

Formação Continuada de Professores de Educação Física: uma análise da Semed-Maceió

Cláudia Rejane Cavalcante LIMA¹

Resumo

Neste trabalho, que constitui-se em um recorte de nossa pesquisa de mestrado em Educação para a Saúde, nosso principal objetivo foi verificar quais as implicações profissionais ocorridas com professores de Educação Física, durante sete anos de programa de formação continuada, ofertada pela Secretaria Municipal de Educação de Maceió-AL-SEMED. Em específico, caracterizar o perfil do grupo pesquisado, quanto às variáveis pessoais e profissionais, compreender dentre os itinerários formativos os principais fatores profissionais que o impacto da formação continuada realizada, sob o olhar dos professores, trouxe para a sua prática docente durante esses 7(sete) anos de 2005 -2011, na sua capacidade para ensinar ao nível das seguintes dimensões da intervenção pedagógica: instrução, gestão/organização, clima relacional e disciplina, mediante o grau de satisfação.

Palavras-chave: Formação continuada, educação física, professor

Introdução

No decorrer das últimas décadas, a formação continuada de professores vem ocupando um papel central na atividade profissional docente pois o educador necessita constantemente de repensar e aperfeiçoar a sua prática. O conceito de formação continuada apresentado por Pires (1991) é entendido como “a formação recebida por formandos já profissionalizados e como uma vida ativa, tendo como base a adaptação contínua à mudança dos conhecimentos, das técnicas e das condições de trabalho, o melhoramento das suas qualificações profissionais e, por conseguinte, a sua promoção profissional e social” (p. 143).

¹ Professora de Educação Física, Mestra em Educação para a Saúde – Instituto Politécnico do Viseu-Escola Superior de Saúde do Viseu-Portugal; técnica-formadora, SEMED, e-mail: rejajima3@gmail.com

Formação continuada

Formação continuada de professores pode ser definida como organismos internacionais, implicando na aquisição de conhecimentos, atitudes e habilidades relacionadas ao campo profissional (Imbernón, 2010). Tornando-se assim, a formação continuada, um imperativo cada vez mais necessário perante a rapidez de obras nas mais diversas áreas que apresentam novos conhecimentos e de sua disseminação na prática docente.

A formação de professores numa perspectiva de prática reflexiva se configura como uma política de valorização pessoal e profissional e das unidades escolares, uma vez que crê em condições de trabalho propiciadoras da formação continuada dos professores. Ou seja, uma formação que cria as condições que permitem ao professor elevar ao máximo as oportunidades de ensino e aprendizagem, através de uma sistematização de comportamentos referentes à intervenção pedagógica frente aos alunos.

O eixo central na formação continuada está na reflexão crítica que deve ocorrer na experiência profissional e a partir dos saberes advindos dela, podendo ser melhores explicitados nas quatro dimensões de ensino: instrução, gestão/organização, clima relacional e disciplina dos alunos, apoiados em Autores como Branco (2013); Freitas, (2012); Aranha (2004); Onofre (2000); Carreiro da Costa (1991) e Siedentop (1983).

Essas dimensões, apontadas como técnicas de intervenção pedagógica, segundo Aranha (2004) citado por Freitas (2012) “podem ajudá-lo no cumprimento desta tarefa, permitindo-lhe melhorar a sua intervenção pedagógica; logo, praticar um ensino mais eficaz”(p.24). Onofre (2000) explicita que “um ensino eficaz como aquele que cria as condições que permitem maximizar as oportunidades de aprendizagem dos alunos”(p.32).

Na dimensão da instrução, Valente (2011) explana: o processo de comunicação verbal permite transmitir o objectivo e a forma de concretização das tarefas pretendidas, determinante para o êxito das mesmas. Freitas (2012) confirmou a eficácia dessa dimensão em seu relatório de estágio: “Esta dimensão de

<http://www.maceio.al.gov.br/semad/saberes-docentes-em-acao/>

intervenção pedagógica revelou-se como uma peça fundamental para o processo ensino-aprendizagem dos alunos nas aulas”(p.25), e complementou “O aperfeiçoamento da apresentação de informação à instrução constituiu uma das componentes de eficácia pedagógica, na qual a professora estagiária procurou melhorar a sua qualidade”(p.25).

Simões (2012) cita Siedentop (1983) na dimensão gestão/organização “a gestão eficaz de uma aula consiste num comportamento do professor que produza elevados índices de envolvimento dos alunos nas actividades da aula, um número reduzido de comportamentos dos alunos que interferiam com o trabalho do Professor, ou de outros alunos, e um uso eficaz do tempo de aula”(p.14).

Carreiro da Costa (1988) como citado em Branco (2013) diz que “os professores mais eficazes gastam menos tempo em tarefas organizativas e têm uma maior capacidade de utilização de diferentes formas de organização/gestão das actividades”(p.27).

