

DEJANIRA FONTEBASSO MARQUESIM



1290000150



FE

TCC/UNICAMP M348c

CAPACITAR PARA QUÊ? – UM ESTUDO SOBRE O CURSO DE
CAPACITAÇÃO DOCENTE EM SERVIÇO DE JUNDIAÍ

UNICAMP - FE - BIBLIOTECA

CAMPINAS, SP

2000

DEJANIRA FONTEBASSO MARQUESIM

CAPACITAR PARA QUÊ? – UM ESTUDO SOBRE O CURSO
DE CAPACITAÇÃO DOCENTE EM SERVIÇO DE JUNDIAÍ

Trabalho de conclusão de curso
apresentado como exigência parcial
para a conclusão do curso de
Pedagogia, da Faculdade de
Educação da UNICAMP, sob
orientação da prof^a. Aparecida Neri
de Souza .

CAMPINAS, SP

2000

DATA:

BANCA EXAMINADORA

.....

.....

**CATALOGAÇÃO NA FONTE ELABORADA PELA BIBLIOTECA
DA FACULDADE DE EDUCAÇÃO/UNICAMP**

M348c

Marquesim, Dejanira Fontebasso.

Capacitar para quê ? - um estudo sobre o curso de capacitação docente em serviço de Jundiá / Dejanira Fontebasso Marquesim. -- Campinas, SP : [s. n.], 2000.

Orientador : Aparecida Neri de Souza.

Trabalho de conclusão de curso - Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação.

1. Professores - Formação. 2. Educação permanente.
I. Souza, Aparecida Neri de. II. Universidade Estadual de Campinas. Faculdade de Educação. III. Título.

Ao meu pai Matheus que não viveu o suficiente para me ver realizando esta grande conquista, mas com certeza está muito feliz por mim.

Agradecimentos

À Deus fonte suprema de sabedoria e amor.

À minha mãe por ser exemplo de vida e coragem, por garantir os alicerces do meu ser.

Ao meu marido pelo apoio e companheirismo durante este percurso.

Aos meus irmãos pelas horas de alegria e pelo incentivo e em especial ao Adenildo colaborador direto na formatação do trabalho.

Aos docentes e profissionais que colaboraram neste trabalho direta ou indiretamente.

À Rede Municipal de Jundiaí, na pessoa de Ana Maria Pontes Nogueira, por mostrar-se aberta ao meu trabalho.

À amiga Liciania Celante por ser constante apoio ao meu trabalho e por ouvir minhas queixas.

Ao professor Guilherme Do Val Toledo Prado, pela importante contribuição dado a este estudo como professor e como segundo leitor.

A amiga e orientadora prof^a. Aparecida Neri de Souza pela paciente e competente orientação, pelas exigências e pela compreensão a mim dedicadas durante o trabalho.

É urgente que nos defendamos da concepção mecanicista. Em sua ingenuidade e estreiteza de visão, tende a desprezar a contribuição fundamental de outros setores do saber. Tende a se tornar rígida e burocrática.

(Paulo Freire)

ÍNDICE

Introdução	09
Capítulo I- Os olhares dos pesquisadores sobre a profissão docente.....	14
Capítulo II- Os programas governamentais de capacitação docente.....	23
Capítulo III- Caracterização da Rede Municipal de Jundiaí.....	30
Capítulo IV- A formação continuada em discussão.....	37
Capítulo V- O programa de capacitação em Jundiaí – A voz oficial.....	42
Capítulo VI- O programa de capacitação em Jundiaí: as professoras/capacitandas.....	46
Capítulo VII- Discutindo as vozes que fazem a capacitação.....	60
Considerações finais.....	65
Referências bibliográficas.....	69
Anexo 1.....	73
Anexo 2.....	82
Anexo 3.....	89
Anexo 4.....	95
Anexo 5.....	96

Introdução

O trabalho do professor por sua natureza, exige constantes estudos, pesquisas e aperfeiçoamento profissional mediante programas de formação continuada. Essas atividades são desenvolvidas, via de regra, por iniciativa do próprio docente e oferecida por instituições educativas ou pelos próprios empregadores, sejam eles públicos ou privados. Na minha trajetória como docente, nas séries iniciais do ensino fundamental, tenho participado de programas de formação continuada oferecidos pelo poder público, responsável pela gestão das escolas, e tenho percebido que tais cursos não se constituem propriamente em projetos de formação, parecem se constituir em ferramentas para que os docentes apliquem uma determinada proposta pedagógica.

A capacitação docente pode desempenhar um papel relevante no processo de (re)construção do saber pedagógico. Entretanto, esse processo pode caminhar em sentidos opostos: de um lado, pode se constituir em autonomia e profissionalização que lhe farão aperfeiçoar sua atividade pedagógica; e de outro lado em mecanismos para acentuar a proletarização e a dependência docente, transformando-se num eficaz recurso de controle sobre os meios de trabalho do professor. Esta é a hipótese que orienta a monografia de conclusão do curso de pedagogia.

O objetivo desta monografia é a análise da concepção de docência presente no “programa de capacitação” em serviço oferecido pela Secretaria Municipal de Educação de Jundiaí e como os docentes reelaboram e resignificam sua docência a partir dos cursos de capacitação.

A motivação inicial da pesquisa foi a necessidade de compreender os propósitos de um projeto de capacitação docente¹. E, participando, como professora da rede municipal de Jundiaí, num programa de capacitação², percebi que a maioria dos professores encara esta formação de forma crítica, como um fornecedor de receituário, ou seja, o que presenciam

¹ Embora não sejam sinônimos capacitação e formação em serviço se colocam nesta monografia como categorias similares.

² A jornada de trabalho dos professores de 1ª a 4ª séries em Jundiaí possui duas horas-aula semanais destinadas aos programas de capacitação continuada.

no curso aplicam no dia seguinte. Tal situação me levou a procurar um caminho que me fizesse compreender melhor como essa formação pode ser relevante ou não para a profissionalização dos professores nela envolvidos, objetivando conhecê-los melhor e apreender o significado do programa na perspectiva dos professores neles envolvidos.

O ponto de partida dessa investigação tem duas premissas que envolvem os cursos de formação continuada, e mais especificamente em serviço. A primeira apresenta um curso de capacitação, com enfoque na instrumentalização, que visa preparar o docente para exercitar técnicas e metodologias de ensino. A segunda é a de um curso de formação capaz de contribuir para o exercício da autonomia, da reflexão contribuindo para a construção de um corpo teórico da profissão docente, possibilitando também uma aplicação desses na sala de aula. Essas duas concepções (ou premissas) foram analisadas a partir da experiência desenvolvida pela Secretaria Municipal de Educação, na cidade de Jundiaí, junto aos professores das quatro séries iniciais de ensino fundamental. No percurso da observação e na análise dos dados experimentei a cautela e a surpresa face as ressignificações produzidas pelos professores. A discussão realizada nesta monografia não pode ser generalizada, mas pode contribuir para a reflexão de diferentes cursos de capacitação ou formação continuada. Nesta perspectiva se coloca a análise sobre a capacitação docente, a importância, sua qualidade e suas possibilidades.

Os programas de capacitação docente não são novos. Embora não tenha sido intenção realizar um histórico sobre tais programas na cidade de Jundiaí é importante registrar que, desde o final da década de oitenta, as escolas públicas contavam com as Oficinas Pedagógicas³, vinculadas à administração local da educação (Delegacia de Ensino), para a capacitação docente continuada. As Oficinas Pedagógicas, criadas em 1987, pertenciam à Secretaria Estadual de Educação e estabeleciam acordos com as universidades públicas estaduais com o objetivo de organizar os programas de capacitação. Com a municipalização do ensino, em Jundiaí, há cinco anos, a capacitação dos professores passou a ser realizada pela Secretaria Municipal de Educação, não mais em convênios com as

³ As Oficinas Pedagógicas são instituições mantidas pela Secretaria Estadual de Educação, destinadas a formação continuada e aperfeiçoamento de professores da rede pública.

universidades. Outra mudança importante foi a destinação de duas horas semanais, dentro da jornada de trabalho dos professores, para capacitação docente.

O trabalho aqui realizado, objetivou construir um olhar sobre os programas de capacitação de professores, de forma a permitir que se compreenda as concepções de docente contida neles, assim como os professores interpretam, reelaboram e resignificam tais significados. Foi possível apreender, também, os principais questionamentos que os professores elaboram sobre a capacitação docente, principalmente no que diz respeito ao conceito de docência e docente envolvido nessa. Da perspectiva do poder público municipal, foi possível apreender quais as concepções de capacitação, competência e saber ali elaborados como suporte ao trabalho docente.

Para atingir os objetivos propostos nesta monografia e verificar a hipótese levantada na mesma, percorreu-se um caminho na pesquisa que teve início com um levantamento bibliográfico sobre a temática formação de professores e formação continuada ou em serviço, seguido de uma seleção dos referenciais teórico-metodológicos que contribuiria para realizar a caminhada do TCC. Concomitantemente às leituras, realizei um estudo empírico com duração de um ano, onde acompanhei o percurso de uma das turmas de Capacitação, em Jundiaí, de professoras de primeira série. Esse acompanhamento se constituiu em observações sistemáticas sobre o desenvolvimento das atividades de capacitação, as conversas das professoras-capacitandas e as situações cotidianas que vivenciávamos (eu e as demais capacitandas). As observações eram registradas em um Caderno de Campo. Ao final dessas observações elaborei um questionário que foi respondido individualmente por todas as professoras que participaram da turma observada (Anexo 1). Realizei, também, entrevista com as duas docentes-capacitadoras desta turma; assim como com a profissional que organiza os cursos de capacitação e é responsável pela contratação das capacitadoras, concluindo assim a etapa de coleta de dados. A monografia é resultado dessas observações, questionários e entrevistas, realizados durante todo o ano de 1999, analisados com base nos seguintes autores: Nóvoa (1992; 1995), Geraldi (1998), Arroyo (1989; 1999), Freitas (1988), Enguita (1991), Ozga e Martin (1991), Ropé e Tanguy (1997), Frigotto (1996), Saviani (1999), Schon (1992), Garcia (1992) e Carvalho (1996).

A monografia foi organizada em oito capítulos:

Capítulo I. *Os olhares dos pesquisadores sobre a profissão docente* – aborda os diferentes olhares - histórico, pedagógico e sociológico - sobre o trabalho dos professores que possibilitaram-me a análise das observações, questionários e entrevistas. A perspectiva histórica contribui para orientar acerca da constituição do trabalho docente; a perspectiva pedagógica possibilita compreender a docência para além da técnica, mas sua dimensão formativa e a sociológica contribui no entendimento dos processos e organização do trabalho do professor.

Capítulo II. *Os programas governamentais de capacitação docente* – descreve de forma sucinta o histórico de programas de capacitação docente no Estado de São Paulo.

Capítulo III. *Caracterização da rede Municipal de Jundiaí* – faz uma breve exposição sobre a organização da Rede Municipal de Ensino Jundiaí.

Capítulo IV. *A formação continuada em discussão* – apresenta a abordagem sobre formação ou capacitação continuada na literatura pedagógica. Devido ao tempo de elaboração da monografia o capítulo apresenta poucos autores, face ao grande número de pesquisas na área de formação de professores. Foram trabalhados autores como Frigotto (1996), Saviani (1999), Arroyo (1999), Nóvoa (1992), Schon (1992), Garcia (1992) e Carvalho (1996).

Capítulo V. *O programa de capacitação em Jundiaí – a voz oficial* – traz um histórico de como se constituiu o programa de capacitação continuada em Jundiaí, a partir da análise dos documentos produzidos pela própria Secretaria de Educação e as entrevistas com os implementadores do programa de capacitação

Capítulo VI. *Caracterização dos professores* – analisa as concepções de capacitação das professoras da primeira série da rede municipal de Jundiaí, que participaram do programa de capacitação, em 1999. Assim, como discute as reelaborações ou resignificações da docência pelas professoras, a partir dos cursos de capacitação.

Capítulo VII. *Discutindo as vozes que fazem a capacitação* – analisa as concepções de docência e de capacitação do poder público municipal, a partir das falas das três implementadoras do programa de capacitação realizado em 1999 na cidade de Jundiaí.

Capítulo VIII. *Considerações finais* – apresenta algumas possibilidades de conclusão a partir dos dados empíricos da pesquisa de TCC e sugere que estamos diante de necessidades de aprofundamento de estudos sobre programas de formação continuada de professores.

Capítulo I

Os olhares dos pesquisadores sobre a profissão docente

Este capítulo tem por objetivo apresentar três possibilidades analíticas sobre o trabalho do professor ou da professora. Apresenta, em primeiro lugar, como a docência adquire estatuto de profissão historicamente; em seguida discute como as pesquisas pedagógicas analisam o trabalho do professor nas suas possibilidades de transformação social; em finalmente é apresentado o debate sobre a ambigüidade deste categoria profissional que se move entre a proletarização e a profissionalização.

O processo histórico em que se constitui a profissão docente e como esta trajetória vai interferindo nos olhares que se instalam sobre os professores e sua prática docente são os pontos centrais da discussão presente neste capítulo como uma forma de compreender os caminhos geradores de uma série de indagações sobre estes profissionais e sua atuação.

Nóvoa (1995) ao discutir a profissão docente em Portugal, numa perspectiva histórica, nos oferece o primeiro olhar que possui uma similitude com a história do magistério no Brasil⁴. Segundo este, a categoria docente nasce ligada a preceitos religiosos, ligada ao poder da Igreja, representada principalmente pelos padres que exerciam a docência. Também no Brasil, os padres Jesuítas vão formar, através da catequização, um dos primeiros grupos docentes atuantes. Com a estatização, ou seja, com a interferência do Estado que substitui um corpo de professores religiosos por um corpo de professores laicos, mantendo os mesmos valores originais na profissão docente, a docência passa a ser profissão embuida da questão sacerdotal, sendo vista como uma missão.

Vejamos o movimento histórico de constituição da profissão docente em Portugal, pelo olhar de Nóvoa, que no Brasil é um processo relativamente recente, desde o século XIX.

⁴ Há uma produção brasileira bastante intensa sobre formação de professores numa perspectiva histórica, destaque: Almeida (1998); Cattani et alli (1997). Mas para fins da monografia a preocupação central foi localizar a educação como projeto específico de um grupo profissional e o texto do Nóvoa nos ofereceu esta possibilidade.

Originalmente, em Portugal, a profissão docente desenvolve-se de forma não especializada e como uma opção secundária de trabalho para as pessoas das mais diversas origens. Ao longo dos séculos XVII e XVIII, em Portugal gradativamente se elabora um corpo de saberes e técnicas, um conjunto de normas e valores específicos da profissão, mas tal corpo produz-se exterior aos docentes, ou seja estes não participam desta constituição, mesmo quando a docência deixa de ser uma missão para transformar-se num ofício, as regras que regem a profissão lhes são impostas pela Igreja e mais tarde pelo Estado .

Os professores participaram do processo somente quando se colocou no plano educacional a discussão sobre o aperfeiçoamento dos instrumentos e técnicas pedagógicas, sendo diferenciado, o conjunto de práticas envolvidas no trabalho docente. Especialistas passaram a ser requisitados para dedicar-se à reflexão sobre a profissão docente. No século XVIII, uma das principais preocupações dos reformadores foi definir regras uniformes de seleção e nomeação de professores, organizá-los e hierarquizá-los sob o controle do Estado. A profissão docente tem seu percurso histórico entre o funcionalismo e a profissão liberal, gozando dos privilégios de ambos. No final do século XVIII não é permitido ensinar sem licença, a qual é concedida após um exame nos indivíduos que deviam preencher um certo número de condições .

A licença foi ponto decisivo na profissionalização docente , acentuando se este processo com as lutas pela normatização da profissão, seguida nos séculos XIX e XX, pela criação das Escolas Normais para a formação de professores. Esse processo é marcado por conflitos:

A segunda metade do século XIX é um momento importante para compreender a ambigüidade do estatuto dos professores. Fixa-se neste período um \imagem intermediária dos professores , que são vistos como indivíduos entre várias situações: não são burgueses, mas também não são povo; não devem ser intelectuais, mas tem de possuir um acervo de conhecimentos; não são notáveis locais, mas têm uma influência importante na comunidade; deve manter relações com todos os grupos sociais , mas sem privilegiar nenhum deles; não podem ter uma vida miserável , mas devem evitar toda ostentação; não exercem o seu trabalho com independência, mas é útil que usufruam de autonomia. (Nóvoa, 1995, p. 18)

No século XIX com a criação da escola de massas cresce o número de professores e com o processo de profissionalização docente há novas exigências de melhorias

profissionais. Também a criação das escolas normais específicas para a formação do professor, que contribuiu para substituir o mestre-escola, possibilitou aos professores reivindicações de melhorias na profissão.

O movimento da Escola Nova, tanto em Portugal como no Brasil, contribuiu para a configuração do modelo de professor profissional, isto é, aquele que exerce a docência como ocupação principal, que possui um suporte legal para esta atividade, com instituições específicas para a formação docente e com associações profissionais.

Professores e escola se constituíram historicamente e à medida que a escola se estabeleceu como instituição social, a docência também foi compreendida como ocupação de um grupo profissional. Nesse processo foram importantes as relações entre o Estado, Igreja, Famílias e a Escola, como já observado.

A afirmação que a profissão docente tem um caminho repleto de lutas e conflitos não está dissociada da constituição de um campo educativo:

A constituição da profissão docente está relacionada a idéia de educação como um processo que se efetiva nas sociedades humanas para que os indivíduos empreendam tanto sua trajetória pessoal quanto sua participação no projeto coletivo das sociedades. Interpor-se em um grupo, assumi-los e assumir sua cultura é tarefa primordial do ser humano. (Vorraber Costa, 1995, pg. 63)

O olhar pedagógico sobre a profissão docente

O segundo olhar, das pesquisas, sobre a profissão docente é de natureza pedagógica, que privilegia a discussão sobre a formação dos professores. A história, da humanidade e em especial do Brasil, nos mostra que o processo de industrialização vai ser determinante para o início da escolarização em massa, que exigiu um trabalhador minimamente escolarizado. Neste contexto, a escola passa a ser o lugar privilegiado de formação do trabalhador, o que resulta, conseqüentemente, uma distinção entre as classes sociais e a educação. Já é bastante conhecido⁵ que os conhecimentos escolares destinados às camadas

⁵ Neste sentido ver os estudos sobre escolarização e classes sociais desenvolvidos na década de setenta, conforme Loung (1981); Apple (1989); Silva (1990)

populares se diferencia, daqueles fornecidos para as camadas dominantes, aprofundando ou evidenciando os processos de exclusão social.

É neste contexto, que estudos pedagógicos sobre a formação docente (Geraldi,1998), reivindicam a formação do professor pesquisador como um profissional capaz de lutar pela especificidade do trabalho docente e pela superação dos processos de exclusão social

O professor, a partir desta análise, constituiu-se em sujeito que reflete sobre suas experiências⁶ reconstruindo seu olhar e seu fazer docente.

Historicamente, como vimos, a profissão docente tem sido compreendida como missionária; sem produção e construção de saber na prática da profissão; como doação; entre outras. Essas idéias associadas ao trabalho docente tem contribuído para precarizar as condições de trabalho como ressalta Nacarato, Varani e Carvalho, In: Geraldi, 1998, p.83).

Do (a) professor (a) tem sido exigida a responsabilidade de ser um alquimista transformar metais comuns (ambiente inadequado, classes numerosas e estudantes desinteressados) em ouro (motivação para aprender, prazer diante do conhecimento, construção da cidadania, estudantes com espírito investigativo e criativo). Há uma parcela significativa de docentes que, ao tomarem consciência das limitações acima explicitadas, não se submetem ao conformismo e assume sua prática de forma crítica.

Esse docente consciente é representado pelo professor capaz de questionar sua prática refletindo sobre ela com o olhar de pesquisador. O trabalho docente, submetido a controles externos à sua prática, reflete a tensão e os limites deste trabalho. O professor para resistir a esta situação busca encontrar um meio termo entre seus desejos, responsabilidades, e suas necessidades econômico-salariais.

As relações entre educação, sociedade e trabalho docente, segundo Freitas (1998) tem centralidade no processo de valorização docente como uma profissão.

⁶ Experiências compreendida na dimensão proposta por Thompson (1981) como professores e professoras que experimentam situações e relações sociais determinados como necessidades e interesses e como antagonismos e, em seguida “tratam” essa experiência em sua consciência e em sua cultura dos mais complexos maneiras. (Thompson, 1981, p.182).

Compreender o Professor também na sua dimensão Pesquisador é elemento importante para apreendermos as relações entre as transformações econômicas, sociais e culturais e as novas exigências educacionais, nos últimas três décadas⁷.

Outra possibilidade analítica, na perspectiva pedagógica, é a análise da legislação que organiza a formação e o trabalho docente. Alves (1998) afirma que a lei 4024/61 contribuiu para a depreciação profissional docente. Até então o magistério nas escolas públicas era exercido por professores formados em escola normal oficial, pública e gratuita, considerada uma escola de qualidade. Embora essa escola de qualidade fosse elitista e seletiva, ainda assim o curso normal não era um curso técnico como qualquer outro.

As legislações tem tido um papel importante na introdução da desqualificação dos processos de formação profissional em anos recentes. A atual Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), aprovada em 1996, propõe que os professores das séries iniciais devem ter escolaridade de nível superior. Quanto à formação continuada, o artigo 63, inciso III, afirma que a responsabilidade é dos Institutos Superiores de Educação; e o artigo 67, inciso II, apresenta o direito ao aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado.

As legislações ao vincular qualificação aos processos de formação, seja ela inicial ou continuada parece caminhar em direção oposta quando se dissocia o ato de ensinar do ato de pesquisar e refletir, quando trata a formação somente na dimensão técnica.

