensino seja cumprida e aperfeiçoada diariamente. Sua participação no dia a dia da escola, além da sala de aula, é primordial para seu crescimento pessoal e profissional, principalmente quando o item I ressalta sua participação na elaboração da proposta pedagógica da escola. Infelizmente muitas vezes o professor não consegue se dedicar aos seus direitos como gostaria em virtude da pressão diária no seu trabalho.

Com tantos problemas que assombram as escolas, como: o tráfico, o *bullying*, a cultura da sociedade, classes sociais diferenciadas, escolas em favelas, escolas para ricos, inclusão, entre outras. São situações que colocam o professor sempre à prova de seu conhecimento e comportamento. A cobrança se faz presente a todo instante, seja através de títulos acadêmicos, cursos de atualizações, postura ou outros.

Apesar de toda a cobrança os professores não podem deixar que a qualidade do ensino sofra com isso sendo preciso lutar para conseguir se estabelecer como um profissional de qualidade e capaz. Freire (2009, p. 68) destaca que “[...] não é parar de lutar mas, reconhecendo-se que a luta é uma categoria histórica, reinventar a forma também histórica de lutar”, portanto o educador deve repensar a forma de luta que é necessária, para reerguer o lado profissional do professor, sendo importante, apesar de todas as dificuldades, continuar a ensinar como só os professores sabem: com amor, dedicação e respeito para com os alunos. A qualidade deve prevalecer sempre, mesmo com dificuldades gritantes.

Dessa forma, os (as) professores (as) precisam refletir sobre a maneira ideal de lutar pela categoria. Os gestores devem colaborar com os educadores. Se não podem ajudar no aumento do salário, devem procurar outras formas dentro da instituição que atuam para amenizar os problemas relacionados a eles. A formação continuada é uma das formas de valorização do profissional onde o gestor pode e deve colaborar com o (a) professor (a) levando-o a refletir sobre sua posição, bem como dar suporte pedagógico e administrativo para o seu aperfeiçoamento. Sobre esse assunto a LDB esclarece:

Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:

- I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
- II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;
- III - piso salarial profissional;
- IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;
- V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;
- VI - condições adequadas de trabalho (BRASIL, 1996, p. 21).

Percebemos que a lei garante o quadro de carreira com progressão e piso salarial, bem como destaca a necessidade da capacitação remunerada ou não do professor. A lei deve ser cumprida, basta que a categoria se fortaleça, para que se possa lutar por esse ideal. O gestor pode contribuir na valorização e formação continuada dos professores, fazendo com que sintam recompensados com a escolha de sua profissão. De acordo com Carvalho (2003, p. 07) “[..] a sociedade mudou e a escola se transformou – e as propostas de ensino devem acompanhar essas mudanças”. O gestor deve criar estratégias em que o professor consiga participar ou acompanhar essa transformação.

Outro ponto importante é pensar no professor como um cidadão que tem seus deveres e também tem seus direitos, segundo Saviani (1986, p. 76), “[...] ser cidadão significa ser sujeito de direitos e deveres. Cidadão é, pois, aquele que está capacitado a participar da vida da cidade literalmente e, extensivamente, da vida da sociedade [...]”, os professores são a chave para criar cidadãos e devem ser tratados como tal, afinal são eles que ensinam e encaminham os alunos, através da aprendizagem, para a cidadania.

Estas preocupações são constantes no dia a dia da escola e do professor, enquanto cidadão e formadores de cidadãos, mas o que fazer neste contexto? O professor não pode desistir nunca, pois ser professor enobrece o cidadão, a escolha dessa profissão deve trazer respeito, sabedoria e humildade para sua valorização.

A Formação Continuada enquanto processo de reflexão da prática pedagógica

Normalmente quando se fala em formação continuada tem-se o conceito de que são cursos, treinamentos feitos dentro ou fora da instituição que se trabalha. No entanto é necessário repensar estes conceitos, pois como escreve Libâneo (2004, p. 34-35) a ideia-chave de formação continuada é:

Pela participação e gestão do trabalho escolar, os professores podem aprender várias coisas: tomar decisões coletivamente, formular o projeto pedagógico, dividir com os colegas as preocupações, desenvolver o espírito de solidariedade, assumir coletivamente a responsabilidade pela escola, investir no seu desenvolvimento profissional. Mas, principalmente aprendem sua profissão. É claro que os professores desenvolvem sua profissionalidade primeiro no curso de formação inicial, na sua história pessoal como aluno, nos estágios, etc. Mas é imprescindível ter-se clareza hoje de que os professores aprendem muito compartilhando sua profissão, seus problemas, no contexto de trabalho. É no exercício do trabalho que, de fato, o professor produz sua profissionalidade. Esta é hoje a idéia-chave do conceito de formação continuada. Colocar a escola como local de aprendizagem da profissão de professor significa entender que é na escola que o professor desenvolve saberes e as competências do ensinar, mediante um processo ao mesmo tempo individual e coletivo.