Outra dimensão utilizada na intervenção pedagógica é a dimensão clima relacional que se constitui dos artifícios com a promoção de um ambiente de aprendizagem cordial e humano, na qual o professor deve demonstrar em sua prática pedagógica aos seus alunos, atitudes de entusiasmo, encorajamento, elogio etc., oportunizando um clima de expectativas sobre seus aprimoramentos na evolução do ensino e aprendizagem. Branco (2011) cita Marques (2004) “A existência de um bom clima contribui para a satisfação pessoal, para o empenhamento nas actividades prescritas pelo professor, e para a maturação emocional dos alunos”(p.20).

Quanto à dimensão disciplina, Mota (2012) cita Piéron (1984) “existem elementos que favorecem o controlo da turma. A maximização do tempo de atividade é sem dúvida um dos principais, mas deste também fazem parte: estabelecer regras de comportamento claras, utilizar técnicas para diminuir o comportamento inapropriado e promover a disciplina face aos objetivos gerais da educação”(p.17).

Nessa perspectiva, ao se apropriar das dimensões supramencionadas em seu fazer cotidiano, fazendo uso de técnicas de ensino e aprendizagem, o profissional de

<http://www.maceio.al.gov.br/semmed/saberes-docentes-em-acao/>

Educação Física pode atuar efetivamente na melhoria das práticas pedagógicas e, com isso, trazer maior qualidade para o ensino da Educação Física, como também das demais áreas.

O impacto profissional do professor com a formação continuada

Cutrim *et al.* (2013) citam Minicucci (2001), “afirmando que, através do trabalho, o indivíduo alcança diversas formas de satisfazer suas necessidades, mas, ao discutir sobre esse assunto, é possível notar que poucas pessoas estão realmente satisfeitas com o trabalho que desempenham”(p.01). Citam, também, White (1992), dizendo que “os conflitos pessoais, trabalho e ambição excessiva, pressões financeiras, receio de desemprego, tédio, falta de oportunidade e incontáveis outros problemas atormentam sua existência”(p.01).

Oliveira (2009) define “satisfação” como “um conjunto de sentimentos favoráveis ou desfavoráveis com os quais os empregados veem seu trabalho” (p.196). O estudo realizado por Cutrim *et al.* (2013) “a partir dos resultados encontrados verificou que o principal fator responsável pela satisfação no trabalho é o fator social. As relações interpessoais são consideradas como fundamentais para um bom desenvolvimento do trabalho e para a satisfação desses profissionais” (p.01). O referido estudo conclui que o fator “desvalorização” do professor, assim como em vários outros trabalhos, mostrou-se como principal causa da insatisfação docente.

Satisfação profissional remete-nos diretamente à associação entre produtividade e realização pessoal. E com a profissionalidade docente não é diferente, Branco (2013) cita Terroso (2006) em um estudo sobre a relação entre a formação contínua, a satisfação profissional e as práticas educativas, realizado com professores portugueses, nos aponta dados importantes para reflexão das práticas educativas.

Quanto aos principais motivos de satisfação profissional, o referido estudo apresenta:

<http://www.maceio.al.gov.br/semmed/saberes-docentes-em-acao/>

A maioria dos respondentes aponta como o mais importante motivo de satisfação o sentir que o seu trabalho produz resultados. De todos os outros motivos apresentados podemos destacar dois que são específicos da actividade docente – gostar de trabalhar com crianças e saber que é útil aos alunos – e que aparecem como maior motivo de satisfação profissional para alguns professores. (Terroso,2006, p.69)

Indica, ainda, que “principais motivos de insatisfação profissional apontados pelos nossos respondentes são o facto de não obter resultados satisfatórios, sentir que o seu esforço não é compensado, ter alunos que não querem aprender e a falta de equipamento adequado para as aulas”. Terroso (2006) explica, também, que a “frustração profissional como principal factor de insatisfação é, mais vezes, apontada por aqueles que frequentaram mais acções de formação”(p.74).

Por fim, a satisfação dos professores com a formação continuada sucede de aspectos múltiplos tais como: sucesso dos alunos; de subsídios para avanço do desempenho da actividade docente, da acção do formador em direcção da solução dos problemas dos professores, das relações interpessoais, da troca de experiências e partilha com os pares.

126

Formação continuada na SEMED

A formação continuada de professores emana destaque no papel fundamental na actividade profissional do docente: o educador necessita constantemente repensar e aperfeiçoar sua prática. Como já expusemos nosso entendimento acerca da conceituação de formação continuada no início de nosso trabalho, faz-se necessário divulgar, em um breve histórico, como a formação continuada de professores na SEMED aconteceu, no desenrolar da história, com um recorte nos anos 2000.