Remetendo-nos a análise das leis que regem a educação deparamo-nos com Arroyo (1989) que levanta três visões de formação docente: a primeira, traz a formação como uma fornecedora de receitas para solucionar problemas emergentes, portanto se o problema em prática não for bem solucionado a responsabilidade cai sobre o professor que não soube aplicar a receita; a segunda reduz a formação do professor apenas a um titulação necessária para o ingresso na profissão gerando um verdadeiro comércio de diplomas em cursos vagos; e, a terceira prevê desenvolver no futuro profissional as habilidades consideradas necessárias para a atuação enquanto professor.

⁷ Tal premissa vai de encontro com a nova LDB, entrando em choque com a idéia de formar o professor nos institutos superiores de educação separando a docência da pesquisa.

A profissão docente em suas várias perspectivas de análise, está permeada de indefinições e contradições relacionadas à teoria e prática gerando uma categoria de trabalhos indefinidos enquanto profissionais ou não e em sua importância no âmbito social.

O olhar sociológico sobre o trabalho docente

A discussão, no campo da pedagogia, que Arroyo (1989) realiza sobre a identidade docente questionando a concepção de identidade como categoria, abstrata, homogênea, indiferenciada dialoga com alguns estudos realizados no âmbito da sociologia, que discutem a docência como uma categoria situada entre os processos de profissionalização e de proletarização⁸. Aqui a desqualificação aparece associada à proletarização.

Identidades, numa perspectiva sociológica, são construídas a partir de experiências dos seres humanos, nas suas relações profissionais, afetivas, étnicas, sexuais, políticas, etc. O professor é a uma das poucas categorias que ainda se perguntam qual a sua função na sociedade, parece haver uma crise de identidade, que tem sua centralidade no conflito entre a proletarização e profissionalização.

Entre as formas inequívocas de profissionalização e proletarização debate-se uma variada coleção de grupos ocupacionais que compartilham características de ambos os extremos . Constituem o que no jargão sociológico se designa como semiprofissão, geralmente constituídas por grupos assalariados , amiúde parte de burocracias públicas, cujo nível de formação é similar ao dos profissionais liberais. Grupos que estão submetidos à autoridade de seus empregadores mas que lutam por manter ou ampliar sua autonomia no processo de trabalho e suas vantagens relativas quanto à distribuição da renda, ao poder e ao prestígio . Um destes grupos é o constituído pelos docentes . (Enguita , 1991 , pg. 43)

Como categoria profissional, os professores não se colocaram perante a sociedade como detentores de um espaço exclusivo de atuação gerando, isto é, não constituíram, a exemplo dos médicos, engenheiros ou advogados, relações de subordinação entre o campo de conhecimento e o exercício da atividade profissional. A conquista de um campo de

⁸ A revista Teoria & Educação publicou um número especial "Dossiê: interpretando o trabalho docente" discutindo as relações entre os processos de proletarização e profissionalização do magistério.

conhecimento associado ao exercício da profissão encontra-se ameaçado constantemente, como pode ser comprada pela existência de professores leigos⁹. É um campo de conhecimento que ainda não se constituiu socialmente como exclusivo de educadores. Isso parece interferir na constituição das identidades.

Uma categoria profissional se organiza numa situação privilegiada, possui formação escolar específica, domina os meios de atuação e o conhecimento dentro deste campo, fazendo-se imprescindível. Sua importância é ressaltada pela lei que o protege, impedindo que qualquer outro profissional atue em seu campo de trabalho. Estudos sobre a burocracia, como corpo de profissionais do Estado ou da Empresa, apresentados por Weber nos dão as pistas para analisar o que é uma categoria profissional.

Diferentemente, o proletário submete-se as designações do patrão pois não domina os meios de produção e os conhecimentos necessários para esta. Estudos sobre a expropriação desses saberes, das diferenciações entre pensar e fazer, entre planejar e executar nos oferecem as pistas para analisar a proletarização¹⁰.

Estabelecida a diferença entre profissional e proletário, cabe discutirmos a situação do professor frente às duas. De um lado, o professor coloca-se como profissional na medida em que a lei exige uma titulação mínima para o exercício de tal profissão, sendo capaz enquanto ser atuante individualmente dentro da sala de aula, extrapolar as determinações sofridas caminhando para uma construção de seu saber pedagógico capaz de dirigir seu trabalho. De outro lado, acentua sua proletarização na medida que permite sua desvalorização admitida por sua mínima formação, pela existência de “professores” atuando sem formação, aceitando que o currículo e metodologia de trabalho sejam determinadas de fora. É nossa hipótese que este processo é agravado na proporção que destitui o professor do aprimoramento de seu trabalho pela formação contínua e pela destituição dos processos decisórios do conteúdo na docência.

Em sentido estrito, um grupo profissional é uma categoria social que tem monopólio de ocupação dado pelo registro profissional, pela licenciatura e formação. As semi

⁹ Pergunta-se: há médicos, engenheiros ou advogados leigos?

¹⁰ Trata-se de estudos de tradição marxista como: Fernández Enguita (1991); Hypólito (1991); Apple (1989).

profissões seriam grupos ocupacionais que compartilham a proletarização e profissionalização. A profissão supõe: competência, vocação, licença, auto regulação, independência, na perspectiva Weberiana de estudos de burocracia que permite a análise da profissão docente.

É nessa perspectiva que, segundo Enguita (1991), a competência é entendida como mérito dado pela escolarização e a titulação para ministrar aula através do diploma. A vocação é o dom, simbólico, subjetivo e construído socialmente. A licença é o registro que o Ministério do Trabalho fornece aos licenciados. A independência é uma concepção de profissional liberal e é a concepção de autonomia das relações de emprego e assalariamento. A auto regulação é corporativismo, o espírito de corpo que unifica o grupo e a identidade profissional e que constitui o código de ética.

Se há um corpo de conhecimentos considerados necessários para o exercício da profissão, porque no magistério temos professores leigos trabalhando? Há aqueles com formação específica (bacharelados) mas destituídos do poder fazer a docência (licenciaturas) participando do campo educacional. As capacitações em serviço se colocariam na perspectiva de ajudar a capacitar todos aqueles que "acham" saber da docência e se envolvem neste campo? Porque aquele que conhece matemática, isto é fez um bacharelado, pode ser professor desta disciplina? Não é nossa intenção entrar neste debate, mas apenas indicar sua existência e a necessidade de outros estudos.

Se estudos sobre a profissão docente argumentam que a docência exige a vocação ou o dom, assim como é exigido do pintor, do músico, etc.; há necessidades de condições de trabalho e de conhecimento para exercer sua profissão, portanto, a noção de vocação não justifica a ausência de condições de trabalho e conhecimento.

O que pode ser considerado profissão docente se move em situações de conflito, o professor não é o profissional liberal, autônomo que conquistou a legitimidade do campo profissional. Há um longo caminho a percorrer, que o atual movimento da história parece querer reverter.

A tese de proletarização do professor, é compreendida na dimensão de desqualificação docente. A qualificação exige o controle do processo de trabalho ou seja exige o pensar, planejar, executar e conhecer os resultados enfim, a educação para quê?

Enguita (1991) argumenta que, com o capitalismo, o processo de trabalho separou o trabalho intelectual e manual. Isto também aconteceu com o professor, este ficou apenas com o como fazer, perdeu o controle sobre seu trabalho a medida que não tem a noção de educação para quê. A proletarização não pode ser compreendida somente pelas condições de vida, pelo assalariamento, até porque os professores se constituíram pelo assalariamento. O professor assim como o proletário vende sua força de trabalho, vende a capacidade de trabalhar. Entretanto, diferente do proletário, o professor não perdeu totalmente o controle sobre o processo de trabalho, tem uma autonomia relativa, pode decidir sobre diferentes questões referentes ao seu trabalho na sala de aula, o professor de move entre uma “meia profissão” e uma “meia proletarização”.

Ozga e Lawn (1991), dizem que não é possível decompor o trabalho docente, como acontece com o trabalho do operário. O professor entra na sala de aula e por mais que tenha recebido de fora o planejamento e o currículo, este docente mobiliza sua subjetividade, sua experiência, sua vivência, seu conhecimento e lecionará a aula. O processo da aula - que se constitui em criação - impede o total controle, isto é, não é possível que em todas as classes a tal hora estará acontecendo o que se previu. Se a aula é um processo de criação, ela (re) cria o que foi planejamento, o que foi pensado frente às relações com os alunos. Se planejamento de fora da sala de aula desqualifica isto não acontece plenamente pois o trabalho docente é considerando experiência, é vivência individual, ações coletivas e culturais, são espaços de criação e resistência. A qualificação, nesta perspectiva, é socialmente construída.

A análise de Ropé e Tanguy (1997) sobre como a pedagogia - campo de conhecimento da docência - se apropriou da concepção de competências em detrimento da noção de qualificação é indicativa das ambigüidades sobre a natureza do trabalho docente. As competências são compreendidas como habilidades para realizar tarefas, com condições observáveis, conforme exigências definidas. Os saberes referem-se ao conjunto de conhecimentos se detém e que pertencem a cada ser particular e genérico, são históricos. O *savoir-faire* são capacidades ou habilidades para solucionar problemas que a vida ou a profissão coloca. Portanto, os saberes e o *savoir-faire* se constituem em qualificação para os docentes, são portadores de uma dimensão social e intrínseca. Segundo Ropé e Tanguy, o professor seria portador de qualificação quando os saberes e o *savoir faire* se

relacionassem de forma dialética. E as competências tratadas como aptidões seriam portadoras da desqualificação por retirar o privilégio do conhecimento, do conteúdo do trabalho docente.

Após a Segunda Guerra Mundial, a noção de instrução presente na escola foi substituída por outras noções que acabaram por modificar seus objetivos. Atualmente questiona-se a função da escola como organizadora de um determinado conhecimento, que expõe os indivíduos às formas de apropriação e utilização desses conhecimentos e das possibilidades que estes têm em proporcionar mudanças individuais e sociais. O conhecimento escolar não é mais monopólio da escola, passa para outras mãos, como a mídia, a imprensa, etc.

A escola tem sido levada a repensar seu papel e dentre as noções a serem repensadas consta a de saber. O saber veiculado pela escola, não é suficiente, no sentido de gerar autonomia na sua utilização, argumenta-se que os programas são centrados em amontoados de informações, estes não provocam possibilidades de expansão ou generalização por parte do aluno, que permanecia como um sujeito passivo. Esses questionamentos deram origem às diferentes respostas, uma delas é a introdução de uma pedagogia das competências, que não discutiremos aqui, pelo escopo da monografia. A outra refere-se às possibilidades de formação do professor frente esses questionamentos.

Ao pensarmos numa escola com estas diretrizes temos conseqüentemente que direcionar nossa discussão para a formação do profissional que nela atua. Se antes o professor tinha importância pelo conhecimento que possuía, hoje sua importância parece estar aliada a sua capacidade de aplicar tais conhecimentos.

Contudo a profissão docente está inserida num contexto nebuloso e possui poucas definições exatas de particularidades que nos levariam a considerá-la plenamente profissão. Tal situação que simultaneamente facilita a desprofissionalização também favorece o aparecimento e criação de inúmeros programas de capacitação continuada no sentido de aperfeiçoar o saber fazer docente, considerados imprescindíveis a este grupo.

Capítulo II

Os programas governamentais de capacitação docente

Neste capítulo poderemos verificar o breve histórico sobre os programas de capacitação docente oferecidos aos professores ao longo dos últimos quarenta anos no Estado de São Paulo. Esse histórico possibilita-nos verificarmos que programas de aperfeiçoamento do fazer docente de sala de aula não são novos e que pouco impacto têm tido sobre o trabalho do professor.

Embora não seja a intenção realizar um histórico sobre tais programas na cidade de Jundiaí é importante registrar que, desde o final da década de oitenta, as escolas públicas contavam com as Oficinas Pedagógicas, vinculadas à administração local da educação (Delegacia de Ensino), para a capacitação docente continuada. As Oficinas Pedagógicas, criadas em 1987, pertenciam à Secretaria Estadual de Educação e estabeleciam acordos com as universidades públicas estaduais a fim de garantir os programas de capacitação. Com a municipalização do ensino, em Jundiaí, desde 1995, a capacitação dos professores passou a ser realizada pela Secretaria Municipal de Educação, não mais em convênios com as universidades. Outra mudança importante foi a destinar-se duas horas semanais, dentro da jornada de trabalho dos professores, para capacitação docente.

Em termos legais a história das "capacitações" tem mostrado que tais programas são baseados, em sua maioria, num receituário para problemas emergentes, atendo-se ao ensino de estratégias e atividades que possam solucionar problemas. Também, colocam-se como "treinamento" ou divulgação da política educacional brasileira, exemplo dessa concepção foram os "treinamentos" sobre correntes teórico-metodológicas de trabalho docente, como o construtivismo. O vocábulo "treinamento" faz menção a se aprender algo sem compreender o processo em que se dá ou as relações que envolve, isto pode ser verificado no caso da "capacitação" de professores leigos que acabam por receber curso os quais desenvolvem habilidades que lhes falta para o exercício da profissão.

Segundo Nóvoa (*apud* Ferreira, 1994) a década de 70 ficou marcada pelo signo da formação inicial, a década de oitenta pela profissionalização em serviço e a década de

noventa pela formação contínua, ressaltando o importante papel que a formação assume diante do dilema da profissionalização ou proletarização dos docentes.

Vamos fazer um breve resumo sobre os diversos programas de capacitação no Estado de São Paulo, nos últimos 40 anos, conforme Ruz Perez, (1994).

Durante a gestão de Abreu Sodré - 1º governo nomeado pós-64 - os programas de treinamento e capacitação eram realizados de forma assistemática. Eram dois órgãos responsáveis pelo treinamento de pessoal do ensino primário: o Serviço de Orientação Pedagógica (SOP) e o Serviço de Expansão Cultural (SEC). Em 1968, o SOP passou a ser o Serviço Pedagógico (SEP) com o objetivo de agilizar as atividades de orientação. Foram criados os Serviços Regionais de Orientação Pedagógica (SEROPS) que funcionavam nas delegacias de ensino composta por uma equipe de professores especialistas e por um coordenador desenvolvendo atividades de treinamento para os professores. Somente, em 1969 a Secretaria da Educação passou a ter órgãos de pessoal com função de seleção, movimentação e aperfeiçoamento do pessoal docente, técnicos e administrativo.

Em 1970 foi criada a Divisão de Assistência Pedagógica (DAP) que incorporou as atividades de treinamento de pessoal administrativo, técnicos e docente das escolas. DAP centralizou e os SERCPS cabia a atuação regional.

Na Gestão Laudo Natel (1971 – 1975) os programas de capacitação tinham como objetivo primordial a divulgação dos princípios e a implantação da lei 5692 para todo o pessoal da rede, para tanto foi elaborado um programa de capacitação baseado na descentralização e multiplicação. Primeiro capacitou-se mil monitores das diferentes regiões, depois nas regiões atingindo 10 mil monitores e num terceiro momento 100 mil professores em todas as regiões. Este programa contava com oferecimento de vantagens como pagamento de diárias, transporte ou alimentação para os participantes e contemplação salarial para os monitores.

Na Gestão Paulo Egydio Martins (1975 – 1979), a capacitação docente aconteceu através de um órgão chamado CERHUPE, que funcionava como núcleo central que multiplicava-se através das DRES e DES. Em 1976, o CERHUPE deu lugar para a Coordenadoria de Estudos e Normas Pedagógicas (CENP) que produziu os “Guias Curriculares das Matérias de Núcleo Comum para o Ensino de 1º Grau” e passou a realizar

cursos de capacitação para os professores com o objetivo de dar apoio e supervisionar a implantação dos Guias Curriculares.

Na gestão Paulo Maluf (1979/1983) a capacitação continuou a acontecer por meio de treinamento de monitores. A novidade foi a entrada do coordenador pedagógica no processo como divulgador. Basicamente cada disciplina passou a ter seu esquema para capacitação.

O primeiro governador eleito democraticamente, depois de longos anos de ditadura militar, Franco Montoro (1983 – 1987) incentivou o programa de monitorias por componente curricular, com um caráter diferente do governo anterior. Os monitores perderam o caráter de divulgação, análise e implementação de materiais subsidiários dos Guias Curriculares e passaram a implementar a “reestruturação da escola de 1º Grau”. A CENP capacitava um professor/monitor das delegacias de ensino e este deveria repassava para os demais de sua delegacia. Também foi necessário criar estruturas para a continuação de monitores e por isso buscou-se o apoio das universidades que passam a fornecer textos para os professores estudarem e iniciarem o processo de discussão da reorganização do ensino, que não se completam neste governo.

Na gestão de Orestes Quércia (1987 a 1991) se implantou as Oficinas Pedagógicas que institucionalizaram a “capacitação” em serviço dos docentes de modo descentralizado. Essas Oficinas Pedagógicas eram centros de apoio aos professores, de acesso aos materiais pedagógicos e aos cursos chamados “reciclagem”. Embora cada Delegacia de Ensino tivesse uma Oficina Pedagógica e uma equipe de professores de cada componente curricular, elas não conseguiram abranger toda a categoria docente devido a dificuldade de acesso dos professores das áreas mais afastadas do local onde se situava a Oficina.

As Oficinas trazem uma inovação no aperfeiçoamento de docente e técnicos, tratava-se de uma tentativa de superar o baixo nível pedagógico das escolas públicas estaduais, ao colocar material e equipes de professores trabalhando mais próximos aos professores. Segundo o relatório do INEP (Mello, 1994) as informações existentes indicavam a inadequação dos cursos de formação inicial dos professores e questionavam os programas homogêneos e centralizados de capacitação que tradicionalmente caracterizavam a atuação da secretária nessa área. Concluiu-se que seria necessário descentralizar e

promover maior autonomia, adequando o aperfeiçoamento docente as necessidades dos alunos.¹¹

Segundo o relatório os objetivos das Oficinas Pedagógicas são:

- *Promover encontros e cursos visando à capacitação e o aprimoramento da formação do educador;*
- *Possibilitar a reflexão e troca de experiência entre professores;*
- *Possibilitar a discussão e estudo de metodologias alternativas para os diversos Componentes Curriculares;*
- *Oferecer orientação técnica e recursos didáticos que apoiem e instrumentalizem o professor na sua atividade docente;*
- *Dinamizar o trabalho pedagógico através de projetos especiais tais como confecção de jornal, exposições, bancos de textos, etc.;*
- *Facilitar ao professor a localização, o empréstimo e a produção de material pedagógico.*

As Oficinas Pedagógicas ofereceram cursos convencionais, assim como sobre a análise, manipulação e confecção de materiais, de orientação técnica por disciplina ou por projetos prioritários da secretária (Ciclo Básico de Alfabetização, Projeto Ipê, entre outros). Poderiam ter constituído em espaços de reflexão, troca de experiências e intercâmbio entre professores de várias escolas.

Os profissionais que atuavam nas oficinas se constituíam em dois grupos: os monitores (professores com habilitação específica em diferentes disciplinas, recrutados nas escolas locais) e os supervisores de ensino. A oficina poderia ter constituído numa oportunidade real dos superiores tornarem a prática da supervisão de ensino consistente.

Embora a criação das oficinas tenha sido motivada pelas demandas dos professores por novas tecnologias de conhecimento e aprendizagem, elas não conseguiram se efetivar como real espaço de formação continuada de professores.

¹¹ É importante registrar que a Profa. Rose Neubauer, atual secretária de Educação, foi responsável pela implantação das Oficinas Pedagógicas.

Ao lado das Oficinas, desde a década de 80 foram implantados programas de municipalização do ensino, no Estado de São Paulo. A municipalização era basicamente os convênios sobre transportes de alunos, alimentação escolar, complementação da escolaridade¹² e da educação pré-escolar. Foi a partir de 1985 com o “programa de municipalização do ensino oficial” que se incrementou os convênios de municipalização. O governo Fleury “desacelerou o programa de municipalização e criou o projeto das chamadas Escolas-Padrão” (Guimarães, 1995, pg. 95).

Na gestão do governo Fleury, as Oficinas Pedagógicas continuaram com o mesmo formato do governo anterior, mas paralelamente foi criado um programa de capacitação docente sob a responsabilidade da Fundação para o Desenvolvimento da Educação (FDE), com recursos proveniente do Banco Mundial. Tratava-se do Projeto de Inovações no Ensino Básico, dirigido para as séries iniciais do ensino fundamental. Esse Projeto (IEB) tinha diferentes componentes: um deles era capacitação docente. A FDE era responsável pela elaboração do projeto de capacitação, contratação dos capacitadores e disseminação dos cursos. A CENP, órgão pedagógico da Secretaria de Educação continuava com as Oficinas Pedagógicas, portanto havia duas estruturas de capacitação, uma para toda a rede de ensino (Oficinas) e outra para os professores, diretores etc. das séries iniciais.

Na gestão Fleury o projeto de capacitação do IEB foi totalmente extinto e os quadros da FDE demitidos, era de se supor que a criadora das Oficinas Pedagógicas, agora Secretária de Educação, fortalecesse este tipo de capacitação. Tal fato não ocorreu. A ênfase dada foi às formas de gestão da educação escolar e não à capacitação de professores.

Na primeira gestão de Mário Covas, 1995 a 1998, as diretrizes da Secretaria de Estado de Educação se organizaram em três eixos: 1- melhoria da qualidade de ensino; 2- mudanças nos padrões de gestão e; 3- racionalização organizacional. As mudanças nos padrões de gestão concretizam-se mediante a democratização e descentralização da gestão da educação, em especial por intermédio da municipalização do ensino. Tanto a melhoria da qualidade de ensino como a racionalização organizacional se realiza por intermédio da “reorganização da rede de ensino”. (Souza, 1999)

¹² PROFIC, programa de formação integral da criança feito por José Aristodemo Pinotti/ Montoro

A Secretaria Estadual de Educação reorganizou o ensino separando as escolas de 1ª a 4ª séries do ensino fundamental das escolas 5ª a 8ª séries e de ensino médio. Tal reorganização foi ponto de partida para a municipalização. Jundiaí foi um dos primeiros municípios a abraçar a idéia de municipalização, incorporando à sua rede de ensino pré escolar, as quatro primeiras séries do ensino fundamental.