Diante do exposto, entende-se que é dentro da escola que o professor aprende, trabalhando, colocando em prática os conhecimentos, as habilidades, as atitudes apropriadas em situações concretas de seu cotidiano. Aprende, também, com as crianças, quanto a sua realidade, tendo a competência de articular seu conhecimento, sua habilidade e atitudes em favor da aprendizagem.

De acordo com Sanmartí (2009, p. 21) “[...] ensinar, aprender e avaliar, são na realidade, três processos inseparáveis”. Portanto, é necessário sempre repensar a prática pedagógica. É evidente que a necessidade de avaliação constante por parte dos professores quanto a sua metodologia, da sua maneira de ensinar, se o mesmo está correspondendo ao resultado final que é a aprendizagem do aluno. Muitas vezes, o professor fica em dúvida quanto aos seus saberes, se estão a altura da necessidade do estudante e é aí que nota-se a importância da troca de informações entre a equipe de trabalho.

Em virtude das transformações sociais, do uso da tecnologia, da velocidade em que a comunicação caminha, é que se faz necessário a atualização, o aprofundamento na área em que atua, bem como a mediação da cultura e dos

valores de seus alunos e da comunidade em prol do saber, afinal através do domínio de conteúdo, saber dar aulas como também administrar sua turma avaliando corretamente é que fortalece o professor para enfrentar situações que enfrenta no seu dia a dia. Desse modo, para ser um professor com ações de qualidade faz-se necessário que se tenha uma formação, também de qualidade, bem como é necessário saber relacionar socialmente, interagir, entender a criança e sua especificidade, ter ações de trabalho coletivo, lidar e saber trabalhar com a diversidade, entender de gestão (mesmo que superficialmente) e trabalhar de maneira lúdica e interdisciplinar.

Assim, por meio da formação continuada o professor poderá entender os problemas de seu cotidiano, agindo de forma consciente em sua prática educativa. Segundo DEMO (2007, p. 11) “investir na qualidade da aprendizagem do aluno é, acima de tudo, investir na qualidade docente”. Este investimento acontece pela formação continuada dentro e fora da escola. Por exemplo: na escola, por intermédio dos problemas diagnosticados em sala de aula, em reuniões pedagógicas, troca de experiências com professores, são situações diárias de ensino e aprendizagem. Fora da escola o aperfeiçoamento do conhecimento pode acontecer por intermédio de cursos, palestras, entre outros.

Enfim, a formação continuada de professores é importante, pois amplia o conhecimento, leva a reflexão, a solução de problemas, mantém o professor atualizado, comprometido, aprende e ensina, leva a auto-avaliação fazendo com que se sinta parte de um contexto onde o levará a formar cidadãos visando um futuro a

Mas nem sempre é assim: relato de experiência enquanto gestora no Centro de Educação Infantil Público do Município de Londrina

Ao compreender a necessidade de uma formação continuada do (a) professor para uma prática reflexiva, pudemos vivenciar esse processo em um dos Centros de Educação Infantil no Município de Londrina, Paraná na qualidade de gestora e ou chefe de divisão na educação infantil. Para isso, dividiremos didaticamente esse relato em momentos que consideramos ser importante para a reflexão e sistematização desse assunto.

Nesse sentido, no primeiro momento vamos descrever os estudos que foram realizados e os benefícios que trouxeram e ainda trazem para os professores e seu trabalho com as crianças e, no segundo momento as implicações desses estudos e formações para o cotidiano da educação infantil.

Assim, foi proposto aos professores um grupo de estudo quinzenal a fim de que tornasse um espaço de estudo, reflexão e debate. Apesar dos professores concordarem com o grupo de estudos que foram realizados em horário de trabalho, houve bastante dificuldade por parte dos professores de se fazerem presentes, considerando vários fatores: faltas constantes de profissionais; atestados médicos; alteração de horário de trabalho; situações diferenciadas no trabalho com as crianças, entre outros.

Além do grupo de estudo realizado quinzenalmente com os professores e funcionários, há também outras propostas de investimento em formação continuada no Centro de Educação Infantil. O CEI procura investir em seus funcionários (professores (as), pedagogo (a), profissionais administrativos) com cursos de capacitação duas vezes ao ano, no início do primeiro e do segundo semestre, sempre atentando-se quanto a necessidade de aprimoramento, seguindo normas de atendimento conforme exigência da Vigilância Sanitária, Corpo de Bombeiros e de acordo com a legislação vigente, enfim além do que é visível para os olhos da comunidade, também deve-se estar de acordo com as normas de autorização e funcionamento, o que na verdade espera-se o mesmo o resultado final que é o desenvolvimento integral da criança.