O trabalho de formação continuada teve início em 1993, após longo período de abandono do professorado por parte da instituição. Com o gerenciamento da Diretoria Geral de Ensino(DIGEN)² e com a criação do Plano de Ação do Governo Municipal de Maceió para a Educação no quadriênio 93/96 – Por uma educação

² O levantamento documental foi possível já que a autora é professora e técnica formadora da SEMED, o que possibilitou o acesso às informações repassadas, esclarecendo, também, que todos os relatórios das formações continuadas da Secretaria encontram-se no Núcleo de Formação e Valorização Profissional que pertence ao quadro da Diretoria Geral de Ensino.

<http://www.maceio.al.gov.br/semmed/saberes-docentes-em-acao/>

municipal pública, gratuita, democrática e de qualidade para todos – que apresentava, em sua linha de ação número 3:

Valorização do magistério, com implantação de políticas de longo alcance que contemplem formas de ingresso por avaliação de desempenho, planos de carreira capazes de promover a efetiva profissionalização dos trabalhadores da educação, tanto nos padrões de retribuição pelo trabalho, quanto pela qualificação para o desempenho da função. (MACEIÓ, 1993, p.17-18)

No transcorrer dos anos vindouros e de várias gestões administrativas o processo da formação continuada na SEMED ganhou o respaldo jurídico em 2000, apoiado no cumprimento legal, em nível federal, pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional-LDBEN, Diretrizes Curriculares Nacionais e, em nível municipal, pelo Decreto nº 5.997 de 14/09/2000, o qual regulamentou o sistema municipal de ensino e destaca em seu Art. 18:

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

Firma-se, assim, o compromisso da SEMED com o processo da formação continuada para os trabalhadores da educação. Mas mesmo assim ainda apresentava uma formação continuada fragmentada, fracionada e distanciada do *lócus* escola. Lima e Brandão (2010) descrevem bem essa situação com o relato de uma técnica que fala das dificuldades neste processo:

Começamos a sentir que não havia retorno e ou/ aplicação e nem avaliação dos cursos oferecidos e não era refletido em sala de aula, propusemos, assim, socialização nas escolas do que era ofertado na SEMED, no intuito de tentar chegar ao aluno a melhoria do ensino. (p.3)

Esta situação é corroborada por Carvalho (2005), em uma pesquisa com a participação de 106 professores, em que, quando questionados sobre a participação

<http://www.maceio.al.gov.br/semmed/saberes-docentes-em-acao/>

em programas e projetos de formação continuada desenvolvidos no âmbito da escola, 54% afirmaram que não tinham envolvimento.

Buscando melhorar o processo formativo em 2005 o projeto de formação continuada da SEMED foi elaborado buscando atender aos diferentes segmentos da comunidade escolar, tendo como objetivo geral fortalecer o processo democrático das escolas públicas municipais, pautado nos princípios de: Democracia, Autonomia e a profissionalidade docente.

O princípio da Democracia como forma sócio-histórica construída na prática social dos indivíduos, por meio do exercício coletivo do poder político, na tentativa de romper com tradições estabelecidas e instituir novos processos pedagógicos de discussão e deliberação, tendo como base a relação entre iguais, Santos (2003). Toledo(2012) diz que:

“essa demonstração de Santos dos processos de libertação e os processos de democratização partilham de um elemento comum. A inovação, entendida como participação ampliada de atores sociais de diversos tipos em processo de tomada de decisão, implica a inclusão de temáticas até então ignoradas pelo sistema político, de redefinição de identidades e vínculos e no aumento da participação, especialmente na esfera local”(2012, p.105).

128

Autonomia é o segundo princípio apresentado e em seu conceito encontra-se reduzido à redefinição de artifícios administrativos e financeiros da rede de escolas, com ampliação de encargos e responsabilidades para elas. Mas essa prática docente, já alertava Sacristán(1998), é “inevitavelmente condicionada”:

As possibilidades de escolher estão prefiguradas de algum modo dentro do campo em que atuam. O professor não decide sua ação no vazio, mas no contexto da realidade de um local de trabalho, numa instituição que tem suas normas de funcionamento marcadas às vezes pela administração, pela política curricular, pelos órgãos de governo de uma escola ou pela simples tradição que se aceita sem discutir. Sacristán(1998, p.166-7)

Essa autonomia do professor, no entanto, suscita questões relativas à dicotomia regulação/autonomia do professor, em equidade do controle praticado por sujeitos externos à sala de aula, no comando do tempo dedicado à formação na escola e da autonomia do professor para gerir seus processos formativos.

A conquista da profissionalidade docente, nesse processo, acaba por se transformar numa consequência de todo esse trabalho, constituindo assim, o terceiro princípio adotado no programa de formação continuada na SEMED, uma vez que é uma antiga reivindicação dos professores serem reconhecidos enquanto profissionais, enquanto sujeitos de um saber e de um fazer (Tardif, 1991).