Simultaneamente, A Secretaria Municipal de Jundiaí organizou, para ingresso nesta como professor um concurso público. Porém continuam trabalhando professores contratados para suprir a necessidade das classes sem professores efetivos ou classes assumidas pelos mesmos, mas estes exercem outra função dentro da Secretaria Municipal de Educação. Os professores efetivos da rede estadual que exerciam suas funções nas escolas municipalizadas também incorporam o corpo profissional do município.

Anteriormente à municipalização, a Secretaria Municipal de Educação (SME) mantinha cursos de "capacitação" docente. Com a municipalização estes passaram a ser oferecidos a toda rede. Até junho de 1998, tal "capacitação" era opcional e geralmente feita no período noturno. A partir de julho, as horas destinadas a "capacitação" foram incorporadas a Jornada de Trabalho Docente, tornando-se portanto compulsórias, sob pena de demissão por justa causa se não freqüentada pelo docente. Os cursos organizam-se em duas horas semanais, com grupos de docentes determinados pela série em que atuam, é oferecidos no horário diverso ao de trabalho do professor. Os profissionais não possuem direito de optar em quais cursos querem se inscrever, pois a decisão é da Secretaria Municipal de Educação. Os capacitadores são selecionados e contratados pela prefeitura conforme a linha teórica e os pressupostos da Secretaria Municipal de Educação.

A capacitação docente é considerado um programa de ação prioritário, pois foi criado um centro educacional municipal onde os cursos são ministrados, um espaço reservado para os cursos de capacitação de todos os profissionais da área de educação, não só o professor.

O programa das Oficinas Pedagógicas, guardadas as suas especificidades, tem sido mantido pela Prefeitura Municipal de Jundiaí, na forma de programa de capacitação continuada, não havendo ruptura no processo de capacitação. Dada a relevância do programa de capacitação, no âmbito político, é considerado uma "marca de gestão" do

governo municipal tem provocado inúmeras reações tanto de apoio como de crítica. Trataremos do escopo do programa no capítulo IV, mas no próximo capítulo apresentaremos a estrutura educacional do município de Jundiaí.

Capítulo III

Caracterização da Rede Municipal de Jundiaí

Como já foi exposto neste trabalho, meu objetivo é estudar o programa de capacitação oferecido pela Rede Municipal de Jundiaí e portanto faz-se necessário, que meu leitor conheça um pouco mais sobre a estrutura desta rede e possa compreender como funciona e porque se tornou interessante seu estudo. Assim sendo dedico este capítulo para esta explicitação.

A rede de educação municipal, em Jundiaí, atende ao ensino fundamental e à educação infantil prioritariamente, como pode ser verificado na tabela abaixo. Na rede de ensino 127 escolas (da creche à educação de jovens e adultos) trabalham mais de um mil e duzentos professores.

Tabela 1. Escolas Rede Municipal de Ensino Jundiaí, 2000.

Escolas	Número
Escolas de Educação Infantil (EMEI)	35
Unidades Municipais de Educação Infantil (UMEI) creches	16
Centros Municipais de Educação Infantil (CEMEI)	25
Centros Municipais de Educação Fundamental (CEMEF)	
Escolas Municipais de Educação Infantil (EMEF)	45
Centro Supletivo de Ensino fundamental	01
Ensino Médio (Completo Argos)	01
Conveniadas	04
Total	127

Fonte: Secretaria Municipal de Educação

A rede municipal de ensino possui 690 funções docentes¹³ no ensino fundamental, que somadas à rede estadual, são 857 funções docente trabalhando no ensino fundamental municipal. Os professores estaduais aqui mencionados são aqueles que por força da

¹³ Função docente corresponde a número de professores pois pode existir professores que ocupem mais de uma função docente.

municipalização estão exercendo suas funções em escolas com as quatro primeiras séries do ensino fundamental, municipalizadas.

Considerando que a rede municipal possui educação infantil e ensino médio, o número de professores é 1.219, dos quais 991 atuam no ensino fundamental. Vejamos a distribuição deles na tabela 2.

Tabela 2. Professores da rede municipal Jundiá, 2000

Professores	Número
Professores municipais efetivos	454
Professores municipais contratados (substitutos)	339
Professores estaduais efetivos	334
Professores com cargos em comissão (substitutos)	92
Total	1.219

Fonte: Secretaria Municipal de Educação

O grupo que dirige a Secretaria Municipal de Educação tem a seguinte composição: O Secretário Municipal de Educação¹⁴ é assessorado por um Grupo de 10 Assessoras Pedagógicas com funções semelhantes ao Supervisor de Ensino Estadual. Há duas Diretorias, uma de Educação Infantil e outra de Ensino Fundamental, além de uma Assessoria de Merenda Escolar.

As escolas se relacionam com as Assessoras Pedagógicas por intermédio dos diretores e coordenadores pedagógicos. Há um Coordenador por escola, exceto o grupo de escolas denominadas integradas, que por se constituírem em funcionamento parcial (apenas algumas classes estão ativas) foram unificadas em grupos e para cada grupo desse é designada uma diretora, uma coordenadora para acompanhar o trabalho.

O Corpo de profissionais das escolas são os professores, merendeiras, pajens, serventes e os funcionários que compõem quadro de apoio ao magistério.

Todo o corpo de funcionários participam de programas de Capacitação e Formação Contínuas. O tempo destinado à capacitação é parte integrante da carga horária de trabalho do funcionário, portanto é remunerada. O professor tem uma jornada de trabalho equivalente a 30 horas-aula semanais com 25 horas-aula em atividade de ensino, em sala de

¹⁴ Prof. Oswaldo José Fernandes (PSDB)

aula e 5 horas-aula de trabalho extra-classe. Estas 5 horas-aula se dividem em 1 hora-aula para estudos, 2 horas-atividades para reuniões ou atividades na escola em horário diferente ao que ministra as aulas¹⁵ e 2 horas-aula para participar de programas de capacitação.

Como já escrito anteriormente, as horas para capacitação são obrigatórias e quando não cumpridas implicam em demissão por justa causa. Estas duas horas de capacitação são preenchidas por cursos previamente designados pela secretaria, num Centro de Capacitação Municipal¹⁶.

Para cumprir a referida jornada de trabalho, o professor do ensino fundamental da rede municipal recebia até março de 2000 um piso inicial de R\$ 853,52 e a partir de março de 2000 passaram a receber R\$ 971,87¹⁷.

A proposta pedagógica da rede municipal de Jundiaí é baseada no construtivismo, portanto todos os programas de capacitação respondem a esta proposta.

Os professores organizam o seu trabalho anualmente, isto é, realizam um planejamento anual de curso e planos bimestrais de ensino, tais planos bimestrais são desmembrados em rotinas semanais de trabalho onde descreve-se as atividades a serem ministradas em sala. O acompanhamento periódico dos avanços de seu grupo de alunos é feito bimestralmente por intermédio de fichas diagnosticas. Os resultados de cada classe são documentados e passam pela análise da Assessoria Pedagógica constantemente. Todas as decisões à respeito de casos específicos de alunos com problemas sejam de aprendizagem ou disciplina são analisados de maneira conjunta entre professor, diretor, coordenador e assessoria pedagógica e quando necessário é levado diretamente ao conhecimento do Secretário Municipal de Educação. Como pode ser observado, há um forte controle sobre o trabalho do professor.

O desenvolvimento do grupo-classe é registrado pelos professores em tabelas com dados quantitativos, que devem mostrar avanços significativos dos mesmos, caso contrário o professor é chamado para prestar esclarecimentos sobre seu trabalho. As condições

¹⁵ No caso aqui descrito estas duas horas são realizadas às 4^{as} feiras.

¹⁶ Construído especificamente com esta função, de abrigar todos os cursos de capacitação dos trabalhadores da educação

¹⁷ Um aumento de 10%, já há muito tempo reivindicado pelos profissionais.

materiais e necessárias ao desenvolvimento do trabalho dentro da escola é fornecida pela Secretaria Municipal de Educação, sejam elas de natureza pedagógica ou não. Assim, para passeios culturais organizados pelas unidades de ensino a secretaria fornece transporte gratuito aos alunos. As condições de trabalho docente, em relação à rede estadual de ensino, sem dúvida são melhores, mas se refletem na melhoria da qualidade de ensino? A análise dessas questões mereceria, sem dúvida, estudos e pesquisas, mas não é objeto desta monografia.

Cada unidade de ensino organiza seu Plano de Desenvolvimento da Unidade (PDU), no qual está descrito todo o planejamento da escola para aquele ano de trabalho, agendados todos os passeios, descritos todos os projetos realizados tanto por cada professor em sala de aula e os comuns a toda a unidade. Esse plano apresenta uma descrição do bairro e dos estudantes que freqüentam a escola. Além de programar-se para atender os alunos descritos no PDU, a unidade também deve prever como fará anualmente sua participação nos projetos pedagógicos criados pela secretaria e de participação obrigatória a todas as unidades.

Atualmente, os projetos em desenvolvimento pela Secretaria Municipal de Educação que exige participação obrigatória de toda a rede municipal são:

1- *Família vai à escola*: as aulas são suspensas para as crianças e abre-se a escola para um dia de atividades programadas com os pais. O objetivo é levar a família a executar na escola todas as atividades que os filhos realizam;

2- *Hora do Conto*: a criança é colocada em contato com o mundo da literatura por meio da história contada e do jogo simbólico. O objetivo é desenvolver o gosto e o hábito da leitura;

3- *Self-service*: consiste em criar condições para que o aluno possa servir-se da merenda escolar com autonomia;

4- *Educação do movimento*: professores que recebem curso de capacitação na área de educação física trabalham com o aspecto corporal dos alunos da rede em aulas semanais de 30 minutos por turma;

5- *Férias quentes*: atende às crianças de seis a quatorze anos, sempre nos meses de janeiro, oferecendo uma opção de lazer e entretenimento durante o período de férias escolares;

6- *Biblioteca móvel*: consiste num ônibus totalmente adaptado com estantes de livros, CDs, TV, vídeo, mesas e bancos que vai até as escolas buscar os alunos par um passeio até o Paço Municipal e Museus com um percurso animado por uma contadora de histórias;

7- *Merenda de férias*: dá continuidade ao programa de alimentação escolar desenvolvido durante todo o ano letivo;

8- *Escola Municipal de Educação Ambiental (EMEA)*: escola da zona rural, onde vivem diversos animais, peixes, aves e répteis, além de uma grande variedade de plantas é aberta a visitação das unidades de ensino;

9- *Circolando escola*: uma tenda de circo onde as unidades levam seus alunos tanto para assistir aos espetáculos culturais quanto para que estes se apresentem. O objetivo é incentivar o trabalho artístico de qualquer área;

10- *Socialização de experiências*: um espaço reservado aos professores que queiram apresentar aos colegas de rede trabalhos que tenham tido *sucesso* na sala de aula, uma forma de valorizar o trabalho docente mas não está ligada a capacitação docente continuada;

11- *Horta escolar*: onde cada unidade que conta com espaço faz sua horta com os alunos e tudo que é colhido na mesma e utilizado para alimentação das crianças em receitas alternativas preparadas pelos próprios alunos;

12- *Água viva e Ciclo das águas*: em parceria com a Companhia de Saneamento da Cidade que tem como objetivo levar os alunos a conhecerem todo o processo de tratamento da água e esgoto da cidade;

13- *Base de estudo de ecologia e educação ambiental da Serra do Japi*: uma base de estudo onde atuam diversos pesquisadores dentro da reserva da Serra do Japi que é aberta a visitação dos alunos;

14- *Brasil itinerante*: onde fatos da história do Brasil e cópias dos documentos mais importantes desta história são organizados em painéis que visitam as escolas e nelas permanecem por algum tempo em exposição;

15- *Juventude em ação*: abrange vertentes culturais, de lazer e entretenimento, seu objetivo é realizar atividades fora das salas de aula onde os alunos participam de uma gincana entre escolas;

16- *Despertando para leitura*: os alunos participam de rodas de leitura e outras atividades realizadas no espaço da biblioteca pública municipal.

Além destes projetos, cuja participação tem que ser cuidadosamente programada e elaborada pela unidade de ensino, os alunos da rede municipal de Jundiaí contam com um computador para cada sala de aula e aulas de inglês no currículo.

Há ainda na rede municipal cursos extras de formação e capacitação docente opcionais, que também são oferecidos no Centro Municipal de Formação e Capacitação Continuada. O professor que se interessar e desejar ampliar seus conhecimentos pode optar por freqüentar os chamados cursos de formação. São cursos nos quais são trabalhados conteúdos das 5 áreas: Português, Matemática, História, Geografia e Ciências destinados ao enriquecimento do conhecimento pessoal do professor. Esses cursos também são abertos a outros funcionários ligados à escola. Cursos de capacitação na área de música, dança, artes visuais e informática destinam-se aos professores e funcionários que desejarem se aperfeiçoar nestes aspectos e também são estruturados em turmas, com duas horas semanais de trabalho.

O conjunto desses projetos nos indica que há um alto investimento em educação em Jundiaí, mas não tive acesso aos dados para registrá-los aqui. Os dados aqui apresentados indicam que há um esforço em melhorar as condições de trabalho do professor e a qualidade do ensino oferecido, mas isto se reflete de fato na melhoria do ensino?

Quando estava concluindo a monografia, estávamos discutindo os problemas da municipalização do ensino em Jundiaí, as professoras da rede estadual que trabalham com crianças das 5as. séries oriundas da rede municipal questionam a qualidade do ensino municipal, argumentando que os alunos não sabem ler nem escrever como deveriam. Diante de todos esses projetos que pretendem melhorar a qualidade de ensino como se

explica esta avaliação das professoras da rede estadual? Estas questões nos sugerem outros estudos mais aprofundados, que não é o escopo desta monografia.

Capítulo IV

A Formação Continuada em Discussão

Neste capítulo, apresento uma discussão a respeito da capacitação docente e suas implicações, sob o ponto de vista de alguns autores considerados relevantes neste estudo, uma vez que a formação continuada pode assumir duas vertentes principais: de formação, no sentido de proporcionar autonomia do saber docente ou constitui-se em ferramentas para que os docentes apliquem uma determinada proposta pedagógica.

A capacitação docente desempenha um papel relevante no sentido de reconstruir o saber pedagógico proporcionando ao professor autonomia e profissionalização que lhe farão aperfeiçoar sua atividade pedagógica? Ou a capacitação coloca-se como mais um mecanismo para acentuar a proletarização e a dependência docente na medida que transforma-se num eficaz recurso de controle sobre os meios de trabalho do professor garantindo, por introspecção, a obediência a linha de trabalho determinada pelos dirigentes?

O ponto de partida dessa investigação tem duas premissas que envolvem os cursos de formação continuada. A primeira apresenta um curso de formação instrumentalizador, que visa preparar o docente para a atuação prática. A segunda é a de um curso de capacitação capaz de contribuir para a formação da autonomia, da reflexão contribuindo para a construção de um corpo teórico da profissão docente, possibilitando também uma aplicação desses na prática.

Diante do novo contexto político - social e econômico no qual se insere o país - a globalização econômica, revisões sobre valores sociais, redefinição das concepções de classes sociais tradicionais, mudanças nas formas de uso da força de trabalho (redução dos direitos sociais), revisão da concepção e do papel do estado (descentralização governamental, privatizações, ideologia neoliberal, etc.) - a educação parece ganhar o centro do debate. Coloca-se em discussão novos desafios educacionais e conseqüentemente do trabalhador que atua neste meio, em especial o professor. O debate parece indicar que a educação está paulatinamente deixando de ser um direito para se transformar em mercadoria (Frigotto, 1996).

Para Frigotto (1996) colocam-se como novos desafios no plano educacional a formação e profissionalização do educador nesse novo momento, resignificando um conjunto de categorias e conceitos no campo educacional, questionando se não estamos restringindo as práticas educativas de formação e profissionalização do educador predominantemente, numa perspectiva de mera adaptação às mudanças.

Poder-se-ia completar tal análise dizendo que ao adotarmos uma concepção de adaptação, ou seja de acomodação, estaríamos, ainda mais, proletarizando a categoria dos professores. Esse processo considera que, os docentes, novamente não estariam assumindo um domínio sobre as técnicas e teorias que lhes fariam dirigentes - sujeito de seu trabalho, estariam assumindo apenas a noção de *savoir faire*, o saber fazer, sem discutir as relações entre o conhecimento e o saber fazer. Assim, a discussão de "cursos de capacitação docente", mesmo num trabalho monográfico, não pode ser realizada sem percebermos as mudanças sociais, políticas e econômicas da sociedade brasileira nesse final de milênio. Afinal, os projetos educacionais, em curso, pressupõe uma concepção de professor a ser construída pelas "capacitações".

O curso de capacitação que visa uma formação apenas para atuação prática prevê uma vertente tecnicista para seu embasamento. Ao passo que um curso de formação com o objetivo de promover a autonomia prevê outros pressupostos para além de técnica, isto é, supõe uma relação entre teoria e prática, entre ciência e técnica.

Não se faz aqui, necessário discutir a fundo a importância de programas de formação e capacitação continuada de professores pois todos os autores em que se busque subsídios vão convergir unanimemente na decisão de que capacitação e formação continuada são imprescindíveis.

Gosto e insisto na abordagem da formação como um processo de desenvolvimento que ocorre durante toda a vida de ser humano. Daí a consideração da formação, como tendo que ser necessariamente permanente, assume um sentido especial. (Saul, 1999)

Saviani (1996) coloca que o desafio maior apresentado hoje para os formadores de educadores é perceber quais elementos são necessários para alguém se constituir educador. Atualmente os papéis se invertem, ao invés dos saberes determinarem a formação do educador, é a educação que determina os saberes que entram na formação do educador. A

formação de um educador não deve estar limitada aos saberes que o próprio ato de educar determinam, senão o curso de formação inicial ou continuada vai recair numa visão tecnicista.

Nossa tradição ao falarmos de melhoria de ensino fatalmente tem nos levado a concepção, que segundo Arroyo (1996), é lógica dos governos, a escola pública é de má qualidade devido a falta de qualificação docente; assim requalificando o ensino vamos estar salvando a escola pública. Porém o perfil docente que se constrói vai estar determinando a formação que se dá a ele, portanto um perfil de docente nesta visão de “salvador da escola pública” vai gerar a formação docente de um especialista em técnicas de como aplicar a proposta pedagógica adotada pelo Estado em prática, desenvolvendo-a com o máximo de eficiência possível.

“a formação de conhecimentos seguros e técnicos eficazes é apenas um componente da formação. Esta tem de visar fundamentalmente, à maturidade profissional, cultural e ética, fruto da reflexão sobre a ação, da capacidade de explicitar os valores de suas escolhas pedagógicas, fruto do enriquecimento de ações coletivas, da consciência das múltiplas dimensões sociais e culturais que se cruzam na prática educativa escolar”. (Arroyo, 1996)

Nóvoa (1992), acredita que os processos de formação são vividos não como rupturas com o passado, mas como novas aberturas que encadeiam as dimensões temporais, sem muita consciência, como se a formação tomasse distância da vida intraprofissional.

Tradicionalmente o saber fazer tem se constituído básico na formação do professor.

Práticas de formação continua em torno dos professores individuais podem ser úteis para a aquisição de conhecimento e de técnicas, mas favorecem o isolamento e reforçam uma imagem dos professores como transmissores de um saber produzido no exterior da profissão. Práticas de formação que tornem como referência as dimensões coletivas contribuem para a emancipação profissional e para a consolidação de uma profissão que é autônoma na produção dos seu saberes e dos seus valores. (Nóvoa, 1992, p.26)

A insistência dos teóricos que pensam a capacitação vão ao encontro das palavras de Nóvoa, na medida que todos pensam a capacitação docente como momento de relação entre o saber pedagógico e o científico passando pela experimentação inovação, investigação e reflexão. Deste modo trabalhar e formar não devem figurar como atividades distintas.

Pensar a formação continuada do docente afim de conduzi-lo a constituição de um profissional professor pesquisador ou professor reflexivo tem sido as novas tendências mundiais.

O professor pesquisador ou professor reflexivo (a denominação varia para alguns autores mas a concepção converge) é aquele cuja formação passou por três idéias: o conhecimento na ação, a reflexão na ação e a reflexão sobre a reflexão na ação.

A reflexão, (Schön, 1992), tem relação direta com a ação presente, o conhecimento na ação, um momento para pensar e reorganizar o que estamos fazendo e quando verbalizamos esta reflexão compreendendo o que estamos refletindo sobre a reflexão na ação.

O professor deve constituir-se num agente que reflete sobre sua ação. Neste contexto sua formação ou capacitação continuada deve promover algumas destrezas necessárias: destreza empírica, capacidade de diagnóstico, descrever situações, processos causas e efeitos; analítica, capacidade para analisar os dados e construir uma teoria; avaliativas, valorizar e emitir juízos sobre as conseqüências e resultados; estratégicas, planejar ações de acordo com as conclusões da análise realizada; práticas, relacionar análise e prática, meios e fins; comunicativas, partilhar idéias com os colegas.

Garcia (1992) levanta três atitudes necessárias para um ensino reflexivo; mentalidade aberta, ausência de preconceitos, parcialidades; responsabilidade intelectual e moral a coerência entre o que defende e o que faz; entusiasmo, predisposição para afrontar a situação com capacidade de renovação.