Dentro dos cursos selecionados para os semestres em que engloba todos os servidores, desde o pessoal da limpeza até o diretor da escola, é repensado e colocado em prática a necessidade do trabalho participativo e coletivo e, que mesmo quem está no cargo de auxiliar da limpeza deve ter o mesmo respeito que o professor, considerando que a escola é formada por todos os profissionais e para se ter uma escola qualificada e com qualidade todos precisam de formação. Desse modo, fica claro que cada um tem seu lugar e espaço na escola, e juntos através de cursos elevamos o profissionalismo em benefício da criança.

Entretanto, neste texto estamos mais focados na formação de professores e de como se desenvolvem dentro desta instituição, então além dos cursos semestrais

acima mencionados durante o ano, proporcionamos aos professores aperfeiçoamento referentes aos problemas diagnosticados pela gestão na tentativa de amenizá-los, contribuindo para a prática do professor, envolvendo a teoria com a prática e troca de experiências.

Através de um levantamento diagnóstico entre os professores que atuam com crianças entre 0 a 5 anos, pudemos verificar que, em sua maioria, estão desanimados, apáticos, desmotivados sem interesse em realizar e participar de atividades do cotidiano da escola. Nas reuniões também pode-se perceber esse descontentamento por parte dos docentes, como se em alguns momentos não sentissem o apoio da direção, fato esse que não se justifica, uma vez que as reclamações não estão correlacionadas com a tarefa do gestor, mas sobretudo de situações muito mais complexas.

Então através do curso de Psicologia, com estagiários curriculares e professor da área de Psicologia Organizacional, foi planejado o grupo de estudo quinzenal, dividindo proporcionalmente o atendimento para que todos professores pudessem participar. Na primeira parte diagnosticaram onde estava o problema, o que foi muito positivo para a segunda parte onde pode-se aplicar a teoria com a prática. Dentro do grupo de estudos uma das coisas boas avaliadas pelo professor de psicologia foi a troca de experiência entre os participantes em que na medida que colocavam suas angústias os demais se identificavam e/ou acrescentavam outros dissabores, assim, chegando ao ponto da questão em que estava o problema.

Outro grupo de estudo que aconteceu no CEI refere-se às necessidades especiais e inclusão, em virtude de termos crianças matriculadas com necessidades especiais, porém sem o conhecimento específico e sem profissionais com experiência para o atendimento, nos deparamos com várias dúvidas e medos em se fazer um atendimento correto e de qualidade.

Antes de acontecer as reuniões no grupo solicitamos que o professor responsável pelo projeto ministrasse um curso a todos os servidores do CEI com a intenção de esclarecer e explicar sobre a inclusão e as leis que a regem, para que todos entendessem o porquê das crianças estarem em nossa escola e assim facilitar a inclusão de todas.

Após, as reuniões quinzenais começou o atendimento somente com os professores, com direcionamento as crianças com necessidades especiais. Como forma de esclarecimento, a participação de todos os professores foi estabelecido em virtude do rodízio nas salas de aula no início do período letivo, ou seja, os professores não são fixos nas salas, portanto quem está na Educação Infantil 4 este ano, no próximo pode estar na Educação Infantil 1 e deve estar preparado para os atendimentos. Claro que temos professores com especialização na área e no momento da escolha atendemos, na medida do possível, a necessidade de cada uma.

Na medida em que as reuniões quinzenais foram realizadas, percebemos que os professores começaram a sentir mais segurança ao dar atendimento a essas crianças e, conforme iam acontecendo as reuniões, os relatos e desabafos tornaram-se troca de experiências, as angustias foram diminuindo e atualmente já sente-se uma certa normalidade no atendimento a essas crianças, certamente temos muito o que aprender, porém esse aprendizado já não é mais tão “pesado” e preocupante como anteriormente.

Além dos grupos acima mencionados as reuniões realizadas entre o gestor e a coordenação pedagógica, tentaram diagnosticar outros problemas relacionados ao planejamento e atividades pedagógicas desenvolvidas, e assim através de grupos de estudos proporcionar esclarecimentos e soluções para elevar a qualidade da instituição.

Entretanto apesar de tudo que já foi mencionado não é fácil a participação de todos os professores nos grupos de estudos. Atualmente nos deparamos com vários servidores com problemas de saúde, atestados médicos frequentes, afastamentos para tratamentos, com laudos, restrição de trabalho, aposentadorias, dificuldade na reposição de pessoal, hora atividade, o que acaba inviabilizando o sucesso dos grupos de estudos realizados.