Formação continuada na área da educação física

O Departamento de Educação Física e Desportos-DEFD, departamento integrante da Diretoria Geral de Ensino da SEMED, tem como função planejar, orientar, coordenar e supervisionar as atividades curriculares ligadas à disciplina Educação Física nas escolas municipais de Maceió de acordo com o Regimento Interno da instituição citada. Uma de suas atribuições consiste em promover o processo de formação continuada direcionada à área da disciplina Educação Física e à área educacional como um todo que envolve a educação escolar, em consonância com o projeto de formação da própria SEMED.

Apresentamos um breve histórico desse processo de formação continuada na área da Educação Física, realizada pelo DEFD³. Em 2005, apresentou um formato diferente dos anos anteriores, em que eram ministradas formações por disciplinas isoladas e, na disciplina educação física, não era sistematizada, mas com cursos pontuais.

A formatação aconteceu com áreas temáticas e ofertadas a todos os professores da rede municipal, independentemente de sua área/nível de atuação, com encontros sistematizados quinzenais durante o ano letivo, tendo como objetivo reconhecer o professor como objeto de formação, como sujeito de sua formação e como sujeito de formação e agente de formação dos outros, analisando sua própria prática pedagógica, em momentos e situações coletivas, ampliando compreensões sobre o aluno (criança, adolescente, jovem e adulto), a profissão professor, a

³ Durante o período que serviu de base para o estudo, a formadora na área da educação física foi a Professora Mestra Cláudia Rejane Cavalcante Lima. No ano de 2009 teve a colaboração em um curto período do Professor Mestre Ricardo Luiz de Sousa, integrante do DEFD.

<http://www.maceio.al.gov.br/semmed/saberes-docentes-em-acao/>

instituição escola, a formação profissional, o processo ensino e aprendizagem, o currículo escolar de troca de experiências.

Como metodologia adotada durante esse percurso utilizamos as seguintes modalidades formativas: círculos de estudos (tipo de formação que promove o trabalho de grupo, a participação ativa e a tomada de consciência de todo o processo formativo envolvido, implicando o argumento e a modificação das práticas profissionais) e oficinas (formação prática para a consolidação ou produção de novos modos de intervenção, ou seja, é o jogo entre o saber-fazer prático ou processual).

Utilizamos também leitura dinâmica de textos, apresentação de vídeos, aula expositiva, discussões relacionadas aos temas abordados, vivências nas escolas, apresentação de planejamentos, com participação na apresentação de comunicação oral por professores em Seminário: 8ª socialização de experiências educativas da SEMED, mini-seminários, troca de experiências, palestras com estudiosos de áreas específicas, oportunizando um maior aproveitamento dos conteúdos expostos relativos, ficha informativa de cada escola, com pontos a serem melhores abordados no processo da formação continuada, como também a gravação, em *Compact Disc* (CD), de fotos e vídeos da real situação de cada escola, em que havia professores de educação física, participando da formação continuada e encontro científico.

Na área da educação física foram abordados os temas: educação física na perspectiva da educação infantil (2005); O processo de intervenção da educação física nas séries iniciais do ensino fundamental (2006); Legitimidade e especificidade da educação física escolar (2007); Projeto Político Pedagógico-PPP e Avaliação na disciplina: educação física (2008); Aulas de Educação Física: superando limitações do cotidiano escolar (2009); Educação Física: a diversidade e as práticas pedagógicas (2010);

No ano de 2011, houve interrupção do processo de formação continuada na SEMED, porque foi instalada uma comissão do Programa das Nações Unidas (PNUD), com a missão de melhorar a qualidade do ensino na referida instituição pública. Mas o DEFD, quase ao término do ano, realizou o I Encontro Municipal de Educação Física, nos dias 28 e 29 de novembro de 2011, nas dependências do

<http://www.maceio.al.gov.br/semmed/saberes-docentes-em-acao/>

Centro de Formação Paulo Freire na SEMED, com a seguinte temática: Experiências pedagógicas – vencendo obstáculos.

Desta forma, o DEFD atendeu à solicitação dos professores e, percebendo a relevância social desta solicitação, oportunizou este momento de troca de experiências, no âmbito da educação municipal, e para toda a comunidade alagoana, baseado nos princípios da qualidade da educação, da igualdade de oportunidades e de que a educação física está inserida como componente curricular na escola, e lançou um marco histórico na educação do município de Maceió (AL).

A formação continuada aqui apresentada teve a pretensão do favorecimento à profissionalidade docente na qual o professor se reconhece como sujeito de um saber e de um fazer. Freire (2011) reforça essa afirmativa quando diz: “por isso é que, na formação permanente dos professores, o momento fundamental é o da reflexão crítica sobre a prática”(p.18), o que também estimula a profissionalização dos demais trabalhadores em educação envolvidos no processo.

131

Percurso Metodológico

O objetivo geral foi avaliar o impacto do programa de formação continuada, oferecido pela Secretaria Municipal de Educação de Maceió-AL aos professores de educação física, no período de 2005 a 2011. Os objetivos específicos foram: caracterizar o perfil do grupo pesquisado, compreender dentre os itinerários formativos os principais fatores profissionais que o impacto da formação continuada realizada, sob o olhar dos professores trouxe para a sua prática docente durante esses 7(sete) anos de 2005 -2011, na sua capacidade para ensinar ao nível das seguintes dimensões da intervenção pedagógica: instrução, gestão/organização, clima relacional e disciplina mediante o grau de satisfação.