Esta concepção constrói um professor autônomo sobre sua prática docente e crítico, capaz de refletir sobre as atitudes e ações que realiza. O professor para se tornar um profissional qualificado, deve ter competência e autonomia para fazer suas próprias escolhas pedagógicas pois os movimentos de renovação pedagógica não tem partido dos professores e na maioria das vezes, o professor, apresenta-se como um elemento passivo dentro do processo uma vez que as inovações não partem destes, já vem postulados hierarquicamente. Os centros de formação e capacitação portanto passam a especializar o professor através de técnicas, em como atuar dentro deste contexto de renovação

pedagógica, esquecendo-se da perspectiva crítica e intelectual da elaboração do trabalho docente.

Saul (1996) afirma que os cursos de capacitação em sua origem devem responder as seguintes questões: Quem forma quem? Quem forma quem para quê? Forma-se contra o quê? Forma-se a favor de quê? Sem as respostas a estas questões um programa de capacitação não consegue traçar um curso que realmente afete o fazer e ser docente.

o profissional de sínteses de educação básica, antes de entender-se como um técnico eficiente, ou como um fiel servidor de parâmetros curriculares e conteúdos, deve pensar-se e preparar-se para ser responsável por saber fazer escolhas pedagógicas. Tem-se de fundamentar sua prática em uma opção por valores e idéias que o guiem e o ajudem a clarear situações, projetos e intervenções (Arroyo, 1996)

Sobre este recorte que construí minha análise sobre o projeto de capacitação de Jundiaí. Cabendo também falar aqui um pouco sobre a proposta construtivista¹⁸, implantada na renovação pedagógica da rede já a alguns anos. O construtivismo concebe o processo de aquisição de conhecimentos por parte da criança como um processo construído pela própria criança em interação com objeto de conhecimento, neste sentido cabe ao professor auxiliar e intervir neste processo de interação. Assim o conhecimento não procede apenas da experiência única dos objetos, nem de uma programação inata pré-formada no sujeito, mas são resultantes tanto da relação recíproca do sujeito com o seu meio quanto de articulações e desarticulações do sujeito com seu objeto, dessa interações surgem as construções cognitivas sucessivas (Carvalho, 1996).

As discussões aqui realizadas pelos autores citados, confirma a existência de duas direções básicas que podem assumir o programas de capacitação continuada: a primeira se refere à subordinação dos processos de trabalho docente à tecnificação ou instrumentalização e a segunda ao favorecimento da autonomia docente. Estes aspectos são os que nos interessa no estudo sobre o programa de capacitação realizado em Jundiaí, e para tanto vamos nos aprofundar nesta questão.

¹⁸ O construtivismo toma força no Brasil na década de 80 com a chegada fulminante dos estudos de Piaget, introduzindo a psicologia na educação e o construtivismo vai representar a sistematização deste estudo aliado as contribuições de Vygotsky.

Capítulo V

O programa de Capacitação em Jundiaí – A voz oficial

O objetivo deste capítulo é colocar a voz da Secretaria Municipal de Educação de Jundiaí explicando a história deste processo de capacitação docente que não é muito recente pelo que poderemos observar.

Segundo a profissional responsável pelos programas de capacitação em Jundiaí, sempre houve capacitação na história docente de Jundiaí. O programa nasceu tímido e consistia em dois dias ou às vezes um dia, no início do ano, de palestra ou curso rápido, e no meio do ano - na volta para o segundo semestre- outra atividade. Constatou-se que isso era insuficiente. Em 1993 quando Pontes assume o cargo de coordenadora da capacitação, é que se começou a discutir mais profundamente a questão da capacitação dos professores. O ponto de partida foi iniciar capacitando permanentemente os chamados de multiplicadores - alguns professores, um professor de cada escola, de cada período. Esses professores participavam de capacitações o ano inteiro e tinham como dever o "repasso" de cursos para seus colegas de escola ou período. Esta modalidade de capacitação também não era suficiente e não parecia adequada. A nova proposta foi capacitar todos os professores, fora do horário de aulas e não apenas alguns. Os professores poderiam ter a opção de participar ou não. O professor, nesta época, tinha uma jornada de trabalho equivalente a vinte horas semanais. Havia dificuldades, segundo a secretaria municipal de educação, de realizar a capacitação no horário de trabalho do professor ou na Hora de Estudo Dirigido, embora nesta "hora" fosse discutido temas educacionais com o professor. Também foi considerado insuficiente, embora houvesse uma grande adesão, 95% dos professores participavam e até o final do ano mais ou menos uns 88% conseguiram terminar a capacitação. Essa observação da Secretaria Municipal de Educação parece ser contraditória diante da alta adesão dos professores a esses programas.

Como já observado anteriormente, Jundiaí, iniciou seu programa de municipalização no início da gestão Mário Covas (1995-1998) e em dezembro de 1997, apresenta o novo estatuto do magistério e plano de carreira do sistema municipal de ensino.

Portanto Jundiá passou a ter um sistema de ensino e não mais uma rede de escolas. Essa normatização mudou a jornada de trabalho docente e as condições de trabalho. A jornada de trabalho passou para 30 horas semanais sendo que os professores que eram efetivos puderam optar por trinta ou continuar com 20 horas. A partir de então, a capacitação se faz em horário de serviço, e desde 1999 os professores recebem horas-aula para se capacitar. O que pode indicar que se melhoraria sensivelmente a qualidade do trabalho docente em consequência da participação de 100% dos professores na capacitação uma vez por semana.

O programa de capacitação docente de Jundiá, conta hoje com um prédio sofisticado e dotado dos mais avançados recursos tecnológicos, como controle de frequência digitalizado entre outros. As aulas acontecem para cada turma 1 vez por semana com duração de 2 horas, nos períodos da tarde ou manhã; os cursos de formação, à noite, são opcionais e possuem duração de 2 horas semanais. O professor perde o direito ao certificado e automaticamente aos pontos correspondentes se tiver mais de 2 faltas no ano.

A capacitação de professores em Jundiá tem como objetivo construir uma concepção teórica e prática que dê sustentação à proposta pedagógica formulada pela Secretaria Municipal de Educação¹⁹, assim como torná-la clara para todos os professores. Também tem o propósito de promover uma revisão curricular e produzir materiais subsidiários à ação do professor, que seja não somente instrumento de trabalho para o professor mas também que reflita o processo de discussão e amadurecimento vivido pelos professores da rede. A formação embora atrelada aos conteúdos curriculares não se esgota aí, pois o desempenho pedagógico exige a transposição didática²⁰, segundo a Secretaria Municipal de Educação. O programa de formação deve contemplar o campo teórico e a prática daí resultante. Assim, propõe-se formar o professor no que tange às questões relativas ao processo de ensino e aprendizagem, assim como nas áreas específicas do conhecimento.

¹⁹ A discussão do programa de capacitação, seus objetivos e pressupostos foi realizada com base na análise dos documentos produzidos pela Secretaria de Educação e das entrevistas com as capacitadoras e implementadoras do programa. Todas as informações aqui descritas, cabe ressaltar, que fazem parte do Texto Norteador do trabalho de capacitação de professor da Rede do Município de Jundiá.

²⁰ Para a Secretaria Municipal de Educação a capacitação é um disparador, um meio de elucidar algumas questões para o professor e cabe a este fazer as adequações no seu trabalho.

Em algum momento esses professores devem ter a oportunidade de detalhar as questões relativas a uma determinada prática pedagógica concreta, de maneira que possam aprender a visualizar todos os elementos que estão em jogo (de conteúdo: formal psicológicos, pedagógicos, sociais, etc...) em uma situação pedagógica. Esse é o domínio do professor...O trabalho de análise de situações pedagógicas pode ser feito "in loco" ou seja através da observação de sala de aula, ou através de situação simuladas, que discutam atividades específicas. (Secretaria Municipal de Jundiaí 1994, p.17)

Segundo o documento norteador da SME (1994), o programa de capacitação deve contemplar características como: propiciar a observação do trabalho e da prática facilitando um diagnóstico; oferecer cada vez mais domínio sobre o conteúdo ministrado; gerar sempre uma reflexão sobre os episódios particulares da prática pedagógica; fomentar a troca entre pares; permitir que os professores avancem de forma diferenciada; e explicitar para o professor seus pressupostos de trabalho.

- O que a SME de Jundiaí entende por construtivismo?

Fundamentados pelas idéias formuladas por Piaget destacam-se alguns aspectos importantes para a prática construtivista: sujeito ativo na construção do seu conhecimento; os conhecimentos prévios do aluno são base para seu aprendizado; o pensamento da criança tem características específicas nas diferentes fases de seu desenvolvimento e portanto lhe confere limites e possibilidades que devem ser respeitados; a criança formula hipóteses portanto temos que trabalhar considerando as idéias das crianças; aprender a aprender seja objeto de preocupação do ensino; que o trabalho pedagógico tenha por meta a modificação dos esquemas de conhecimento do aluno.

Assim entendem a prática construtivista como um concepção que situa a atividade mental construtiva do aluno na base dos processos de desenvolvimento pessoal que a educação escolar trata de promover, e cria condições adequadas para que os esquemas de conhecimento que inevitavelmente o aluno construa sejam mais corretos e ricos possíveis.

- O professor

O professor não é apenas um técnico ou aplicador de decisões alheias e instruções que recebe. Sua função implica em constante reconstrução do planejado, não é um teórico pois seu trabalho possui também uma dimensão concreta. O documento compara o

professor a um artesão, que reelabora as peças que produz em função do material e situação disponíveis.

O professor deve ter condições, instrumentos adequados de trabalho e referências teóricas para o desempenho prático.

- A teoria

O programa de capacitação tem intenção de fomentar uma atitude reflexiva e o referencial teórico é o suporte, as teorias são explicativas e não prescritivas. Valem-se de, principalmente, escritos de Piaget, Vygotsky, Ausbel, Emília Ferreiro, Ana Teberosky que fornecem subsídios. Não se espera que forneça informações como atuar, isto cabe à pedagogia elaborar.

Até aqui foi apresentado a concepção de capacitação e de professor na perspectiva da Secretaria Municipal de Educação, agora poderemos compreender como o programa é vivenciado pelas professoras que participaram da capacitação em 1999.

Capítulo VI

O programa de capacitação em Jundiá: as professoras/capacitandas

Considerando-se que este estudo refere-se à formação contínua dos professores que trabalham nas escolas municipais das quatro séries iniciais do ensino fundamental, tornou-se necessário traçar um retrato genérico desses trabalhadores, com o objetivo de caracterizarmos o sujeito da pesquisa, em seguida discutir-se-á as concepções de capacitação dessas professoras.

O perfil das professoras

Participaram da capacitação, em 1999, na turma acompanhada no trabalho de campo, 30 professoras que ministram aulas na primeira série do ensino fundamental, no município de Jundiá.

Para caracterizar o perfil das professoras, de primeira série, que participaram da capacitação em 1999, foi utilizado um questionário (anexo 5) que continha questões sobre: idade, tempo de carreira, aspectos significantes ou não da capacitação, formação docente, influências da capacitação na docência, como a capacitação pode ou não ajudar no aperfeiçoamento docente e se é suficiente, melhorias que traz para o exercício da profissão, expectativas sobre a capacitação, sugestões de mudanças no programa de capacitação.

Trata-se de um grupo de professoras jovens, 80% estão na faixa etária de 26 a 40 anos, conforme pode-se verificar na tabela abaixo.

Tabela 1. Jundiá – Programa de capacitação, 1999
Professoras da 1º série por faixa etária

Faixa etária	Quantidade
20 – 25	07
26 – 30	07
31 – 35	03
36 – 40	05
41 – 45	01
46 – 50	02
51 – 55	01
Não consta	02

Essas professoras não apresentam distinção de tempo de trabalho no magistério, quando comparamos o tempo de magistério em geral e o tempo na escola municipal.

Tabela 2. Jundiá – Programa de Capacitação, 1999
Professoras da 1ª série – Tempo Magistério e faixa etária

Anos	Faixa Etária 20 a 25 anos		Faixa Etária 26 a 30 anos	
	Tempo de Magistério	Tempo de Magist. Na Rede	Tempo de Magistério	Tempo de Magist. Na Rede
0 a 1	1	2	1	2
1,5 a 2,5	4	5	0	2
3 a 4	1	0	0	2
5 a 6	0	0	1	1
7 a 8	1	0	1	0
9 a 10	0	0	3	0
11 a 12	0	0	0	1
13 a 15	0	0	0	0
16 a 20	0	0	0	0
20 ou +	0	0	0	0
Anos	Faixa Etária 31 a 35 anos		Faixa Etária 36 a 40 anos	
	Tempo de Magistério	Tempo de Magist. Na Rede	Tempo de Magistério	Tempo de Magist. Na Rede
0 a 1	0	0	0	2
1,5 a 2,5	0	0	0	0
3 a 4	0	3	0	2
5 a 6	0	0	1	1
7 a 8	0	0	0	0
9 a 10	0	0	0	0
11 a 12	1	0	1	0
13 a 15	2	0	2	0
16 a 20	0	0	1	0
20 ou +	0	0	0	0
Anos	Faixa Etária 41 a 45 anos		Faixa Etária 46 a 50 anos	
	Tempo de Magistério	Tempo de Magist. Na Rede	Tempo de Magistério	Tempo de Magist. Na Rede
0 a 1	0	1	0	0
1,5 a 2,5	0	0	0	1
3 a 4	0	0	0	1
5 a 6	0	0	0	0
7 a 8	0	0	0	0
9 a 10	0	0	0	0
11 a 12	0	0	0	0
13 a 15	1	0	1	0
16 a 20	0	0	0	0
20 ou +	0	0	1	0
Anos	Faixa Etária 51 a 55 anos		Não consta idade	
	Tempo de Magistério	Tempo de Magist. Na Rede	Tempo de Magistério	Tempo de Magist. Na Rede
0 a 1	0	1	0	0
1,5 a 2,5	0	0	0	1
3 a 4	0	0	0	1
5 a 6	0	0	0	0
7 a 8	0	0	0	0
9 a 10	0	0	1	0
11 a 12	0	0	0	0
13 a 15	0	0	1	0
16 a 20	0	0	0	0
20 ou +	1	0	0	0

A maioria das professoras entrevistadas, 70%, possui formação superior completa ou em andamento na área educacional. Os outros 30% tem formação em magistério (2º grau), correspondendo 80% destas a faixa etária de 26 a 40 anos (tabela 3). Por constituir-se num grupo de professoras jovens, a formação superior aparece com índices altos, assim como a formação ainda incompleta. É relevante observar que a formação superior em pedagogia (tabela 4) completa ou incompleta aparece com expressão atingindo mais de 50% das professoras, o que nos revela um interesse destas pela área educacional não só como profissão mas como área de estudo aprofundado.

Tabela 3. Jundiaí – Programa de Capacitação, 1999
Professoras da 1º série- formação

Faixa Etária	Magistério Grau	2º Superior completo	Superior andamento	em Pós Graduação
20 a 25	1	6	1	1
26 a 30	4	3	1	0
31 a 35	1	2	0	0
36 a 40	2	3	0	1
41 a 45	0	0	1	0
46 a 50	0	2	0	0
51 a 55	0	1	0	0
Não consta	1	1	0	0

Tabela 4. Jundiaí – Programa de Capacitação, 1999
Professoras da 1º série – formação superior

Curso	Entrevistados
Pedagogia	11
Pedagogia em Andamento	3
Psicopedagogia	1
Outros	1
Não Especificou	5

OBS: As duas Pós-graduação são na área da educação.

Se estamos diante de professoras que optaram por se aprofundar no campo educacional, estudando pedagogia, como estas professoras compreendem os programas de capacitação da qual participam? Como reelaboram e resignificam sua docência? Nossa análise será feita com base nos questionários respondidos pelas professoras.

A capacitação na ótica das professoras

A capacitação e sua relação com a prática docente (tabela 5) para as professoras, revela um distanciamento entre o que é tematizado nos cursos de capacitação e a realidade da sala de aula, assim como aparecem questionamentos sobre a repetição temática, também verifica-se uma ênfase a ser significativo o trabalho envolvido com a prática docente no sentido de modificá-la.

Tabela 5. Jundiá – Programa de Capacitação, 1999

Professoras da 1º série – A capacitação e a prática docente

FAIXA ETÁRIA

20 a 25 anos		26 a 30 anos	
0 a 2 anos Docência	3 a 10 anos Docência	0 a 2 anos Docência Rede	3 a 10 anos Docência Rede
+Significante Prática docente 1 Troca de exp. 1 Não especificou	+Significante Reflexão prática 2 Avaliação aluno 1	+Significante Prática docente 1 Reflexão Prática 3 Não respondeu 2	+Significante Prática docente 1 Troca de Exp. 1 Teoria e Prática 1
-Significante Dist.sala de aula 1 Rep. temática 1 Ausência temas 1 Não respondeu 1	-Significante Repetição temática 1 Curso fragmentado 1	-Significante Dist.sala de aula 1 Rep. temática 1 Não respondeu 2	-Significante Repetição temática 1 Não especificou 1 Não respondeu 1
31 a 35 anos			
3 a 4 anos Docência Rede X 10 a 15 anos de Docência		36 a 40 anos	
+Significante Prática docente 3 Estudo 1	-Significante Rep. temática 1 Nada 1 Não respondeu 1	10 a 20 anos Doc. X 4 a 6 Rede	+ 5 anos Doc. X 1 ano Rede
		+Significante Prática docente 1 Leituras 1 Não especificou 1 Inteilar Proposta 1	+Significante Prática docente 1 Troca de Exp. 1 Capacitadora A 1
41 a 45 anos		46 a 50 anos	
13 a 14 anos Docência X 0 a 1 ano de Docência Rede		+ 14 anos Docência X 2 a 4 anos de Docência Rede	
+Significante Prática docente 1	-Significante Não especificou 1	+Significante Prática docente 1 Reflexão Prática 1 Experiência 1	-Significante Não respondeu 2
51 a 55 anos		Não Consta idade	
+ 25 anos Docência X 1 ano de Docência Rede		10 ou + anos Docência X 2 a 3 anos de Docência Rede	
+Significante Troca de exp. 1	-Significante Curso Fragmentado 1	+Significante Prática docente 1 Esclarece Duvidas 1	-Significante Não respondeu 1 Nada 1

Nas tabelas 5 e 6, a capacitação é indicada como espaço de reflexão sobre a prática e como fornecedora de subsídios para essa mesma prática, assim tem se indícios de comprovação da hipótese de que a capacitação é elemento de controle sobre a prática docente, determinando quais posturas devem ser assumidas nesta, já que o curso de capacitação busca primar pelo aspecto técnico pedagógico. Percebe-se também que isto torna-se intrínseco no processo resultando num docente que busca somente esta visão limitada.

Observa-se uma incidência constante de categorias como reflexão sobre a prática, subsidiando a prática, troca de experiências como elementos mais significantes da capacitação e também como maior interferência desta na docência.

De acordo com Nóvoa (1992) a formação seja inicial ou continuada não deve ser limitada a transmissão de modelos, pelo contrário, deve priorizar o desenvolvimento de competências integrando uma formação individual e coletiva, sendo a primeira (individual) entendida como reflexão e estudo teórico sobre o tema educação e suas dimensões e a coletiva como espaço de construção coletiva de saberes docentes. O professor deve participar ativamente do programa de capacitação.

Considerar as experiências e saberes construídos, pelo docente, durante sua prática, é importante, mas não suficiente e cabe ressaltar também neste aspecto uma diferença salutar entre intervir na prática docente a partir de uma reflexão destes próprios docentes afim de fazê-los refletir sobre seu trabalho objetivando modificá-lo a partir das concepções de educação do professor e em benefício do aluno, é um dos possíveis deste tipo de capacitação. Outro viés que pode ser dado a este trabalho é intervir sobre a prática docente no sentido de moldá-la segundo determinados interesses, estabelecidos por sujeitos alheios ao cotidiano do trabalho de sala de aula e respaldados por convicções que nem sempre são próprias dos docentes que geram e fazem a docência acontecer neste contexto.

Os registros de caderno de campo revelam uma tentativa por parte das capacitadoras de usar as experiências docentes como modelos a serem discutidos considerando-se a dimensão do “fazer certo ou errado” na sala de aula a partir de um parâmetro já construído de fazer a docência que segundo as capacitadoras é o que a Rede Municipal acredita e o que elas também acreditam ser adequadas à proposta construtivista.

Adotar a proposta construtivista de ensino na rede municipal de Jundiaí não foi uma escolha dos professores, e sim uma implementação estabelecida pela Secretaria Municipal de Educação, que os professores tiveram que acatar. Como expressa a capacitadora A em registros de caderno de campo: - *“As mudanças tem que partir de cima, senão elas não acontecem”*.

Deste modo, justifica-se a busca de conhecimentos relacionados ao saber prático de sala de aula, por parte dos docentes. Inserir-se numa nova concepção de ensino sem conhecê-la exige um esforço grande no sentido de estudar esta nova vertente e de posse das principais diretrizes desta transformar o trabalho. Mas o que denunciam as professoras entrevistadas com esta preocupação com o aspecto prático como conteúdo dos cursos de capacitação, é que existe uma exigência de que o trabalho siga uma linha teórica que os profissionais desconhecem e existe uma ansiedade para saber fazer o mais rápido possível, sendo inconscientemente ou conscientemente relegado para outrora o estudo sobre o saber científico que fundamenta toda a concepção na qual o trabalho se apoia.