Algumas dificuldades cotidianas aconteceram: em um determinado dia o professor não pode deixar sua sala sozinha para participar, no outro o professor estava afastado com problema de saúde, no outro estava cobrindo outra sala, pois o professor responsável estava doente e é ele que tem que dar o suporte. Outra questão séria, embora o gestor tenha orientado, os professores acabam agendando

consultas médicas justamente no dia em que aconteciam as reuniões. Enfim não são todos os professores que efetivamente participam, e mesmo aqueles que podem participar não vão porque “acham” que não precisam, o que é lastimável. Para conseguirmos a participação da maioria dos professores ocorreu até o revezamento com a coordenação do CEI nas salas.

As dificuldades encontradas são muitas, o gestor deve sempre estar atento e verificando como está acontecendo esta participação e o porquê de não estar, e tentar na medida do possível e através de estratégias sensibilizar os professores a participarem dos encontros mostrando a importância deles para as crianças que é o nosso principal foco.

Muitas frustrações, entretanto aqueles que se dedicam e demonstram prazer em aprender, vemos com alegria o desenvolvimento de um trabalho realizado com satisfação e sabedoria, bem como a mudança de postura e a procura de novos conhecimentos para seu próprio aperfeiçoamento. Pelo que pudemos perceber a proporção de professor com essa atitude ainda é pouca, mas é esse contentamento que nos leva a continuar a lutar para proporcionar novos estudos e novos conhecimentos associados a prática pedagógica.

Considerações Finais

Esse texto teve a preocupação de objetivar a importância da formação continuada de professores (as) para uma prática reflexiva. Esse processo é amplo e complexo não sendo responsabilidade somente do gestor, mas sim de todos os envolvidos no processo educativo com crianças de 0 a 5 anos.

Diante disso, pudemos perceber com base nas leituras e relato de experiência que o professor é um cidadão que forma cidadãos e por isso deve ser levado em consideração o seu valor como pessoa e principalmente como mestre. Entretanto, seu papel na busca de conhecimentos é fundamental, devendo ter comprometimento e interesse para novas descobertas. Ao contrário desse papel, muitos professores observados no projeto com o grupo de estudo quinzenal, não tem ainda esse perfil de se envolver e de se interessar pela descoberta. Muitos

ainda, apresentam resistências, desinteresse, outros com problemas cotidianos que acabam interferindo no seu trabalho e na sua própria formação.

Contudo, sendo a formação continuada uma necessidade legalizada conforme a LDB 9394/96, faz-se necessário um maior envolvimento dos gestores para o seu cumprimento, valorizando assim o professor e promovendo sua auto-estima através estratégias que não só beneficie o professor como também a criança, seu aprendizado e desenvolvimento. Nota-se que a formação continuada e a valorização do professor caminham juntos e por meio dela se pode conseguir sua valorização, ganhando forças para exigir melhores condições de trabalho. Essa valorização começa com a própria ação docente, quando motivado pelo conhecimento passa a valorizar as oportunidades que encontra de formação, instigando para cada vez mais ter novos horizontes de trabalho.

A formação continuada pode ser feita dentro ou fora da escola, as duas formas beneficia o próprio professor, a escola e o principal: o aluno. Pode-se citar, também, algumas formas de formação continuada, na escola, através do trabalho coletivo e ou individual e fora da escola através da Plataforma Freire, PDE e ensino a distância. Cabendo ao professor a escolha do que melhor satisfaça suas necessidades.

Entretanto, apesar de todos os problemas que atingem o professor, este não pode esquecer o profissional que é, e que apesar das dificuldades devem prevalecer os requisitos aprendidos para levar adiante o ensino e a aprendizagem com qualidade e respeito que o aluno merece.

Por último, espera-se, por meio deste artigo, um mínimo de reflexão e conscientização por parte de todos os envolvidos, da importância da formação continuada para o futuro dos professores, para a qualidade do ensino e para o desenvolvimento educacional do aluno.

Referências

BRASIL. Lei nº 9394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União**, Brasília, 23 dez. 1996.

DEMO, Pedro. É preciso estudar. In A. M. de Britto. **Memórias de formação:** registros e percursos em diferentes contextos. Campo Grande: Ed. da UFMS, 2007.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia:** Saberes Necessários À Prática Educativa, São Paulo, Editora Paz e Terra, 39ª Edição, 2009.

LIBÂNEO, José Carlos. **Organização e Gestão da Escola:** Teoria e Prática. Goiânia, Editora Alternativa, 2004.

NÓVOA, António. Formação de professores e profissão docente. In: Nóvoa, A. **Os professores e sua formação.** Lisboa: Dom Quixote, 1995.

SANMARTÍ, Neus. **Avaliar para aprender,** Porto Alegre, Editora Artmed, 2009, página 21.

SAVIANI, D. Educação, cidadania e transição democrática. In: COUVRE, Maria de Lourdes (org.). **Cidadania que não temos.** São Paulo: Brasiliense, 1986.