Participantes-Recorremos a uma amostra não probabilística por agrupamento. Foram adotados como critérios de inclusão da amostra: Pertencer as unidades escolares da rede municipal de ensino: ser professor que atenda na educação básica (1º ao 9ºanos) com alunos na faixa etária de 06 anos a 14 anos de idade. Obtivemos uma amostra composta por 130 (cento e trinta) professores. No entanto

<http://www.maceio.al.gov.br/semmed/saberes-docentes-em-acao/>

apenas 48 (quarenta e oito) devolveram os questionários, o que causou uma perda amostral de 82 (oitenta e dois) indivíduos. Assim a amostra deste estudo foi composta por 48 (quarenta e oito) professores, sendo 22 do sexo masculino e 26 do sexo feminino.

Instrumento- O instrumento de coleta de dados utilizado foi o questionário, adaptado de Branco (2013). Era constituído por três partes: a 1ª contendo orientações de como responder as questões, garantia de confidencialidade dos dados; a segunda tratou dos aspectos sociodemográficos; na terceira parte dentre itinerários formativos o grau de satisfação relativamente ao impacto com a formação realizada através de uma escala tipo *Likert* (escala de satisfação) nas dimensões: instrução, gestão/organização, disciplina e clima relacional.

Foram realizados todos os procedimentos éticos legais, desde autorização da SEMED, através de processo nº 6500-090754/2014 no mês de setembro de 2014, Comissão de Ética da Escola Superior de Saúde de Viseu e demais procedimentos legais. Os dados foram recolhidos no mês de outubro do ano de 2014, entregues a partir do dia 14 de outubro e devolvidos até o final do mês referido. Para o tratamento dos dados, utilizamos o programa Excel/Word 2007, por se tratar de uma pesquisa descritiva, na concepção de Gil (2010) “a pesquisa descritiva tem como principal objetivo descrever características de determinada população ou fenômeno ou estabelecimento de relações entre as variáveis” (p.27).E como análise dos dados nos limitaremos a oferecer resultados em porcentagem.

Resultados

O Quadro 1, apresenta os dados que nos permitiu montar a caracterização do grupo pesquisado quanto aos seus dados pessoais e profissionais, para melhor compreender sobre quem são os professores pesquisados e como está situada a vida profissional com relação ao uso de seu tempo, na busca em atender as demandas da profissionalidade docente estudada nesta pesquisa.

<http://www.maceio.al.gov.br/semmed/saberes-docentes-em-acao/>

Quadro 1 - Perfil dos professores quanto aos dados pessoais e profissionais

Categoria	Itens dos Professores		Indicadores%
Dados pessoais	gênero	Masculino	45,83
		Feminino	54,17
	Idade	Grupo dos 49 a 54 anos	39,58
	Estado civil	Casado/a	60,41
Dados profissionais	Formação acadêmica pós formação inicial	Especialização	95,84
	Ano admissão na PMM	Intervalo de 2006 a 2009	27,08
	Tempo de atuação profissional;	15 a 19 anos 20 a 24 anos 25 a 29 anos	22,91
	Vínculo profissional com outras instituições.	Sim	87,50

Dados obtidos na pesquisa-2014

Na identificação dos principais fatores profissionais que o impacto da formação continuada realizada, sob o olhar dos professores trouxe para a sua prática docente durante esses 7(sete) anos na sua capacidade para ensinar ao nível das seguintes dimensões da intervenção pedagógica (Tabela 2): instrução, gestão/organização. Segundo os indicadores os professores referiram que se apresentam satisfeitos com estas dimensões.

133

Tabela 2: Grau de satisfação dos professores com a formação nas dimensões instrução e gestão

DIMENSÕES		ITENS	INDICADORES EM %		
			Insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
I	Informações sobre as atividades	Demonstrar as atividades/exercícios	8,33	62,50	29,17
	Acompanhamento das atividades de aprendizagem	Corrigir e ajudar os alunos a evoluírem na sua aprendizagem durante a execução das atividades/exercícios	8,33	56,25	35,42
	Avaliação final das atividades de aprendizagens	Informar os alunos sobre os êxitos e as dificuldades que estes manifestaram na aprendizagem	18,75	54,17	27,08
G	Organização dos alunos	Formar e gerir os grupos/equipes de alunos	20,83	66,67	12,50

<http://www.maceio.al.gov.br/semad/saberes-docentes-em-acao/>

		durante a aula;			
	Organização do espaço e equipamentos	Gerir e utilizar os espaços e equipamentos/materiais durante a aula;	22,92	58,33	18,75
	Organização do tempo	Gerir o tempo gasto na preparação dos exercícios e nas etapas seguintes;	18,75	66,67	14,58
		Otimizar o tempo de prática dos alunos relacionado com os objetivos das atividades/exercícios;	16,67	64,58	18,75

Dados obtidos na pesquisa-2014

Com relação as dimensões da intervenção pedagógica (Tabela 3):clima relacional e disciplina, os professores também apresentaram grau de satisfação em relacionar o processo da formação continuada e seu emprego nessas dimensões.