Tabela 6. Jundiaí – Programa de Capacitação, 1999

Professoras da 1ª série – Interferência da capacitação na prática docente

FAIXA ETÁRIA

20 a 25 anos		26 a 30 anos	
0 a 2 anos Docência	3 a 10 anos Docência	0 a 2 anos Docência Rede	3 a 10 anos Docência Rede
Reflexão prática 2 Subsidiando a Prática 3 Incentivando Pesquisa 1	Reflexão prática 1 Subsidiando a Prática 1	Reflexão Prática 3 Subsidiando a Prática 1 Resolver Dúvidas 1	Subsidiando a Prática 1 Não especificou 1 Não respondeu 1
31 a 35 anos		36 a 40 anos	
3 a 4 anos Docência Rede X 10 a 15 anos Docência Subsidiando a Prática 2 Não Respondeu 1		10 a 20 Docência X 4 a 6 anos Rede Reflexão Prática 1 Subsidiando a Prática 2	+ 5 anos Docência X 1 ano de Rede Subsidiando a Prática 2
41 a 45 anos		46 a 50 anos	
13 a 14 anos Docência Rede X 0 a 1 ano Docência Informando 1		+14 anos Docência X 2 a 4 anos Docência Rede Prática Docente 1 Mostra Novos Caminhos 1	
51 a 55 anos		Não consta idade	
+ 25 anos Docência X 1 ano Docência Rede Orientando e Ajudando 1		10 ou + anos Docência X 2 a 3 anos Docência Rede Prática Docente 1 Não respondeu 1	

Na tabela 07, sobre a capacitação ser suficiente ou não, 65% respondem que não e dizem ser necessário procurar outros meios ligados ao estudo de teorias, cursos de formação, livros, palestras, etc. Tais resultados mostram-se incoerentes quando pergunta-se sobre a possibilidade de se optar pela capacitação oferecida na rede ou procurar outro meio, constata-se que 61,5% assumem optar pelo curso de capacitação da Secretaria Municipal embora tenham colocado que este não é suficiente, tabela 08. A opção por outra atividade não aparece com tanta força como era de se esperar pela análise até agora realizada, porém optar por outras atividades implica dispensar além de um tempo maior, elementos práticos dificultadores. Além do que, os profissionais devem ter consciência da conquista realizada, o espaço para capacitação incluso em sua carga horária de trabalho, resta agora iniciar uma luta reivindicatória para que estes cursos atendam aos interesses destes profissionais no aspecto referente a autonomia docente.

Podemos analisar este aspecto considerando as implicações práticas como custo, locomoção e transporte, tempo, vantagens para progressão na carreira entre outras. Para uma professora se propor a buscar outro meio deverá assumir todas essas questões práticas e além de tudo não contar com o reconhecimento do certificado para seu progresso funcional uma vez que a SME só considera certificados fornecidos por ela, sendo assim a posição de comodismo acaba por constituir-se conseqüência do processo.

Tabela 8. Jundiá – Programa de Capacitação, 1999
 Professoras da 1ª série – Opção por outra atividade
FAIXA ETÁRIA

20 a 25 anos		3 a 10 anos Docência	
De 0 a 2 anos Docência	Qual:	Sim 2	Qual: Não especificou 1
Não especificou 1 Não 3 Não respondeu 1			
26 a 30 anos		3 a 5 anos Docência Rede	
De 0 a 2 anos Docência Rede	Qual:	Sim 2 Não 3	Qual: Não especificou 1 Cursos 1
Não especificou 1 Não 3			
31 a 35 anos		De 3 a 4 anos Docência Rede X 10 a 15 anos Docência	
De 3 a 4 anos Docência Rede X 10 a 15 anos Docência	Qual:		
Não respondeu 1			
36 a 40 anos		10 a 20 anos Docência X 4 a 6 anos Rede + 5 anos Docência X 1 ano Rede	
De 10 a 20 anos Docência X 4 a 6 anos Rede	Qual:	Não 2	Qual:
Não 2 Não respondeu 1			
41 a 45 anos		13 a 14 anos de Docência X 0 a 1 ano de rede	
De 13 a 14 anos de Docência X 0 a 1 ano de rede		Não 1	
Não 1			
46 a 50 anos		Mais de 15 anos de Docência e menos de 5 anos de rede	
De mais de 15 anos de Docência e menos de 5 anos de rede		Não 1	
Não 1			
51 a 55 anos		+25 anos Docência X 1 ano Rede	
De +25 anos Docência X 1 ano Rede		Não especificou 1	
Não especificou 1			
51 a 55 anos		10 ou + anos Docência X 2 a 3 anos Rede	
De 10 ou + anos Docência X 2 a 3 anos Rede	Qual:		
Não 1 Sim 1			

Tabela 7. Jundiá – Programa de Capacitação, 1999
 Professoras da 1ª série – Capacitação é Suficiente para o Aperfeiçoamento
FAIXA ETÁRIA

20 a 25 anos		3 a 10 anos Docência	
De 0 a 2 anos Docência	Motivos:	Sim 0 Não 2	Motivos: Outros meios 3
Sim 0 Não 5			
Outros meios 3 Troca de Experiência 1			
26 a 30 anos		3 a 5 anos Docência Rede	
De 0 a 2 anos Docência Rede	Motivos:	Sim 0 Não 2	Motivos: Não especificou 1 Falta teoria 1 Respetitivo 1
Sim 0 Não 4			
Não especificou 1 Curso de formação 1 Outros meios 1 Falta teoria 1			
31 a 35 anos		De 3 a 4 anos Docência Rede X 10 a 15 anos Docência	
De 3 a 4 anos Docência Rede X 10 a 15 anos Docência	Motivos:		
Sim 0 Não 3			
Pouco Tempo 1 Outros meios 2			
36 a 40 anos		10 a 20 anos Docência X 4 a 6 anos Rede + 5 anos Docência X 1 ano Rede	
De 10 a 20 anos Docência X 4 a 6 anos Rede	Motivos:	Sim 0 Não 1 Dep. Cap. 1	Motivos: Outros meios 1
Sim 1 Não 1 Não resp. 1			
Outros meios 1			
41 a 45 anos		13 a 14 anos de Docência X 0 a 1 ano de rede	
De 13 a 14 anos de Docência X 0 a 1 ano de rede		Não especificou	
Não especificou			
46 a 50 anos		Mais de 15 anos de Docência e menos de 5 anos de rede	
De mais de 15 anos de Docência e menos de 5 anos de rede		Parcialmente 1 Não especificou 1 51 a 55 anos	
Parcialmente 1 Não especificou 1 51 a 55 anos			
51 a 55 anos		+25 anos Docência X 1 ano Rede	
De +25 anos Docência X 1 ano Rede	Motivos:		
Não 1			
Procurar outros meios 1			
51 a 55 anos		10 ou + anos Docência X 2 a 3 anos Rede	
De 10 ou + anos Docência X 2 a 3 anos Rede	Motivos:		
Não 1 Sim 1			
Não especificou 2			

Ainda comprovando o interesse dos docentes pela prática de sala, verifica-se que a maioria considera melhorar a prática docente apenas discutindo a própria prática, são raras as que levantam a necessidade de se estudar as teorias que sustentam a prática, como pode-se verificar na tabela 09. Reflexão sobre a prática, se admitirmos todos os teóricos citados neste trabalho, deve ser entendida num sentido mais amplo, a prática existe como fruto de uma concepção teórica que se assume e discutí-la portanto implica em inegavelmente levantar preceitos teóricos. Contudo, assumir uma reflexão sobre a prática descolada de um saber teórico é antes de tudo cair num discussão que não ultrapassa o limite do fazer certo e errado, limitada ao fornecimento de um receituário como faz o médico e que na maior parte das vezes o paciente nem sabe o porquê da receita.

Tabela 9. Jundiá – Programa de Capacitação, 1999
Professoras da 1º série – Como melhorar a prática docente

FAIXA ETÁRIA	
20 a 25 anos	
De 0 a 2 anos Docência	3 a 10 anos Docência
Leituras 4 Troca de experiências 3 Cursos e palestras 2 Auto - Avaliação 1 Pesq. De novos materiais 1 Pós - graduação 1 Reflexão sobre a prática 1	Leituras 1 Troca de experiências 1 Cursos e palestras 2
26 a 30 anos	
De 0 a 2 anos Docência	3 a 5 anos Docência
Troca de experiências 2 Pesquisa 1 Estudo 1 Programas educativos 1 Cursos e palestras 1	Reflexão sobre Prática 1 Troca de experiências 1 Cursos e palestras 2 Pesquisa 1
31 a 35 anos	
De 3 a 4 anos Docência Rede X 10 a 15 anos Docência	
Leitura 2 Pesquisa 2 Troca de experiências 1 Programas educativos 1	
36 a 40 anos	
10 a 20 anos Docência X 4 a 6 anos Rede	Mais de 5 anos Docência X 1 ano de Rede
Vídeos Pesquisa 1 Leitura 1 Pós - graduação 1 Cursos e palestras 1	Leitura 1
46 a 50 anos	
Mais de 15 anos de Docência e menos de 5 anos de Rede	
Leitura 1	
Não respondeu 1	
51 a 55 anos	
+25 anos de Docência X 1 ano de Rede	
Troca de experiências 1	
Não consta idade	
10 ou + anos de Docência X 2 a 3 anos Rede	
Leitura 2 Pesquisa 1	

Ao solicitar uma definição do programa de capacitação oferecido pela SME, tabela 10, percebe-se uma dificuldade generalizada em definir o programa de capacitação embora o avaliem como bom . Não conseguir definir é indício de que os próprios docentes não compreendem a real função do curso de capacitação e acabam freqüentando pela obrigatoriedade , lembrando ainda que alguns levantam ter que dedicar um grande esforço pessoal para o curso , no sentido de ser cansativa a presença semanal. Apenas um questionário apresentou o curso de capacitação como legitimador da proposta da rede municipal e outro traz a questão da massificação e alienação . Embora outras não tenham utilizado estes termos , também revelam a questão da legitimação da proposta na medida em que o docente preocupa-se tanto com o fazer dentro da sala de aula e o curso responde a esta ansiedade com exemplos de como fazer e agir em sala de aula. Acaba-se por constatar-se um esforço pela legitimação da proposta da SME, que segundo mostram os questionários, são raras as professoras cientes disto, capazes de compreender e discutir esta relação.

Tabela 10. Jundiaí – Programa de Capacitação, 1999

Professoras da 1ª série – Definição do Programa de Capacitação da S.M.E.

FAIXA ETÁRIA

20 a 25 anos			
De 0 a 2 anos Docência		3 a 10 anos Docência	
Não definiu 3 Avanço 1	Avaliação do programa Superficial 1 Execelente 1 Avanço para outras redes 1 Legitimação da proposta 1 Esforço pessoal 1 Eficiente 1	Não definiu 2	Avaliação do programa Esforço pessoal 1 Eficiente 1
26 a 30 anos			
De 0 a 2 anos Docência Rede		3 a 5 anos Docência Rede	
Não definiu 2 Aperf. Prof. 1 Não resp. 1	Avaliação do programa Reflexão sobre a prática 1 Importante 1 Rígido 1	Não definiu 3	Avaliação do programa Execelente 1 Aulas expositivas 1 Massificação e alienação 1
31 a 35 anos			
De 3 a 4 anos Docência Rede X 10 a 15 anos Docência			
Não definiu 2 Invest. Prof. 1	Avaliação do programa Avanço 1 Atualização 1 Preocupação com professor 1		
36 a 40 anos			
10 a 20 anos Docência X 4 a 6 anos Rede		+ 5 anos Docência X 1 ano Rede	
Não definiu 2 Aperf. Prof. 1 Não resp. 1	Avaliação do programa Reflexão sobre a prática 1	Não definiu 2	Avaliação do programa Proveitoso 1 Bom 1
41 a 45 anos			
Não definiu 1	Avaliação do programa Ótimo 1		
46 a 50 anos			
Mais de 15 anos de docência e menos de 5 anos de rede			
Não definiu 1 Não resp. 1	Avaliação do programa Ajuda na prática docente 1		
51 a 55 anos			
+ 25 anos de Docência X 1 ano de rede			
Não definiu 1	Avaliação do programa Importante 1		
Não consta idade			
10 ou + anos de Docência X 2 a 3 anos de rede			
Não definiu 1 Não resp. 1	Avaliação do programa Pouco a acrescentar 1		

A confirmação fundamenta-se na tabela 11 quando analisamos as expectativas docentes que em sua maioria referem-se aos subsídios para a prática docente. Talvez seja este ponto, existe a reclamação de que o curso é repetitivo (como verificado na tabela 6) foi forte porque sempre os mesmos exemplos de formas de agir sejam dados daí dê -se a repetição.

Tabela 11. Jundiaí – Programa de Capacitação, 1999
Professoras da 1º série – Expectativas

FAIXA ETÁRIA	
20 a 25 anos	
De 0 a 2 anos Docência	3 a 10 anos Docência
Não respondeu 1 Solução de dúvidas 1 Novas idéias 1 Embasamento teórico 1 Subsídios teórico - prático 1 Prática Docente 2	Novas idéias 1 Prática Docente 1
26 a 30 anos	
De 0 a 2 anos Docência	3 a 5 anos Docência
Prática Pedagógica 1 Reciclagem 1 Usar computadores 1 Prática Docente 1	Reciclagem 1 Prática Docente 1 Novas abordagens 1
31 a 35 anos	
De 3 a 4 anos Docência Rede X 10 a 15 anos Docência	
Não respondeu 1 Prática Docente 1 Preencher lacunas da formação inicial 1 Aperfeiçoamento 1	
36 a 40 anos	
10 a 20 anos Docência X 4 a 6 anos Rede	Mais de 5 anos Docência X 1 ano de Rede
Não respondeu 1 Ampliar conhecimento 1 Prática Docente 1 Teoria 1 Troca de experiência 1	Não especificou 1 Enriquecimento 1
41 a 45 anos	
13 a 14 anos de Docência X 0 a 1 ano Rede	
Solução de dúvidas	
46 a 50 anos	
Mais de 15 anos de Docência e menos de 5 anos de Rede	
Estímulo a mudança 1	
Sempre mais 1	
51 a 55 anos	
+25 anos de Docência X 1 ano de Rede	
Troca de experiências 1	
Não consta idade	
10 ou + anos de Docência X 2 a 3 anos Rede	
Inovações 1	
Prática docente 1	

A última questão solicitou sugestões dos professores para mudanças no curso de capacitação e a maioria das respostas estão diretamente ligadas a problemas quanto ao horário e frequência do curso ou separação das turmas. E as sugestões seguem o caminho da livre escolha de cursos, flexibilidade na montagem de turmas, controle de frequência; revelando uma preocupação com a obrigatoriedade e com aspectos práticos da sala de aula ou da vida pessoal.

Tabela 12. Jundiaí – Programa de Capacitação, 1999
Professoras da 1ª série – Sugestões de Mudanças para a Capacitação

FAIXA ETÁRIA	
20 a 25 anos	
De 0 a 2 anos Docência	3 a 10 anos Docência
Não respondeu 1 Intercalar palestras 1 Pesquisa realidade previamente 1 Pensar atividades 1 Aulas mensais 1	Aprofundamentos temático 1
26 a 30 anos	
De 0 a 2 anos Docência	3 a 5 anos Docência
Prática Docente 1 Horário de livre escolha 1 Mais tempo 1 Não respondeu 1	Confirmar presença com assinatura 1 Discussão de atividades 1 Turmas por interesse 1
31 a 35 anos	
De 3 a 4 anos Docência Rede X 10 a 15 anos Docência	
Não respondeu 2 Mais minuciosidade nos temas 1	
36 a 40 anos	
10 a 20 anos Docência X 4 a 6 anos Rede	Mais de 5 anos Docência X 1 ano de Rede
Não respondeu 2 Não especificou 1	Mudança de período 1 Auxiliar prática docente 1
41 a 45 anos	
13 a 14 anos de Docência X 0 a 1 ano Rede	
Ensinar noções de geografia 1	
46 a 50 anos	
Mais de 15 anos de Docência e menos de 5 anos de Rede	
Auxiliar prática docente 1 Não respondeu 1	
51 a 55 anos	
+25 anos de Docência X 1 ano de Rede	
Mais troca de experiências 1 Não consta idade	
10 ou + anos de Docência X 2 a 3 anos Rede	
Não respondeu 2	

As professoras compreendem o processo de capacitação continuada como possibilidade de estar refletindo sobre sua prática. Há uma expectativa de que capacitações sejam mais dirigidas às práticas docentes e menos à produção teórica da educação. Talvez por isso questionem o distanciamento entre os temas desenvolvidos na capacitação e seu distanciamento com a prática. Entretanto, ao estabelecer uma relação da capacitação com a prática, ela é entendida na sua dimensão controle sobre o processo de trabalho do professor.

As professoras consideram necessário e importante participar de capacitação, mas a considera com poucas possibilidades de mudanças na suas práticas docentes. A maioria trata a capacitação como uma atividade obrigatória. Esses programas pela ótica das professoras parecem estar interferindo muito pouco nas suas trajetórias profissionais.

Conclui-se a partir das respostas, de modo geral, que as professoras chegaram a um grau de amadurecimento profissional que as faz pensar na capacitação docente como importante mas sua visão do processo de capacitação está muito restrita a questão prática. Como verificou-se também nos registros de campo, onde percebe-se que as professoras entendem a capacitação como um local de verificação e troca de experiências vividas no cotidiano ficando a leitura e construção teórica para o docente realizar individualmente em outros momentos. Tanto as capacitadoras como as professoras relegam a leitura para o segundo plano como constata-se em falas do tipo: *“-Agente não gosta de leitura para dever de casa porque nunca temos tempo”* (professoras) ; - *“Como o tempo é curto as leituras ficam para casa”* (Capacitadora A). A capacitadora A, iniciou seu trabalho no ano de 1999 com a seguinte colocação: *“- A formação do professor em capacitação está relacionada a vivência prática de sala de aula. Os professores precisam aprender como vão ensinar e o que ensinar”*(caderno de campo).

Depois de ouvir e construir um perfil das professoras que participam dos cursos, faz-se imprescindível conhecer como os elementos que fazem a capacitação acontecer na prática estão pensando este processo. Talvez para podermos analisar os resultados do processo de capacitação nas atividades docentes devêssemos produzir estudos sobre os processos de trabalho docente, se de fato produzem resignificações. No período de um ano destinado à produção de um TCC é insuficiente para aprofundarmos estas questões.

Capítulo VII

Discutindo as vozes que fazem a capacitação

Neste capítulo, organiza-se uma reflexão sobre a fala de três agentes essenciais ao programa de capacitação analisado neste trabalho, as duas capacitadoras que na prática fazem o programa acontecer no seu cotidiano e cujo trabalho tem grande peso e influencia diretamente o trabalho docente na sala de aula . E o terceiro sujeito, a representante da Secretaria Municipal de Educação de Jundiáí, organizadoras dos cursos de capacitação e da contratação dos profissionais que nele irão atuar .

A primeira capacitadora entrevistada, que ministra o curso relativo as áreas de matemática e ciências, foi aqui denominada capacitadora B . Sua concepção essencial resume – se na idéia de que o professor se faz pela formação inicial e pelo trajeto que este indivíduo tem durante seu percurso educacional . Segundo seu ponto de vista atualmente se tem uma formação básica ruim e a formação em serviço ou capacitação vem para suprir eventuais falhas.

Diante desta concepção a capacitadora B discute a concepção de professor como aquele que não restringe seu trabalho à sala de aula ao estabelecer a relação teoria e prática nos cursos, quando explica o perfil de professor que quer formar:

(...) que o professor seja um indivíduo que trabalhe ... conheça o tipo do seu saber , saiba aquilo que tá fazendo , saiba o que tá fazendo , por que tá fazendo , seja autônomo em relação ao seu saber e que seja um indivíduo que tem uma visão mais ampla do saber que não se restringe àquela coisinha que ele faz dentro da sala de aula .

Na capacitação a importância maior é atribuída ao coordenador como profissional que de fato faz a capacitação em serviço com os professores, que discute cotidianamente com os docentes o saber e *savoir faire* da docência. Assim é este profissional que deve fazer a ponte entre capacitação e sala de aula .

(...) eu acho que a capacitação ela dá o norte , o miúdo , aquele mais importante é dado pelo orientador , pelo coordenador pedagógico dentro da escola porque aí você pode dizer ,olha eu vi lá na capacitação , tô fazendo aqui na minha sala , mas tô com dívida aqui , tô com problema lá.

Na medida em que pede-se uma explicação mais ampla sobre a função do coordenador nesse processo, verifica-se uma fala que, ambigüamente, vai ao encontro da confirmação da hipótese de que a capacitação é processo de legitimação de interesses da Secretaria Municipal de Educação, a própria capacitadora B julga importante o trabalho com a relação teoria e prática. Os professores seriam alienados porque não detêm os pressupostos teóricos propostos pela Secretaria Municipal de Educação. Neste sentido, ressalto que a mudança na proposta pedagógica adotada por uma escola ou rede oficial de ensino prevê um estudo dos pressupostos teóricos da nova vertente a ser assumida que precede sua implementação e isto não ocorreu na Rede Municipal de Jundiaí, desta forma parece Ter sido delegado ao programa de capacitação continuada esta tarefa, num parzo pequeno de tempo.

(...) então eu acho que o professor, agente tem que tenta rompe esse vício que as vezes o professor fala: eu quero um curso prático, eu gosto da aula quando é prática, é bom aquilo lá porque é prático; e ele esquece que toda essa prática tem uma teoria por trás e se ele desconhece a teoria, ele é uma pessoa bem alienada do seu fazer.

O professor deve ter consciência do que faz, que se reflete na autonomia no seu fazer. Portanto, conhecer os pressupostos teóricos da proposta municipal podem significar uma possibilidade de o professor questionar os mesmos. Daí o caráter de ambigüidade da fala. Saviani (1996) nos ajuda a entender esta problemática afirmando que para não inverter os termos: *em lugar de os saberes determinarem a formação do educador, é a educação que determina os saberes que entram na formação do educador.*

Em resumo, ela acredita que os modelos de educação que o profissionais adquiriram durante sua formação educacional principalmente no primário, acabam interferindo com maior peso na sua prática e torna-se portanto essencial que o capacitador ultrapasse o nível das vontades do professor para transformá-lo no sujeito autônomo e detentor dos meios de seu trabalho.