Tabela 3: Grau de satisfação dos professores com a formação nas dimensões clima relacional e disciplina

DIMENSÕES		ITENS	INDICADORES EM %		
			Insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
CLIMA RELACIONAL	Relação aluno/matéria	selecionar e adequar às atividades/exercícios ao nível dos alunos;	22,91	45,84	31,25
		motivar os alunos para as tarefas de aprendizagem;	20,83	58,34	20,83
	Relação alunos entre si	promover um clima relacional de camaradagem, respeito e inter-ajuda entre os alunos;	20,83	45,84	33,33
	Relação aluno/professor	promover a participação e a colaboração dos alunos nas atividades da aula	14,59	52,08	33,33
		demonstrar entusiasmo enquanto ensina	16,67	54,16	29,17
DISCIPLINA	Promoção	tomar medidas que permitam prevenir situações de indisciplina na aula	33,33	56,25	10,42
	Remediação	resolver problemas de indisciplina ocorridos na aula.	41,67	43,75	14,58

Dados obtidos na pesquisa-2014

Análise dos dados

Fazemos a discussão dos dados obtidos na nossa investigação procurando dar resposta às inquietações que estiveram na gênese deste estudo, mas iremos analisar apenas alguns dados mais expressivos focados no objetivo geral de nossa pesquisa.

As fases da vida profissional dos professores são influências moderadoras centrais na sua eficiência. Para Day (2007) que identificou seis fases da vida profissional que estão mais relacionadas com a experiência do que com a idade ou com as responsabilidades. Dentro de cada fase a maioria dos professores identificou uma eficiência crescente apesar de em cada uma delas os desafios e preocupações serem distintos, destacaremos uma faixa que mais se aproxima de nosso estudo:

16-23 anos – Tensões no trabalho: desafios em relação à motivação e ao envolvimento. Além de terem de gerir grandes cargas de trabalho, muitos enfrentam exigências adicionais fora da escola, tornando o equilíbrio no trabalho, uma das preocupações principais. A luta pelo equilíbrio foi muitas vezes descrita como tendo um impacto negativo. O risco deste estágio era um sentimento de estagnação da carreira associado à falta de apoio na escola e às percepções negativas em relação ao comportamento dos alunos. Os três subgrupos de professores nesta fase da sua vida profissional eram: a) progressão na carreira e bons resultados conducentes a uma motivação/envolvimento crescentes (52%); b) motivação, envolvimento e eficiência contínuos (34%); ou c) grande carga de trabalho/tensões competitivas/estagnação da carreira conducentes a motivação, envolvimento e eficiência decrescentes (Day, 2007, pp. 32-33).

135

Os professores apresentados no nosso estudo em sua maioria encontram-se marco no desenvolvimento profissional dos professores a um forte sentimento de motivação e envolvimento profissional. Lourencetti (2014) cita Alves e Pinto (2011) e coloca um dos possíveis fatores para essa taxa alta de 88,00% , referente ao vínculo profissional com outras instituições de ensino:

a remuneração é um aspecto fundamental em qualquer profissão, principalmente na sociedade capitalista. Implícitos na discussão da remuneração docente estão aspectos decisivos para a garantia de uma escola pública de qualidade, tais como: atratividade de bons profissionais para a carreira e de alunos bem preparados para os cursos de licenciatura,

<http://www.maceio.al.gov.br/semad/saberes-docentes-em-acao/>

valorização social e financeira do professor num contexto de precarização, complexidade e intensificação.(p.15)

E acrescenta que “a condição de pauperização salarial obriga a maioria dos professores a trabalhar em mais de uma escola: trabalham em escolas estaduais, nas municipais e ainda nas particulares. Não há um local único e fixo de trabalho” Lourencetti (2014, p.16).

Demonstrando que possivelmente há uma sobrecarga de tarefas que pode comprometer a disponibilidade dos professores para contribuírem nas atividades de formação, depois de seu horário normal de sala de aula, e isso pode acarretar a não prioridade da formação continuada nas opções dos professores.

Quanto ao grau de satisfação relativamente ao impacto que a formação realizada no período 2005-2011, as respostas foram divididas em 4(quatro) dimensões: instrução, gestão/organização, clima relacional e disciplina.