O segundo sujeito entrevistado para este trabalho, é a capacitadora responsável pelas áreas de português, história e geografia, aqui chamada de capacitadora A. Seus pontos de vista divergem em alguns pontos dos pensamentos da capacitadora B. Para ela o professor se capacita fundamentalmente dentro da sala de aula, refletindo sobre sua prática.

(...) o mais importante para mim é a capacitação do professor dentro da sala de aula e se ele tem um espaço para refletir sobre sua atuação.

A prática docente para esta capacitadora é mais importante, o que também é uma exigência da SME. Argumenta que a prioridade é o enfoque na didática, enquanto a outra capacitadora afirma que o enfoque é nos pressupostos teóricos que organizam esta didática.

(...) que é a sujeito C, ela já tinha feito uma avaliação das outras capacitações, então ela pediu para que eu focasse a área mais na parte didática, o como fazer.

Quando indagada sobre sua contratação revela como a SME procurou por profissionais cuja ideologia casava com os interesses dela. De fato a SME está formando um pensamento em relação à educação que pretende que seja hegemônico.

(...) Então ela (sujeito C) me pediu, mas me deixou livre para estar pensando nos conteúdos a serem trabalhados e como eu ia abordar esta prática porque também antes ela me fez uma enquete para saber como eu pensava na educação, quais os princípios que norteavam todo o meu trabalho e como bateu com o que a rede acredita, então foi fácil.

Ao privilegiar a prática docente, o fazer, seu objetivo principal vem ao encontro aos da rede. Ambos querem modificar a prática docente de maneira rápida, os professores porque querem segurança no fazer a docência e os capacitadores porque querem que os professores implementem o que propõem a SME. Entender os pressupostos teóricos, segundo os professores, demandaria muito tempo, e os resultados tem que aparecer rapidamente. Isso dificulta aos professores se incorporaram na mudança, pensá-la como sua, afinal esta partiu das instâncias superiores. O professor não compreende como o processo se desenvolve, pois lhe foi negado a possibilidade de interferir na proposta. A capacitação pode conter elementos importantes para a autonomia docente que passam a ser rejeitados na medida em que os docentes não se sentem participantes.

(...) muitas vezes o professor, ele sabe a teoria, mas porque ela foi ou imposta, veio de fora também e não de dentro para fora, então ele fala sobre essa teoria como uma coisa à parte, não é dele.

Embora se privilegia a prática docente, a discussão sobre a relação entre a teoria e a prática, coloca a primeira como base para a segunda. Esta relação de subordinação justifica-se na argumentação de que a prática exige mudanças, a reflexão sobre a essa prática

docente é mola-mestre para organização de um curso de capacitação e, neste contexto, a teoria fica esperando espaço para entrar.

(...) O professor capacitado , eu não vejo o professor nunca pronto , ele está em constante capacitação tanto de vida como profissional . Mas eu acredito no seguinte , o professor ele , quando ele se mostra aberto pras mudanças , ele tá em busca constante , então é aquele professor ávido , aquele professor que não deixa passar nada , aquele professor que você falou , amanhã ele já tá querendo colocar em prática , esse é o professor que está em constante capacitação pra mim , de reflexão .

Há uma expectativa de que os professores se coloquem como sujeitos do processo de capacitação, sejam capazes de elaborar a reflexão, sem ter lhes dado as condições para tal. As capacitadoras A e B divergem quanto à concepção de capacitação, mas no cotidiano da capacitação elas convergem, desenvolvendo uma didática muito parecida, conforme observado no caderno de campo. Entretanto, não por coincidência, mas muito mais por determinação da rede que as contrata.

Para compreender melhor a filosofia que permeia os interesses oficiais da SME, a profissional responsável pela capacitação docente nos oferece o terceiro olhar sobre o programa de capacitação.

A diretora de educação infantil e coordenadora de toda a capacitação continuada na rede municipal de Jundiá, meu sujeito C, também foi entrevistada a fim de conhecermos a palavra de quem organiza os programas de capacitação. De acordo com suas observações orais, para a SME e suas escolas, o importante é ter um professor que se veja como um eterno estudante, que tenha vontade de mudar em prol da melhoria do ensino porque quem ganha são os alunos. Novamente aparece a fala da congruência de interesses entre capacitador e a SME como apareceu na resposta a questão referente a escolha das capacitadoras.

(...) não é muito fácil porque tem que ser pessoas que tenham uma fala muito parecida , que tenham clara a idéia de que construtivismo não é um método.

Tal como observado anteriormente, há uma primazia na política da SME das práticas docentes como possibilidades de tornar concreta a proposta da SME. Assim, a valorização do aspecto prático mostra-se como elemento primordial e essencial no trabalho de capacitação:

O curso de capacitação ele seria um apoio para que este professor possa dar aula , nós , trabalhamos as questões didáticas , claro que também trabalhamos um conteúdo , mas é um trabalho feito no sentido de o professor ser um bom professor que ele possa trabalhar, que ele tenha estratégias que sejam dinâmicas , que tornem a escola franca , risonha , prazerosa , então ele vai um pouco neste sentido.

Tanto a fala oficial - as entrevistas das capacitadoras - como as respostas das professoras - convergem quanto à expectativa de que as professoras estão mais interessadas em desenvolver os aspectos práticos da sala de aula. As questões teóricas se colocariam em relação de subordinação somente para legitimar determinados pressupostos da política educacional de Jundiaí.

As capacitadoras são contratadas para trabalhar nesta vertente e a SME optou por capacitar os professores a fim de melhorar a sua prática docente. E aperfeiçoamento teórico capaz de transformar o sujeito professor como um todo? E a autonomia na sala de aula, onde se coloca? São estas questões que surgem neste estudo ao analisarmos o programa de capacitação de Jundiaí. E devido a existência de questões deste tipo é que considero poder apenas levantar algumas considerações finais sobre o assunto.

Considerações Finais

A formação docente, seja ela inicial ou continuada, é a base do trabalho docente em todos os seus aspectos. Mas a formação continuada tem sido reconhecidamente necessária ao bom desenvolvimento do trabalho docente. Deste modo cabe ressaltar que formação continuada atualmente pode acontecer de duas maneiras distintas: a primeira, como prática pessoal do docente, a segunda como programa sistematizado (obrigatório ou não) de um órgão responsável pela gestão da rede oficial de ensino .

No caso analisado da Rede Municipal de Jundiaí, a segunda maneira de capacitação - obrigatória - foi implementada. Tecerei algumas considerações e também levantarei alguns pontos que poderão ser generalizados para os programas de capacitação em geral.

Historicamente os professores lutaram em sucessivas greves e outros tipos de lutas, para alcançarem o direito de passar por um processo de formação continuada, fornecido pelas instâncias governamentais responsáveis por eles. Os professores da rede municipal analisada conquistaram esta formação continuada. Entretanto, parece ser muito mais pelos interesses de quem os chefia do que por luta própria da categoria. A formação continuada como programa de capacitação docente, constatado no histórico do programa, nasce por proposta da SME como opcional e ao longo do tempo torna-se obrigatório.

A capacitação se colocou como um programa de fora para dentro da escola e do professor, isto é, não se constituiu como uma preocupação intrínseca do docente. Aqui poderíamos dizer que houve um divórcio entre o planejamento, o saber e a execução, o fazer. O poder público municipal tomou para si a concepção da capacitação e delegou para os professores a responsabilidade de fazer os cursos propostos. Talvez por isso os professores se sintam menos comprometidos com a proposta.

Neste aspecto, como foi discutido anteriormente por Ropé e Tanguy (1997), os saberes e o "*savoir faire*" devem constituir-se numa relação dialética, isto é, teoria e prática não possuem relação de subordinação, mas de igualdade, uma se constitui na outra. Pensar as competências, neste caso, é discutir somente habilidades que os professores, individualmente, devem desenvolver para que reflitam e construam as práticas propostas

pela capacitação. As competências constroem-se a partir de um saber-fazer específico em certas situações, o que em outras palavras significa que o indivíduo será capaz de construir suas competências, na medida que se privilegia a prática em relação à teoria. Portanto, é possível afirmarmos que estamos diante de uma proposta de capacitação que desenvolve a pedagogia das competências.

Assim pode-se dizer que as professoras de Jundiaí embora demonstrem saber a importância da capacitação, não conseguem encontrar nesta o espaço da convivência dialética entre teoria e prática. As suas respostas às indagações feitas e também as observações de campo deixaram nítido o interesse pelo fazer. As professoras demonstraram maior interesse pela capacitadora que mais teve interesse em transmitir modelos ou dar sugestões sobre procedimentos didáticos. Neste sentido podemos concluir que os programas de formação continuada acabam sendo encarados pelas professoras como um espaço de aprender a fazer (*savoir faire*), pois é valorizado os trabalhos com oficinas onde se constroem jogos e materiais para se utilizar na sala de aula. Portanto, programas de capacitação com caráter de estudo teórico são rejeitados pelas professoras que buscam a melhoria da qualidade da prática e da inovação na sala de aula e acreditam que a teoria não lhes possibilita poder fazer isso. Essa compreensão facilitaria, assim, a legitimação de uma ideologia imposta pela agência geradora e mantenedora do curso de capacitação.

Os cursos foram realizados em duas partes. Uma parte voltada a português, história e geografia, ministrada pela Capacitadora A e outra parte, para as áreas de ciências e matemática pela Capacitadora B. As duas profissionais tinham posturas diferenciada quanto ao modo como entendiam o curso de capacitação: quanto aos objetivos e à didática propostos. Para a Capacitadora A a capacitação é um privilégio do professor, pois constitui-se num espaço para reflexão sobre o que acontece na sala de aula. Enquanto que para a Capacitadora B a capacitação vem suprir eventuais falhas na formação inicial do professor.

Segundo a capacitadora A :

... se a secretaria investe na capacitação é porque querem que os professores trabalhem felizes , as mudanças devem começar de cima , a rede está dando a oportunidade dos professores

pararem e pensarem o que estão fazendo pelas crianças , o que está levando para a sala de aula .
(Caderno de Campo)

A função da capacitadora é munir a professora de uma aprendizagem **que deve se refletir na sala de aula**, para a Capacitadora A, isto é a capacitação deve se constituir em aprimoramento da didática das professoras em sala de aula.

Para a Capacitadora B os estudos teóricos se colocam, principalmente, como necessidade de embasamento e suporte para o trabalho docente. Sua preocupação está centrada no refletir sobre a teoria e obter meios de trazê-la para o trabalho. Entretanto, sua postura e prática nos cursos de capacitação tem priorizado o desenvolvimento de práticas contradizendo seu discurso. Neste sentido, embora ambas capacitadoras privilegiassem as práticas docentes, cada uma elabora diferentes concepções de capacitação.

Pode-se afirmar que um curso de capacitação não se faz apenas pela ideologia dos que o organizam, mas também pelas concepções e experiências do profissional que nele está trabalhando. Portanto, pudemos apreender nesta pesquisa que há espaços de resistência na legitimação da proposta educacional oficial. Os gestores dos programas de capacitação embora tentem garantir que os profissionais sejam adeptos à política educacional implementada na rede de escolas, não o conseguem totalmente.

Os professores também revelaram uma preocupação excessiva com o "como fazer", com a "prática de sala de aula". Também se mostraram bastante preocupados com os processos de controle do trabalho docente que exige deles que "mostrem serviço" ou que "mostrem os números e os dados". As falas dos professores evidenciam que sentem vigiados o tempo todo.

Também pode-se observar que as capacitadoras responsabilizam as professoras pela aprendizagem (ou não) dos alunos e acabam por fortalecer as práticas docentes (saber fazer).

A responsável pelos cursos de capacitação ao, diferenciar o curso de capacitação (obrigatório) e o de formação (opcional), afirma que os cursos de capacitação tem como objetivo primordial apoiar o professor para que este possa dar aula também está valorizando as questões didáticas; o curso de formação (opcional) é aquele que o professor aprende para ele, para aprimorar sua base cultural.

Em suma, a pesquisa nos leva a concluir que o curso de capacitação prima pelo aspecto prático, voltado a prática docente, mas também por demanda dos professores que buscam isso. É possível que em qualquer curso de capacitação ou formação continuada isto possa ocorrer considerando a postura dos docentes que participam desses cursos.

Podemos olhar, também, para os critérios de organização de um programa de capacitação, determinado pelos Referenciais Nacionais para a Formação de Professores (1999), que prevê a formação continuada como constituída na continuidade do processo de desenvolvimento do profissional, na articulação entre a teoria e a prática, na tematização da prática real e na ampliação do horizonte cultural. Se os referenciais norteiam um capacitação que visa a profissionalização docente, retomemos a questão norteadora desta pesquisa : a capacitação docente constitui-se num espaço de profissionalização docente ou de proletarização na medida em que visa garantir autonomia do profissional ou garantir a propagação de uma linha teórica ou metodológica adotada por quem o realiza?

Concluo que a capacitação docente em Jundiaí, permanece entre a proletarização e a profissionalização docente, pois de um lado não retira dos professores os saberes já construídos, mas em contrapartida não colabora para a autonomia docente. Em outras palavras a capacitação veio suprir uma necessidade de adotar a proposta construtivista e garantir a mudança de postura de todos os profissionais da rede. Também contribuiu para desprover os professores do caráter auto-regulador que os fazem determinar como trabalhar os conteúdos em sala de aula, assim contribuiu para proletarização docente.

Este é o ponto de reflexão para a rede municipal de Jundiaí e para outros programas de capacitação docente. A capacitação enriquece o trabalho docente à medida que constitui-se num espaço de construção de saberes próprios dos docentes, favorecer a adesão a um conjunto de valores ético-deontológicos que representam uma identidade e não limita-se a um fazer pelo fazer, voltada aos saberes práticos e implementação de mudanças vindas de forma verticalizada originárias das instâncias superiores e não da base. Os professores precisam sentir-se parte da construção deste programa e não um ser cuja presença é obrigatória. Afinal, nada acontece em educação e, principalmente na sala de aula, sem a presença do professor .

Referências Bibliográficas

- ALMEIDA, Jane Soares de. *Mulher e educação: a paixão pelo possível*. São Paulo: Editora UNESP, 1998
- ALVES, Nilda. A formação dos profissionais do ensino e a nova LDB. *Revista ANDE*, ano 7, nº 13, 1998, p. 30 – 48.
- ANDRÉ, Marli. Formação de professores em serviço : um diálogo com vários textos. *Cadernos de Pesquisa*, nº 89, São Paulo, 1994, p. 72 - 75.
- APPLE, Michael. Currículo e poder. Educação e realidade. Porto Alegre, vol. 14, nº 2, JUL/DEZ, 1989, p. 45-57.
- APPLE, Michael. Educação e poder. Porto Alegre: Artes Médicas, 1989.
- ARROYO, Miguel González. A formação, direito dos profissionais da educação escolar. In: *Política de capacitação dos profissionais da educação*, Belo Horizonte, Editora: FAE / IRHJP, 1989
- ARROYO, Miguel G. Reinventar e formar o profissional da educação básica. In *IV Congresso Estadual Paulista sobre formação de educadores*, 1996, UNESP.
- BASSETTO, Luciana. *O professor reflexivo como um processo de educação continuada*. Campinas, 1999.
- BRASIL. *Lei n.º 9394/96. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional*. UDEMO.
- BRASIL. *Referenciais para formação de professores*. Ministério da Educação e do Desporto. Secretaria de Educação Fundamental. Brasília, 1998.
- BRASIL. Estado de São Paulo. Jundiaí. Prefeitura Municipal. Texto norteador do trabalho de capacitação de professores da rede do Município de Jundiaí, 1994.
- CAMPOS, Maria Christina S. de Souza. A formação dos professores no Brasil: do império à primeira república. *Cadernos CERU*. São Paulo: nº 3, série II, 1991, pg. 29-12.
- CATTANI, Denise Barbara et alli (orgs.). *Docência, memória e gênero- estudos sobre formação*. São Paulo, Editora >>>>>>, 1997.
- EDUCAÇÃO E SOCIEDADE: revista quadrimestral de Ciência da Educação/Centro de Estudos Educação e Sociedade (CEDES), nº 69, Campinas 1999.
- ENGUIITA, Mariano F. A ambigüidade da docência : entre o profissionalismo e a proletarização. *Teoria e educação*, nº 4, p. 41- 60, 1991.
- ESTEVES, A. J. ; STOER, Stephen (orgs.) . A sociologia na escola - professores, educação e desenvolvimento . Porto : Ed. Afrontamento , 1992 . (parte IV – a sociologia na formação dos professores : experiências de análise , p. 231 – 273) .
- FARIA, Regina M. Avaliação de programas sociais – evoluções e tendências . In : *Avaliação de políticas sociais – uma questão em debate*. São Paulo : Cortez , IEE , 1998, p. 41- 49 .

- FERREIRA , Fernando I . . Formação Contínua e unidade do ensino : o papel dos professores, das escolas e dos centros de formação . Portugal , Porto editora , 1994 .
- FREITAS , Luiz Carlos . Formação do professor para o amanhã : transformação ou modernização . Cadernos CED , Florianópolis , nº 17 , p . 5 – 17 .
- FRIGOTTO , G . (1996) . A formação e a profissionalização do educador : novos desafios, In: SILVA , T. T. e GENTILLI , P . (org .) . Escola S. A. , Rio de Janeiro: Vozes, p. 75 – 166
- FRIGOTTO , Gaudêncio . Educação e formação humana : ajuste neoconservador e alternativa democrática . In : FRIGOTTO , G . , Educação e a crise do capitalismo real ; Cortez , 1995 .
- GARCÍA, Carlos Marcelo . A formação de professores: novas perspectivas baseadas na investigação sobre o pensamento do professor. In: NÓVOA , Antonio (org) . Os professores e sua formação . Lisboa : Dom Quixote, 1995, pág. 51 a 76
- GATTI , Bernadete . Os professores e suas identidades : o desvelamento da heterogeneidade . Cadernos de Pesquisa, Fundação Carlos Chagas, São Paulo , nº 9.
- GERALDI , Corinta e FIORENTINI , Dario e PEREIRA , Elisabete (orgs) . Cartografias do trabalho docente : professor (a) – pesquisador (a). Campinas , Mercado das letras , 1998
- GOERGEN, Pedro e SAVIANI, Demerval (orgs.). Formação de professores- a experiência internacional sob o olhar brasileiro. Campinas, SP, Editora Autores Associados: SÃO PAULO: NUPES, 1998.
- GUIMARÃES, José Luiz. Desigualdades regionais na educação- a municipalização do ensino em São Paulo. São Paulo: Editora Vozes, 1995
- HIRATA , Helena . Os mundos do trabalho . In : CASALI , A. ; RIOS , I. ; TEIXEIRA , J.E. ; CORTELLA , M.S. . Empregabilidade e educação - novos caminhos no mundo do trabalho . São Paulo : educ ; Rhodia , 1997 , p. 23 – 24 .
- HYPOLITO , Álvaro Moreira. Processo de trabalho na escola: algumas categorias para análise. In : Dossiê : interpretando o trabalho docente . Teoria & Educação , nº 4,1991, p. 41 – 61 .
- IOUNG , Michael . Currículo e democracia: lições de uma crítica à nova sociologia da educação. Educação e realidade, vol. 14, nº 1, JAN/JUN, 1989, p. 29-39 .
- JUNDIAÍ. Estatuto do magistério e plano de carreira do sistema municipal de ensino de Jundiaí, lei complementar nº 242, 29 de dezembro de 1997.
- LELIS , Isabel Alice . O magistério como campo de contradições . Contemporaneidade e educação , Rio de Janeiro : IEC , ano II , nº 2 , p. 143 - 155
- MELO , Guiomar N. (coord.) . Oficinas pedagógicas . Brasília , Inep , 1994 .
- MENEZES , Luiz Carlos (org.) . Professores : formação e profissão . São Paulo/Campinas : NUPES , Autores associados , UNESCO , 1996 .
- MOYSÉS , Lúcia . Formação continuada de professores de alunos - trabalhadores .

Cadernos de Pesquisa, nº 89, São Paulo, 1994, p. 76 - 84.

- NADAI, Elza. Profissionalização docente e qualidade de ensino. Reunião anual da ANPED, nº 16, 1993, Caxambú.
- NÓVOA, Antonio (org). Os professores e sua formação. Lisboa: Dom Quixote, 1995
- NÓVOA, Antonio (org). Profissão professor. Portugal, Porto editora, 1995
- NÓVOA, Antonio (org). Vida de professor. Portugal, Porto editora, 1992
- OZGA, Jenny e LAWN, Martin. O trabalho docente: interpretando o processo de trabalho do ensino. In: Dossiê: interpretando o trabalho docente. Teoria & Educação, nº 4, 1991, p. 41 - 61.
- PAIVA, Vanilda. Desmestificação das profissões: quando as competências reais moldam as formas de inserção no mundo do trabalho. Contemporaneidade e educação, Rio de Janeiro: IEC, ano II, n. 1, p.117 - 134.
- PERRENOUD, Philippe. Práticas pedagógicas, profissão docente e formação: perspectivas sociológicas. Lisboa: Dom Quixote, 1993.
- PREZOTTO, Marissol. Formação de professores: entretecendo teoria e prática. Campinas, 1999.
- RAMIREZ, Francisco O. Teorias de ascensão e triunfo da educação de massa. Contemporaneidade e educação, Rio de Janeiro: IEC, ano III, nº 3, p. 34 - 43.
- ROPÉ, Françoise e TANGUY, Lucie (orgs). Saberes e competências. Campinas, Papirus, 1997.
- RUZ PEREZ, José Roberto. A política educacional do Estado de São Paulo: 1967-1990. Faculdade de Educação. Universidade Estadual de Campinas. TESE (DOUTORADO), 1994.
- SAUL, Ana Maria. Uma nova lógica para formação do educador. In IV Congresso Estadual Paulista sobre formação de educadores, 1996, UNESP.
- SAVIANI, Demerval. Os saberes implicados na formação do educador. In IV Congresso Estadual Paulista sobre formação de educadores, 1996, UNESP.
- SCHÖN, Donald A. Formar professores como profissionais reflexivos. In: NÓVOA, Antonio (org). Os professores e sua formação. Lisboa: Dom Quixote, 1995, pag. 77 a 92
- SILVA, Thomás Tadeu da. A sociologia da educação entre o funcionalismo e o pós-modernismo: os temas e os problemas de uma tradição. Em aberto, Brasília, ano 9, nº 46, ABR/JUN, 1990, p. 3-12.
- SOUZA, Aparecida Neri de. A política educacional para o desenvolvimento e trabalho docente. Faculdade de Educação. Universidade Estadual de Campinas. TESE (DOUTORADO), 1999.
- THOMPSON, E.P. A miséria da teoria ou um planetário de erros. Rio de Janeiro: Zarar, 1981.
- TORRES, Rosa Maria. Tendências da formação de docentes nos anos 90. In: WARDE,

- Mirian Jorge . Novas políticas educacionais : críticas e perspectivas . Programa de estudos de graduados em educação , PUC SP , 1998 , p. 173 – 191 .
- VEIGA , Ilma P . A. (org.) . Caminhos da profissionalização do magistério . Campinas : Papyrus , 1998
- VORRABER COSTA , Marisa . Trabalho docente e profissionalismo . Porto Alegre : Ed. Sulina , 1995 .