Apresentaram maiores percentuais nas dimensões instrução e gestão/organização com o indicador de satisfeito. Confirmando a citação de Simões apresentada no início do estudo:

“a gestão eficaz de uma aula consiste num comportamento do professor que produza elevados índices de envolvimento dos alunos nas actividades da aula, um número reduzido de comportamentos dos alunos que interferiam com o trabalho do Professor, ou de outros alunos, e um uso eficaz do tempo de aula” Simões (2012, p.14).

Estes indicadores de satisfação são fatores determinantes na qualidade do desempenho docente na prática educativa, tornando-se necessários sempre diagnósticos que busquem conhecer o tipo de incentivo que orienta a atuação do professor. As autoras Menslin e Hobold (2014) citam Imbérnon (2004) corroborando com a discussão trazendo contribuições adicionais sobre esse complexo conjunto de fatores interligados que determinam ou impedem o desenvolvimento profissional do professor:

“Para o autor, o desenvolvimento profissional do professor é um processo multifacetário composto pela formação, hierarquia, clima de trabalho, cultura organizacional, interações entre os pares, com alunos, comunidade e equipes diretivas, dentre outros. Assim sendo, para pensar sobre a formação de professores, deve-se considerar o contexto no qual o professor está inserido. Isso implica um movimento em via de mão dupla: ao mesmo

<http://www.maceio.al.gov.br/semmed/saberes-docentes-em-acao/>

tempo em que o professor se constrói na/por meio da docência, ele também pode contribuir para a transformação dessa docência. Trata-se, portanto, de integrar a formação de professores em processos de mudança, inovação e desenvolvimento pessoal e profissional”(Menslin e Hobold,2014, p.499).

Reforçamos a importância da formação continuada no cotidiano dos professores, numa perspectiva social, política, multifacetada para o processo de contribuição na melhoria da qualidade do ensino através da formação de professores.

Considerações finais

Consideramos que os dados revelaram a existência de indicadores expressivos: Experiência profissional de 15 a 29 anos de atuação no magistério, com maior frequência do gênero feminino e vinculação com outra instituição de ensino. A formação continuada da SEMED contribuiu **satisfatoriamente** para a prática educativa dos professores de educação física ao longo deste período. Principalmente nas dimensões de **instrução** e **gestão/organização** da prática docente.

Apresentamos algumas sugestões de melhoria da Formação Continuada na SEMED- Maceió no Estado de Alagoas: a) Considerar as fases da vida profissional dos professores, pois elas são influências moderadoras centrais na sua eficiência educativa; b) Formação continuada em serviço é possivelmente o melhor caminho, nesse sentido concordamos com Loro *et al.* (2008) a idéia da capacitação em exercício e sua contribuição em diferentes momentos quando eles afirmam que:

“se trabalhada reflexivamente para que a personalidade profissional docente e a rotina de ação sejam melhores alicerçadas – com fundamentação didático-pedagógica em consonância com a atualidade e área de atuação. Ao mesmo tempo, promove um repensar e reconstruir coletivo do próprio ambiente de trabalho”(p.285).

E a elaboração de políticas públicas atreladas ao desenvolvimento profissional, com garantias e valorização salarial de trabalho digno com condições ideais para a sua prática docente.

Referências bibliográficas

ARANHA, Àgata C.M. **Organização, planeamento e avaliação em educação física.** Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro-UTAD.Vila Real,PT. 2004.

BRANCO, Ana M. **Desenvolvimento profissional contínuo para professores de educação física. Estudo do impacto de um modelo de formação recíproca em contexto escolar.** Tese de doutoramento. Universidade técnica de Lisboa. Faculdade de motricidade humana. Lisboa. PT. 2013.

CARREIRO da Costa, Alberto F. **A investigação sobre a eficácia pedagógica.** *Inovação.* Lisboa: Instituto de inovação Educacional, Vol.4, nº1, 9-27. 1991.

CARVALHO, Janete M. **O não lugar dos professores nos entrelugares de Formação Continuada.** *Espírito Santo: Revista Brasileira de Educação,* nº28 : p. 96-108. jan/fev/mar/abril, 2005.

CUTRIM, Ana C. et al. **Estudo sobre satisfação no trabalho com professores de uma escola pública e suas conseqüências físicas, psicológicas e profissionais.** Disponível:<<https://psicologado.com/atuacao/psicologia-organizacional/estudo-sobre-satisfacao-no-trabalho-com-professores-de-uma-escola-publica-e-suas-consequencias-fisicas-psicologicas-e-profissionais>>,2013.

DAY, Christopher. **A Liderança e o impacto do desenvolvimento profissional contínuo de professores.** in J.C. Morgado e M.I. Reis (Org.) *Formação e Desenvolvimento Profissional Docente: Perspectivas Europeia:* Universidade do Minho, Cadernos CIED, pp. 30-39. 2007.

FREITAS, Marta C. O. **Relatório de estágio pedagógico desenvolvido na escola secundária José falcão junto da turma 6 do 10º ano no ano letivo.** 2011/2012.Coimbra, PT. 2012.