ANEXO 1

JUNDIAÍ – PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO – 1999

CAPACITADORA B- ENTREVISTA

1) formação

sou formada em Ciências Sociais (graduação) e depois fiz pedagogia porque estava preocupada com algumas instituições que você trabalhando na área de educação exigiam pedagogia .Sempre trabalhei na área de educação , então eu fiz magistério sempre dando aula , trabalhei em todos os níveis da educação desde os pequenininhos até os grandes , trabalhei com orientação e direção de creche , trabalhei em diversos lugares e atualmente estou fazendo mestrado na área de antropologia da educação e atualmente trabalho mais com formação de professores .

2) O que você entende por capacitação docente ?

Eu acho que a capacitação docente tem uma questão que é complicada , eu acho que hoje ...porque eu acredito que a melhor forma de se capacitar uma pessoa é na sua formação básica , que é na hora que agente tá numa faculdade numa escola de segundo grau , sei lá ... o lugar se está tendo a formação básica, tem que se Ter uma formação básica de muito boa qualidade , claro que depois se tem a possibilidade de aperfeiçoamento e de atualização , mas eu acho que hoje agente tem uma situação muito complexa , se tem uma formação básica muito ruim e depois tentativas inúmeras de você remenda essa formação básica que foi ruim ao longo de anos a fio no exercício prático , aqui e ali e acabam sempre sendo frágeis em relação ao que deveria de fato acontecer , eu acho que todo tipo de formação em serviço que eu vejo atualmente é falha pelo tempo , pelo tipo de real mudança ou de efetiva alteração daquilo que você se propõe , eu acho que é um campo hoje interessante porque difícil , complexo e com muita pesquisa o que eu acho que ajuda bastante , muita pesquisa feita principalmente pelos portugueses na área de formação de professores .

3) Qual o perfil de professor que , segundo a sua visão , a Secretária Municipal de Educação de Jundiaí , está querendo formar com o curso de capacitação ?

Olha , eu que agente poderia dizer por um lado é o perfil que você diria ideal , que hoje lendo o material todo que tem sobre formação de professores você colocaria como o que quase todo mundo propõe , que seja um professor comprometido , que seja um professor que participe de inúmeras atividades , eu acho que isto é uma marca de Jundiaí , que não se restringe a atividade de dentro da sala de aula , quer dizer é um professor que participa do circulando , que participa da biblioteca , que participa ... que é uma ... abri o muro da escola para as experiências todas que vem ocorrendo fora , eu acho que isto é uma coisa que caracteriza a formação de Jundiaí , e que é uma proposta que vem sendo colocada por quase todos os entendidos na área de formação que o professor seja um indivíduo que trabalhe ... conheça o tipo do seu saber , saiba aquilo que tá fazendo , saiba o que tá fazendo , por que tá fazendo , seja autônomo em relação ao seu saber e que seja um indivíduo que tem uma visão mais ampla do saber que não se restringe àquela coisinha que ele faz dentro da sala de aula . Então eu acho que o que se pede é um professor que seja comprometido , que seja atualizado , às vezes vejo que esta solicitação é quase grande demais talvez para o período que a capacitação tem para trabalhar , mas aí eu vejo um outro componente , não sei nem se não vô tá respondendo outra pergunta antecipado , mas é o fato que o maior tratado que deve estar sendo feito na escola com o orientador , eu acho que a capacitação ela dá um norte, o miúdo , aquele mais importante é dado pelo orientador pelo coordenador pedagógico dentro da escola porque aí você pode dizer , olha eu ví lá na capacitação , tô fazendo aqui na minha sala , mas tô com dúvida aqui , tô com problema lá , como é que ... então é a hora que você realmente ajuda o professor , tá mais perto das especificidades da turma dele , porque aqui agente tem que falar genericamente , então às vezes eu acho que a expectativa ela é correta mas ela às vezes ela é um pouco grande demais pru tempo que agente tem .

4) Nesse sentido , você não acha que seria prejudicial para o coordenador pedagógico estar fazendo a mesma capacitação que a nossa , será que ele não teria que ter um curso que fosse um pouco além para poder ter esta capacidade de articulação que você se refere ?

Eu acho que tem duas coisas , eu acho interessante o coordenador participar por um aspecto , porque ele sabe o que o professor tá tendo e como é que ele tá recebendo , quer dizer dá pra ele cobra do professor , saber o que é que o professor tá estudando e se ... ele precisaria saber mais , ter algo além acho que é importante ele sabe o que que tá tendo ,

o que tá acontecendo , pra dizer você viu isso aqui lá , a professora trabalhou você tem esse material , mas precisava ter algo específico para ele no sentido dele poder avançar e orientar coisas que aqui agente fica mais no geral , ele pode entrar em particularidades .

5) Você tem autonomia para escolher os temas de trabalho e o modo como você vai trabalhar ?

Tenho veja , o trabalho é trabalhar matemática de primeira e segunda série , que é que eu fiz com vocês , eu propus , perguntei o que vocês mais queriam e eu fui seguindo na verdade uma necessidade que o grupo colocou de prioridade porque tinha tanta coisa pra gente vê que tinha que prioriza algumas coisas então eu , quanto a isso ... claro o que é que entre aspas agente “não teria liberdade” seria a forma de tratamento a que se propõe e que se espera que o capacitador vá trabalhar dentro de uma orientação construtivista , dentro de uma mesma linha filosófica , isso é óbvio , então dentro deste campo como você vai construir sua aula é aberto claro que existe uma orientação no sentido que o pessoal já reclamou de outros capacitadores que tavam muito teóricos , seria interessante que agente fizesse um trabalho mais prático , quer dizer algumas pistas para que você ... mas vocês mesmos dão estas orientações pra gente quando começou o semestre , a secretaria mesmo acho que abre bem este trabalho pra gente , agente tem bastante liberdade de ação .

6) De que forma a Secretaria verifica e avalia o curso que você está ministrando ?

Bom , eu sei que existe uma avaliação que eles fazem com vocês na escola , eu não sei do resultado dela mas nós entregamos no meio do ano e devemos estar entregando agora no final , agente entrega um projeto no início do ano , mas é um projeto bem superficial , agora no final do semestre agente entrega praticamente um relatório , vamos dizer assim , com todas as pautas , todos os planos de aula , todos os textos que foram usados e algum comentário acerca de por que você mudou alguma coisa ou alguma questão que você considera importante por exemplo esse fato de eu usar as imagens da área de artes é uma coisa que eu expliquei porque que eu uso , como é que uso e qual o resultado que tenho visto , então agente explica . Agora durante alguns encontros as supervisoras participam , então principalmente no primeiro semestre elas estiveram bastante presentes , todos os encontros tinham uma supervisora que ficava e dava algum toque pra gente : Olha

tá bom aqui ou Não tá bom , tinha um retorno e tem reuniões mensais então qualquer problema que tá tendo elas trazem pra essa reunião .

7) Acredito que você já meio que respondeu , mas enfim , quais os critérios que você utilizou para escolher o conteúdo do curso e se a Secretaria teve alguma interferência ?

Agente pega o que é importante da área e o que a secretaria meio que tem alinhado de experiência anterior e o que vocês estão querendo .

8) Qual , você considera que seja , a importância de um projeto de capacitação como este ?

Olha eu acho que assim é fundamental , eu sempre digo assim que é fundamental o trabalho de capacitação , como ... Qualquer função quer dizer , não dá pra você ter hoje um caixa de supermercado que não tenha atualização de ... porque muda tudo , muda os recursos com os quais ele trabalha , muda a maquinaria enfim eu acho que o professor , se você quer ter um trabalho de qualidade numa rede , você não pode deixar o professor perdido , solto ... sei lá ele entrou um dia , passou num concurso e pelo resto dos vinte e cinco anos ou trinta que ele teve fazendo aquele trabalho , ele fica lá se virando sozinho com aquilo que ele sabe , com os recursos que ele tem . Eu acho que é uma obrigação do Estado , da Prefeitura seja lá quem for , fazer este trabalho de atualização se ela tem uma proposta na rede de que o trabalho da secretaria tem uma cara uma identidade , então se eu quero que os alunos da minha cidade tenham tal nível de escolaridade com tal qualidade , esses professores tem que estar preparados para isso , isso pra mim ... não pode fugir desse compromisso tem que ter , acho que toda a prefeitura teria que ter isto sempre, como escola particular é obrigada a ter eu não entendo uma escola de qualquer nível que não tenha reunião , que não se discuta o que se faz , fez ... é inadmissível .

9) Qual o peso da teoria e prática , dessa relação , no seu curso ?

Olha eu não acredito na divisão de teoria e prática primeiro porque toda prática é uma expressão de uma teoria , você tem uma prática ali que por mais se diga que se gosta mais de prática essa prática corresponde a uma teoria , mesmo que eu não esteja sabendo eu tô usando , isso que é o ruim , eu acho que o ruim de você não estudar a teoria é que você tá usando uma teoria sem sabe que você está usando . Então eu acho que o professor agente tem que tenta romper esse vício que as vezes o professor fala : eu quero um curso prático , eu gosto da aula quando é prática , é bom aquilo lá porque é prático ; e ele esquece que toda

essa prática tem uma teoria por trás e se ele desconhece a teoria , ele é uma pessoa bem alienada do seu fazer , ele faz e não sabe porque tá fazendo , faz e não sabe quem decidiu que aquilo é bom de ser feito ou não e se ele concorda com aquilo . Então eu acho que a gente tem que tenta mostra pro professor a importância da teoria e trabalha com teoria também pra que ele tenha mais autonomia , quer dizer eu faço tal coisa de tal jeito não é porque eu acho Piaget famoso e ele faz eu também faço , é porque eu li, entendi e gostei , quer dizer ter mais consciência , ter mais compromisso com o que faz , agora eu não acho evidentemente que você também tem que fazer um curso porque as pessoas que não são ... elas tão ligadas a uma ação , todo mundo tem uma classe nas mãos e precisa de resposta , então eu acho que é fundamental que você discuta esse fazer deles mostrando essa relação que esse fazer tem com esta teoria que você tá se propondo a ensinar , a mostrar , a discutir com eles porque senão você dá um monte de material , eles vão achar bárbaro , você vai adorar sua capacitação porque você encheu de material “prático” que ele pensa que ele pode usar , só que ele usa de uma forma alienada , então ele aí esse material da Escola da Vila que legal , vou aplicar ; agora quem disse que porque o outro usou pra mim é bom , pra isso eu tenho que ser uma pessoa que conheça um pouco mais do que simplesmente aplique, tenho que entende o porque que tá sendo aplicado aquilo . Eu acho que não pode separa , então é isso, acho que tem que ter um equilíbrio entre teoria e prática porque mesmo que , tem um ponto que eu acho que é importante , se eu quero que o professor faça isso em sala de aula com os alunos , ele também tem que ... eu tenho que fazer isso com ele ou seja respeita o conhecimento , a necessidade que o aluno traz . Quando vocês vem pra cá , vem com uma série de questões , então eu tenho que acolhe e respeita isso . Mas eu não posso ficar só nisso porque se eu ficar só nisso eu satisfação você num nível , ah! Olha ela deu material , ela deu umas respostas ; agora pra hoje , amanhã quando for outra situação se você não tiver um conhecimento teórico você não sabe transferi aquele conhecimento , aquele material que foi usado numa situação pra outra , você não tem os fundamentos que te propiciam isso e aí você vai precisar de outra receita , você não sabe fazer a transferência , eu acho que esse é o segredo que o professor também tem que fazer com seus alunos , uma coisa é atender a necessidade imediata dele , mas dá mais que só a necessidade imediata de forma que numa outra situação ele tenha já recursos pra pode resolver esses novos problemas que irão aparecer sem ficar pedindo novamente uma outra receita .

10) Você considera estar significativamente interferindo na docência dos professores ?

Eu acho que agente interfere sempre , vou te dizer porque . Agente ... mais do que agente fala ou traz de material , agente é um modelo de qualquer maneira , é uma forma de ... a aula não é só um conteúdo que eu proponho dar pra vocês , geometria , ciências ou o material que eu trago , a aula é também o que eu faço , eu acho que isso é uma coisa que me preocupa muito , eu não acredito no professor que por exemplo possa ser construtivista , propor que o professor que ele está ensinando seja construtivista se ele não é no seu fazer com seus próprios professores . Então está aula que agente dá , como foram as aulas dos nossos professores , elas são modelos para nós ruins ou bons , mas são e aliás esse é um grande problema porque quando agente se vê diante de uma classe e agente não tem uma bagagem grande de experiência , parece que todas as teorias de repente somem da nossa cabeça e só a lembrança de como agente foi ensinado que vem e então agente acaba repetindo todos os modelos que agente não gostava mas era daquele jeito que agente aprendeu que é ser professor , ser professor é senta na sala faz uma chamada , manda fica quieto e começa a dar aula , que modelo é esse se na escola eu aprendi diferente . Esse modelo é aquele que eu tenho lá interiorizado , lá no meu fundo e que na hora do sufoco ele é muito mais forte do que o modelo teórico porque foi a vivência que agente teve , por isso que eu acho que o professor ele tem que te muito cuidado com o jeito dá aula porque ele tá ensinando muito além , tem uma metacognição aí , rolando quando ele tá dando a aula e a gente não tem esse cuidado porque agente não aprendeu isso .

11) Quais os problemas que você levantaria em relação ao projeto de capacitação ?

Eu acho que um deles é assim , às vezes me preocupa ... , bom eu acho que tem um tempo que é pouco , mas eu não acho que o tempo seria pouco se eu tivesse certeza que o orientador , o coordenador tivesse mais tempo dentro da escola , às vezes me preocupa um pouco , não é uma coisa nem da capacitação , é que eu vejo que o coordenador às vezes tem que correr várias escolas e eu acho que ele tem pouco tempo às vezes de complementar o trabalho da capacitação , nesse sentido interfere porque se ele tivesse mais tempo com uma escola , com um grupo de professores , ele poderia reforçar mais esse trabalho e aí eu acho que andaria mais , renderia melhor e acho também que se a gente pudesse , agente faz visitas as escolas mas muito rápidas , pra gente pode chega a conhece um pouco mais a

escola e ter uma participação , um acompanhamento maior precisaria ter mais tempo , eu acho que a gente não tem condição de fazer esse acompanhamento das escolas , o que agente faz é uma coisa que é interessante quando você visita a escola , você apreende ainda que rapidamente muitas coisas sobre a escola , sobre o clima , sobre a cara da escola , você vai numa escola vê os cartazes e fala : Aí meu Deus , preciso discuti cartazes com as professoras ! Eu vi que o material de ciências estava muito mal apresentado . Então é importante que você vá as escolas mesmo que seja rápido porque você já pega uma porção de pequenas pistas de coisas que você tem que trabalha ou você vê que parece que o professor sabia tanto na sala de capacitação e você chega lá e vê ele fazendo coisas muito diferentes do que ele disse que faz aqui . Agora quanto mais pudesse ter uma interação maior , melhor seria .

12) Quais as principais dificuldades que você enfrenta em capacitar os professores ?

Olha , eu acho que é uma dificuldade bem generalizada que acontece em todo lugar, quando algumas pessoas não são compromissadas , eu acho que ... assim ... que a pessoa teve pouca formação , que ela tem muita idade , nada disso pra mim eu acho que é problema , se a pessoa ficou cinqüenta anos no Estado e nunca viu nada e agora que chegou, nada disso é problema agora quando ele não quer , ele vem de corpo presente , este é o maior problema , ele não tem interesse , ele fica o tempo todo ... , você pode fazer o que você quiser, pode trazer o que você quiser , e você tem a pessoa assim fora , quando não conversando , lendo uma revista , corrigindo prova , fazendo coisas da escola , às vezes tem um que dorme , quer dizer assim a pessoa que não tem interesse , não tem envolvimento . Realmente esse pra mim , claro que eu acho que a gente como capacitador , como qualquer professor tem que fazer , conseguir ganhar todo mundo , mas agente também tem um limite nisso , e às vezes acho que não é tão grande , tem algumas pessoas que eu vejo mudança durante o ano , tem pessoas que entraram na exposição , tive professor aqui que sentava de lado , ela nem sentava ... sabe ... não vô ... num quero ... num tô aqui ... de costas ... tô de mal ... e com o tempo foi mudando , veio me procurar , disse que não queria pega apostila mas tinha mudado de opinião , que agora ela queria apostila quer dizer ... foi se envolvendo. Mas tem uns que entraram e saíram do mesmo jeito , eu acho que são aquelas pessoas que na escola deve dá o mesmo tipo de trabalho , dá vontade de dizer : Olha sua profissão é outra , vai procurar outra coisa pra faze , você não gosta do que faz. Acho que

estas são as coisas que são as maiores dificuldades tem , que você vai conversa , chama e cerca por vários caminhos e tem alguns que você consegue traze e outros que não vem .

12) Você já falou alguma coisa , mas eu gostaria que você falasse uma pouco mais sobre as reuniões com a Secretaria , qual seria o objetivo dessas reuniões?

Então o objetivo é do acompanhamento , por um lado do que a prefeitura tá fazendo, de repente na secretaria , olha nós vamos tá fazendo um trabalho novo junto as escolas , pra nos informar dos projetos que estão sendo desenvolvidos , os que estão sendo implantados , que agente precisa sabe inclusive pra pode tá fazendo uma ligação do trabalho da gente com esses projetos e outro , é no sentido da gente colocar uma questão que a gente tenha, que a gente ache importante , como agente colocou numa reunião que agente acha que seria legal que tivesse aqui nesse espaço de capacitação uma videoteca , uma biblioteca , uma sala de estudos com computador , para os professores poderem se reuni , para pode estuda , pesquisa , ficaria mais centralizado podia já vir um pouco mais cedo ou ficar até mais tarde pra fazer algum trabalho , eu acho que é importante . Então ... e também de se colocar alguma crítica , alguma ... por parte de Secretaria em relação ao nosso trabalho, alguma sugestão , foram sempre muito tranqüilas as reuniões , nunca tivemos problemas assim , mas ela tem esse caráter .

13) Pra você o que é um professor capacitado ?

É aquele que ... o professor capacitado é aquele que tem certeza que tem que continuar se capacitando ... Não tem gente capacitado plenamente , nunca para nada , mas também tem que toma cuidado pra num entra numa neurose de insegurança , mas num dá , eu acho que primeiro o professor polivalente ele já tem que estuda todas as áreas , então já tem assunto pra dá e vende , porque quando ele acha que tá ótimo em matemática , ele faz tempo que não pega a área de artes , quando ele vai vê tem tantas coisas interessantes em artes que ele tem que estuda e aí ele fala : Poxa , mas eu deixei absolutamente de lado as questões das relações pessoais , da questão mais psicológica ou mais cultural , a questão da diferença cultural , da diversidade cultural . Bom , eu acho que tem tantas coisas , que você tem sempre coisas pra tá vendo , que são importantes e que não acaba porque cada turma que chega vai te traze um desafio novo e você vai ter que se atualizar . Então é isso não acaba nunca .

14) O que você considera que poderia ser feito ainda para melhorar o curso de capacitação?

Olha eu sei que já tentaram várias maneiras e me parece as pessoas achavam que este que tá tendo atualmente , tá sendo a melhor . Eu não sei , talvez uma ... claro agente sempre quer mais tempo , eu acho que uma das coisas que devia ter mais tempo é que é difícil separar as áreas se fosse só uma delas , nossa ... já ia se pouco , porque você vê nosso trabalho de geometria nós não conseguimos acabar , se tivesse pego qualquer outra área também não teria acabado . Você tem assuntos que são longos pra você trabalha de uma forma mais ou menos , mesmo não entrando em muitos detalhes , enfim toma um tempo , eu vejo o pessoal que trabalha com língua portuguesa , história e geografia é muito difícil dividi este tempo em três áreas tão pesadas e importantes , então eu acho que fosse uma questão de ter mais tempo , pra gente pode dar melhor conta , e outra coisa que aí eu sei que é difícil pra prefeitura pode fazer isso dessa maneira , se você soubesse que você vai ficar mais tempo você teria um trabalho do tipo assim : olha gente nós tamos trabalhando geometria aqui , agora e esse conteúdo agente continua o ano que vem . Como há mudanças você tem que acabar o seu trabalho , num tempo x porque você não sabe se ele terá continuidade, então você tem que fazer cortes mesmo , não sabe se vai ter o ano seguinte , então você não pode deixar coisas pendentes , agora por outro lado é um dado que a prefeitura não tem como resolve , ela não pode ter certeza que aquele capacitar vai querer continuar , que deu certo este ano e é bom que ele continue ou não foi uma boa pessoa e terá mesmo que mudar , então é como ocorre com uma turma de primeira série você diz : pocha vida , mas eu precisava continua trabalhando porque eu tô com um monte de pendências ; e no entanto você passa essa turma para outro professor e a vontade que você tem é de senta com ele e fica três dias contando pra ele sobre cada aluno , como é que tá , isso aqui ainda falta aqui , falta lá e agente tem que deixa sem sabe o que vai acontece no outro ano , então às vezes te dá uma sensação um pouco de angústia , bom fiz o que eu pude agora tá entregue . Eu acho que houve um grande avanço , não posso dizer , em relação aos anos anteriores porque me parece , eu não conhecia , que pela primeira vez os capacitadores ficaram sabendo no final do ano que iriam continuar ano que vem , então isso pra mim já é importante porque você sabe pelo menos que pode deixar alguma coisa pendente , acho isso bastante legal , bastante bom pra gente .