FREIRE, Paulo . **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa.** 43 ed. São Paulo: Paz e Terra.2011

<http://www.maceio.al.gov.br/semmed/saberes-docentes-em-acao/>

GIL, Antonio C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas. 2010.

IMBERNÓN, F. **Formação continuada de professores**. Tradução de Juliana dos Santos Padilha. Porto Alegre: Artmed. 2010.

LIMA, Claudia R.C. e BRANDÃO, Edileuza M.M.S. **Formação Continuada-Digen/ Semed Na Contemporaneidade**. In: VII Colóquio Internacional Paulo Freire – Paulo Freire: contribuição para a educação e cultura popular. 2010, Recife. Anais... eixo educação e cultura. Recife: Centro Paulo Freire/ UFPE, p.1-10. (CDROM – ISBN 9788563977007). 2010.

LORO, Alexandre P., TONETTO, Gilnei. & PAIM Maria C.C. **A Formação Contínua dos professores de Educação Física da rede pública de ensino**. *Revista do Centro de Educação*, vol. 33, n. 2, pp. 281-292, mayo-agosto. Universidade Federal de Santa Maria-RS , 2008.

LOURENCETTI, Gisela C do. **A baixa remuneração dos professores: algumas repercussões no cotidiano da sala de aula**. *Educ. Públ., Cultura Escolar e Formação de Professores* v. 23 n. 52 p. 13-32, jan/abr.Cuiabá,MT.2014.

MACEIÓ, Prefeitura Municipal. **Educar para a Cidadania:por uma educação municipal pública, gratuita, democrática e de qualidade para todos**-Plano de ação do governo municipal de Maceió para a Educação no quadriênio 93/96. Maceió:SEMED. 1993.

MENSLIN, Monica S & HOBOLD, Márcia S. **Formação continuada dos professores dos anos finais do ensino fundamental: necessidades formativas**. *Revista Contrapontos. Eletrônica*, Vol. 14 - n. 3. Joinville, SC ISSN: 1984-7114, set-dez, 2014.

MOTA, Ana C. R. **Relatório de estágio pedagógico, desenvolvido na escola do 2º e 3º ciclos do ensino básico, infante d. Pedro- buracos, junto da turma do 8º b, no ano letivo de 2011/2012**. Faculdade de Ciências do Desporto e Educação Física da Universidade de Coimbra, Coimbra, PT. 2012.

<http://www.maceio.al.gov.br/semmed/saberes-docentes-em-acao/>

OLIVEIRA, Sílvia L. de.. **Sociologia das organizações: Uma Análise do Homem e das Empresas no ambiente Competitivo**. São Paulo:Cengage Learning Editores. 2009.

ONOFRE, Marcos T.A.S. **Conhecimento prático, auto-eficácia e qualidade do ensino. Um estudo multicaso em professores de educação física**. Tese de Doutoramento, Faculdade de Motricidade Humana, Universidade Técnica de Lisboa. 2000.

PIRES, Maria Adelaide G. S. F. **Formação continuada de professores: dimensão institucional e administrativa**. In: Formação contínua de professores: realidades e perspectivas. Aveiro: Universidade de Aveiro, 1991.

SACRISTÁN, José G. **Plano do currículo, plano do ensino: o papel dos professores/as**. In: SACRISTÁN, J. Gimeno e GÓMEZ, A. I. Pérez. *Compreender e Transformar o Ensino*. 4 ed. Porto Alegre: Artmed.1998.

SANTOS, Boaventura S.(org).**Democratizar a democracia: os caminhos da democracia participativa**.Rio de Janeiro, Civilização Brasileira. 2003.

SIEDENTOP, Daryl. **Developing teaching skills in physical education** (2^oed.). Palo Alto: Mayfield Publishing Company. 1983.

SIMÕES, Vera L. M. **Relatório de Estágio Pedagógico desenvolvido na Escola Básica 2^o e 3^o Ciclos de Martim de Freitas junto da turma B do 8^o ano no ano lectivo 2011/2012**. Faculdade de Ciências do Desporto e Educação Física da Universidade de Coimbra, Coimbra, Portugal. 2012.

TARDIF, Maurice *et al.* **Os professores face ao saber: esboço de uma problemática do saber docente**. In: Teoria e Educação. nº 04:215-233, Porto Alegre, Pannonica.1991.

TERROSO, Maria das G.R. **Formação contínua, satisfação profissional e práticas educativas: que relação?** Dissertação de Mestrado, Porto: Universidade Portucalense. 2006.

TOLEDO, Roberto. **Teorias democráticas diante da nova gramática de organização da sociedade e da relação entre o Estado e a sociedade.** Revista *Áskesis*, v. 1, n. 2, jul/dez – 2012, p. 92 – 108,2014.

VALENTE, Ana C.S. **Relatório Final de Estágio.** Faculdade de Ciências do Desporto e Educação Física da Universidade de Coimbra, Coimbra, Portugal. 2011.