ANEXO 2

JUNDIAÍ – PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO – 1999

CAPACITADORA A - ENTREVISTA

1) formação

Sou formada em pedagogia, trabalho na área de educação já a vinte e cinco anos .

2) O que você entende por capacitação docente ?

Eu sempre trabalhei desde o início da minha atuação na área da educação buscando , enquanto professora , uma capacitação mesmo que eu não recebesse na escola , eu sempre fiz cursos e tal . Isso me fortaleceu muito pro meu cargo de coordenadora que eu assumi um tempo atrás e tal porque eu sabia que pro professor , ele precisa de alimento . Então esta questão da capacitação docente é muito importante , capacitação docente constante em serviço porque o professor se capacita o tempo inteiro , é dentro da sala de aula , fora dela , fazendo cursos . O mais importante para mim é a capacitação do professor dentro da sala de aula e se ele tem um espaço para refletir sobre sua atuação , sobre o resultado que ele tá obtendo com as crianças fora desse espaço da sala de aula, melhor e se ele tivé um ouvinte como o coordenador , o orientador no caso melhor ainda porque aí ele vai ter com quem troca , vai ter mais uma opinião ter pessoas que ele possa estar compartilhando suas dificuldades e tudo mais , então para mim a capacitação docente é fundamental no processo de construção do conhecimento do professor e quem sai ganhando são as crianças .

3) Qual o perfil de professor que , na sua visão , a secretaria municipal quer formar ?

Isso que me encanta aqui na rede pelo seguinte eu tenho participado de vários grupos de capacitação em outras redes também , e a capacitação fica muito no declarativo , aqui não , aqui existe uma proposta realmente , a Secretaria de Educação quer colaborar com a formação do professor mais crítico , o professor mais autônomo mesmo que isso demore um tempo , mas quando você adquire essa autonomia de estar lidando na sala de aula com mais reflexão , sabendo o que você quer alcançar , o tipo de criança que você tá

querendo formar para a vida . Então essa autonomia vai aparecendo , você vai usando esta autonomia , então eu acredito que todo trabalho de capacitação e de formação é voltado para isso mesmo , é fazer com que o professor não pare nunca de estudar , seja realmente uma pessoa assim envolvida com seu trabalho , que invista em todas as tecnologias , em tudo que existe de mais moderno , mais atual pra ajuda as crianças a realmente se tornarem pessoas melhores , com uma qualidade melhor de aprendizado e se o professor não tem essa capacitação , ele não tem essa posição político – pedagógica , ele não consegue . Então essa eu acho que é a intenção da rede , é tá formando um professor cada vez mais politizado , que saiba do seu papel e seu dever e que tenha o conhecimento porque não adianta também você cobra e não dar condições , então neste aspecto , eu acho que é por aí .

4) Você tem autonomia para escolher os temas que trabalha e o modo como vai trabalhar , ou sofre alguma intervenção ?

Tenho , tenho mas agente tá sempre focando , no início quando eu fui contratada a pessoa responsável , que é a Ana Pontes ela já tinha feito uma avaliação das outras capacitações , então ela pediu para que eu focasse a área mais na parte didática , o como fazer . Então eu me baseei neste pedido e acho que foi válido porque os professores , a maioria tem muita teoria mas na hora da transposição para a prática a coisa fica difícil . Então ela me pediu , mas me deixou livre para estar pensando no conteúdos a serem trabalhados e como eu ia abordar esta prática porque também antes ele me fez uma inquete para saber como eu pensava na educação, quais os princípios que norteavam todo o meu trabalho e como bateu com o que a rede acredita , então foi fácil .

5) Você acha que o professor que tem bastante teoria mas tem dificuldade de transpor para a prática , você acha que ele realmente tem esta teoria bem clara e estruturada na sua cabeça?

Pode até ter , é muito comum você encontrar pessoas que falam maravilhosamente bem , que tem um discurso fantástico , mas não consegue , tem dificuldade de estar transpondo isto para a prática . Quando você conversa com um professor , você acha poxa vida fantástico , ele deve estar fazendo um trabalho maravilhoso , mas quando você vai checar num tá acontecendo , então isso é possível de acontecer sim .

6) De que forma a secretaria verifica e avalia o curso que você ministra ?

Então, nós entregamos relatório dentro do possível mensal ou bimestral, com tudo que nós estamos desenvolvendo, com todo o planejamento e temos também reuniões periódicas com a Ana e com toda a assessoria. Fora isso eu considero assim uma avaliação contínua porque nós temos também ... fazemos também um trabalho de supervisão nas escolas e lá nós nos encontramos com a coordenadora e com a diretora, então elas também me dão o feedback de como tá sendo conduzido o trabalho, se realmente os professores tão conseguindo absorver todas as informações, tão conseguindo realmente fazer esta transposição para a prática, então isso me ajuda muito, eu tô sempre avaliando, reavaliando.

Só voltando na sua questão, eu acho que não deixei claro. Você tinha perguntado se o professor realmente tem essa teoria incorporada, pode até ser, mas ele não consegue fazer esta transposição.

Eu gostaria que você falasse a que atribui isso, o fato dele não conseguir transpor para prática.

Toda mudança que aconteça na vida da gente, você tem incorpora essa mudança como sua e não como de fora. Muitas vezes o professor, ele sabe a teoria, mas porque ela foi ou imposta, veio de fora também e não de dentro para fora, então ele fala sobre essa teoria como uma coisa à parte não é dele. Quando ele vai pra sala de aula, ele coloca em prática, ele vai coloca o que, o que é dele, certo. Então ele acaba fazendo um jogo, ele mente para ele mesmo e muitas vezes o professor não percebe isso, ele acha que ele tá fazendo um trabalho de uma forma adequada, voltado, baseado na teoria que ele sabe, e na verdade não é, por isso é importante a capacitação contínua, o coordenador tá ali, tá acompanhando porque na sala de aula é que ele vai vê se a coisa tá acontecendo ou não.

7) Quais seus critérios para a escolha do conteúdo dos cursos, a secretaria tem alguma influência sobre isso?

Bom primeiro eu fui contratada para trabalhar algumas áreas específicas e depois eu fiz uma avaliação, eu fiz um levantamento prévio com os professores da expectativa que

eles tinham em relação à capacitação e o que mais estava lhe afligindo naquele momento , quais eram as questões mais importantes para ele que eu poderia estar abordando na capacitação , então fiz um levantamento depois eu coloquei isso em gráfico , eu peguei cada classe , estudei o perfil dessa classe e o que me foi colocado também no início é que as classes teriam um desempenho diferente porque algumas classes as professoras já faziam capacitação a muito tempo , já a anos na rede e outras não , mas isso com o passar do tempo eu pude perceber o que , que realmente uma classe sempre respondeu diferente da outra mas não por ter mais porque não adianta , tem professor que pode ter oito anos em capacitação , mas ele vem para a capacitação e entra por um ouvido e sai pelo outro ; ele não incorpora aquilo como uma necessidade de mudança , de transformação . Então eu comecei a perceber que os grupos eles realmente eram heterogêneos independente dessa divisão de quem teve muito curso ou não e consegui observar num grupo de pessoas menos capacitadas , no caso que frequentaram menos curso , estava respondendo maravilhosamente bem porque estavam vivendo aquele momento de capacitação com intensidade , então a pessoa sente muito mais e o feedback que eu tive dessas pessoas foi assim excelente . Então assim eu fui me baseando por isso e a partir dessa inquiete eu tracei metas , certo e deu pra perceber assim uma necessidade muito grande nas duas turmas tanto de primeira como de segunda série , a questão da alfabetização , então eu abordei mais esse tema , eu coloquei como meta principal .

8) Qual a importância de um projeto de capacitação como esse , na sua visão ?

A importância é muito grande porque , eu acho , que quando você faz um projeto , se elabora um projeto , você tem metas a serem cumpridas , a serem alcançadas e através deste projeto você pode tá avaliando se realmente tá surtindo efeito ou não , se você não tem um projeto elaborado , você não tem como avaliar e aqui na rede pelo que pude perceber , apesar de ser o primeiro ano que estou trabalhando aqui , já dá pra ver uma mudança significativa , não estou generalizando , mas a grande maioria já tem uma postura diferente , já tem um olhar diferente pra criança , já consegue enxergar a criança como singular e ao mesmo tempo vê a necessidade de inserir esta criança num grupo de trabalho mais cooperativo , por isso é importante o projeto , o projeto é voltado para quê ? para alcançar resultados e eu tenho percebido um avanço muito grande dos professores .

9) Qual o peso da teoria e da prática no curso que ministra ?

São iguais , como eu foquei mais a parte didática , a parte prática , é o que eu falei hoje ainda com as meninas , atrás de cada prática , de cada atividade que você elabora ,tem uma teoria que embasa , então por isso que é interessante agente estar indo nas escolas , porque você consegue vê o trabalho do professor acontecendo e esse professor ele te conta através da ação dele , da intervenção que tem com a crianças como ele acredita a teoria , que teoria que está regendo a prática dele , isso é claro , eu já vi professor que fala que tem dificuldade em tá ministrando minhas aulas , em tá pensando nas atividades com esta nova visão e ele mostra isso na prática , ele continua trabalhando com a cartilha , com a silabação e tudo mais , então se percebe que ele acredita muito mais na teoria tradicional do que na teoria construtivista. Eu acho assim que são pesos iguais , você tem que tá sempre equilibrando teoria e prática , teoria e prática .

10) Quais os problemas que você levantaria em relação ao projeto de capacitação da secretaria municipal ?

Problemas são poucos mas tem , por exemplo , tem sempre aqueles professores que investem na capacitação , trazem materiais para serem analisados , isso ajuda muito , mas é muito difícil conseguir esse professor , isso para mim é um problema porque a capacitação seria muito mais interessante se eu tivesse refletindo sobre todas as questões em cima do trabalho do professor , então eu pedi , já desde o início do ano , que fosse filmado algumas atividades , que fosse trazido trabalhos das crianças pra gente tá analisando e tudo mais . Só que vem muito pouco , são poucos os professores que arrojaram neste aspecto ainda , então pra mim também é um demonstrativo do que , de confiança no trabalho que tá sendo desenvolvido , e minha intenção é trabalhar cada vez mais isso , o professor confie no seu trabalho , que errar é humano , que ... sabe esta concepção de erro , de ser cobrado , de tá sendo exposto e tudo mais , isso vem de uma educação nossa que a tendência é acabar , se eu tenho claro isso , pra mim foi prejudicial , eu não tive uma formação que me impulsionasse pra falar das minhas questões para levantar as minhas dúvidas , expor os meus problemas no que se refere a questão do trabalho mesmo , compartilhar isso , de repente eu posso ter uma idéia diferente de um outro colega e tudo mais , se eu tô fechada nesse mundinho ainda , isso dificulta o meu trabalho e conseqüentemente o professor não

vai estar tá abrindo tanta oportunidade para as crianças estarem aprendendo de um jeito diferente , isso me preocupa . Mas já consegui um avanço .

11) Você considera estar significativamente interferindo na docência dos professores ?

Nunca tive a pretensão de estar conseguindo um trabalho efetivo com todos os professores , eu sei que muitos vem para a capacitação com essa vontade , essa garra e tudo mais ; mas tem pessoas também que vem pra desemcubir , pra não perde ponto , aquela coisa toda , isso é nítido , são poucos mas agente percebe . Eu acho que colaborei sim , significativamente , pela mudança de postura , pelo feedback que os professores estão me dando , eu acho que sim , não com todos , mas a maioria .

12) Quais as principais dificuldades em capacitar os professores ?

A maior dificuldade que eu vejo que é bem grande , é a do professor se acreditar mais , isso eu vejo que é um bloqueio , então eu não me acredito , eu faço as coisas , mas eu quero esconder . Se eu não tenho esse retorno do professor , isso dificulta o meu trabalho porque eu peço isso para eles , eu peço que eles conheçam cada vez mais seu o grupo de crianças , que eles conheçam um pouco de cada um ou muito de cada criança e ao mesmo tempo, muito do grupo também , é claro que numa sala de trinta e oito crianças é impossível o professor ter um feedback todo dia de todas as crianças , mas ele deve se organizar , não para todo dia , mas pra ele ter as crianças em mãos. Do mesmo jeito acontece comigo , eu também quero conhece mais o universo do professor , as necessidades que ele tem , as dificuldades que ele tem e muitas vezes isso trunca um trabalho , então esse é um dos problemas que eu acho que dificulta . Outra questão é a seguinte , é o histórico do professor , a formação do professor que a agente não pode desconsiderar , os professores foram educados , ele aprendeu de um jeito completamente diferente do que nós estamos propondo agora . Então tem todo um trabalho de auto estima , todo um trabalho de curriculum pessoal que agente não pode descartar , você tem que valorizar e ao mesmo tempo você tem que mostrar uma outra visão , uma outra possibilidade de trabalho e o professor ele tem que estar aberto para isso , senão caso contrário ele fica bloqueado , ele fica fechado no que ele aprendeu a vinte anos atrás e ele não quer mudar , então esta questão da mudança , você tá lidando com todas estas vertentes , a auto estima do professor, não é que até hoje ele não fez nada , muito pelo contrário , ele fez muito , só que

hoje principalmente a um passo do terceiro milênio , a realidade é outra , são outras problemas que as crianças tem que enfrentar portanto se nós não pensarmos de um jeito diferente fica difícil , fica travado . Então fazer com que o professor acredite nessa possibilidade de mudança é um problema , mas agente consegue , com muita boa vontade agente consegue.

13) Existe alguma forma comunicação sua com a secretaria durante o tempo em que esta ministrando o curso ?

Sim , como eu já falei , nós temos reuniões periódicas para estar falando do trabalho que tá sendo desenvolvido , aí todas as capacitadoras podem tá falando um pouco do seu trabalho , é um momento em que eu e a Sirlene também agente fala das turmas que são comuns e a Ana fica por dentro de tudo que tá acontecendo e ela também tem o feedback fora da capacitação , ela tem contato com os professores , com os diretores e com os coordenadores , isso pra gente é muito importante , então nessas reuniões nós socializamos tudo isso pra dar continuidade , é muito importante . O objetivo realmente é estar refletindo sobre nosso trabalho e repensar algumas questões que porventura estejam acontecendo e agente pode dar um novo encaminhamento.

14) Pra você , o que é um professor capacitado ?

O professor capacitado , eu não vejo o professor nunca pronto , ele está em constante capacitação tanto de vida como profissional . Mas eu acredito no seguinte , o professor ele , quando ele se mostra aberto pras mudanças , ele tá em busca constante , então é aquele professor ávido , aquele professor que não deixa passar nada , aquele professor que você falou , amanhã ele já tá querendo coloca em prática , esse é o professor que está em constante capacitação pra mim , de reflexão .

15) O que você considera necessário ser feito , pela rede , para melhorar os cursos de capacitação ?

Mais tempo , mais tempo de aula é o que todo mundo pede , duas horas passa muito rápido . Apesar de que quem faz o tempo é a necessidade , se eu tenho uma necessidade eu venho para cá e aproveito essas duas horas ao máximo possível e rende , se eu não tenho a necessidade não rende , mas sempre agente fica querendo um pouquinho mais . Acho que é a única questão.

ANEXO 3

JUNDIAÍ – PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO – 1999

SUJEITO C - ENTREVISTA

1) Função na Secretaria Municipal de Educação

Meu cargo na prefeitura é diretora de educação infantil e no entanto eu coordeno toda a capacitação continuada e os projetos especiais da secretaria .

2) O histórico do projeto de capacitação , como nasceu a idéia ?

Em Jundiaí sempre teve algum momento de capacitação . Era assim , no início do ano dois dias , às vezes um dia de palestra ou curso rápido e no meio do ano na volta para o segundo semestre . Isso era insuficiente , eu estou na rede a 30 anos , então agente sabia que aquilo era insuficiente . Você tinha aquele curso que você começava o ano super entusiasmada mas de repente você esgotava tudo aquilo que você tinha ouvido e ... quando eu fui convidada em 93 para assumir este cargo , é que agente começou a discutir mais profundamente a questão da capacitação dos professores , então nós começamos inicialmente capacitando permanentemente os que nós chamávamos de multiplicadores , eram alguns professores , um professor de cada escola , de cada período , então cada escola tinha dois professores que faziam capacitação o ano inteiro , um por período e eles tinham o dever , vamos dizer assim , de repassar isso na escola para os seus parceiros . Sentimos também que isso não era suficiente , que não era o adequado e a partir daí começamos com a capacitação para todo mundo , opcional , fora do horário de trabalho . Tínhamos naquele tempo vinte horas de serviço do professor , e agente não tinha como fazer a capacitação no horário de trabalho do professor , mas tínhamos uma hora semana , dentro da hora de serviço que era chamada Hora de Estudo dirigida , discutida com um tema para que o professor pudesse ... , mas também era insuficiente e esta capacitação à noite , nós tivemos uma adesão muito grande , 95% dos professores aderiram e até o final do ano mais ou menos uns 88% conseguiram terminar a capacitação .

Com o novo estatuto , a partir do momento que passamos a ser um sistema de ensino e não mais uma rede , nós passamos para 30 horas semanais , os professores que eram efetivos puderam optar por trinta ou continuar com 20 horas e a partir daí deu pra

gente fazer a capacitação em horário de serviço , então desde o ano passado nós temos esta capacitação no horário de serviço , então os professores ganham para se capacitar e isso melhorou sensivelmente a qualidade do trabalho porque agora nós temos 100% dos professores fazendo a capacitação uma vez por semana .

3) Como a SME define ser um professor capacitado ?

O professor capacitado é uma coisa meio complicada porque o professor tem que ser um eterno estudante . Agente nunca ... quando agente acha que chegou a algum lugar , agente vê que tem muito mais pra caminhar . Então o professor capacitado , eu diria , o professor que está se capacitando , o professor que está eternamente estudando . Nossa proposta ela exige que este professor seja professor estudante porque nós trabalhamos com projetos e ele tem que estudar , se aprofundar nas questões pra poder estar trabalhando junto com as crianças neste sentido . Então eu não acho que agente nunca chegue a ser um professor capacitado , agente tem que estar se capacitando permanentemente, não dá para parar .

4) Qual o perfil de docente da SME ?

Para nós o mais importante é um professor que tenha vontade , que gosta do que faz porque isto é o passo principal . A partir deste momento , ele gostando de ser professor , gostando de estudar , gostando do que ele faz agente dá todo suporte para que ele seja um bom docente , portanto tenha vontade .

5) Qual o principal objetivo de se implantar um programa de capacitação do porte deste programa de Jundiá ?

É a melhoria da qualidade do ensino , é o resultado final com as nossas crianças , isto é extremamente importante .

6) Como é feita a escolha das capacitadoras que vão trabalhar neste programa?

Olha , no início em 93 agente começou a procurar , fomos a Escola da Vila, então agente procurou o que estava de mais moderno por aí e a Escola de Vila naquele momento era o referencial mais avançado vamos dizer assim e a partir daí , não é muito fácil porque tem que ser pessoas que tenham todas uma fala muito parecida , que tenham clara a idéia de

que construtivismo não é um método , que agente não pode transformar isto num método , que é um eterno construir , que a criança tem que ter autonomia , ter liberdade para estar pesquisando , trabalhando , que agente não pode ter nenhuma linha muito rígida enfim não existe coisas que a criança não possa estar fazendo , ela tem capacidade pra fazer tudo , a criança é mesmo um ser excepcional para você trabalhar , mas nós temos que proporcionar para esta criança tudo aquilo para que ela possa estar construindo seu conhecimento .

7) Quais as perspectivas futuras para o projeto de capacitação de Jundiaí?

Nós já percebemos que a capacitação ela é insuficiente , então Jundiaí agora , desde este ano de 99 nós abrimos o curso de formação , este é opcional, o professor escolhe , ele acontece à noite e daí sim , é um curso para o professor ,para ele aprender , como se ele tivesse fazendo novamente um faculdade , então ele escolhe a área dos conhecimentos que ele quer fazer , tem cinco áreas : matemática , língua portuguesa , história , geografia e ciências . E ele vai aprofundar seus conhecimentos , então por exemplo na questão da matemática, ele vai estudar teorema , raiz quadrada , questões que não são abordadas de primeiro ao quarto ano ou na educação infantil , mas que é fundamental para o professor conhecer isso , entender a importância para que ele possa estar trabalhando matemática, por exemplo, com a criança com muita segurança . Nós temos hoje seiscentos professores fazendo este curso de formação , no ano que vem a idéia é estar abrindo este curso pra todos os professores e a capacitação tem que continuar , ela é o suporte , ela é o que vai dar garantia que este professor não vai esquecer aquilo que ele aprendeu porque tudo na vida é assim , você tem um momento que você explode, que você aprende , de êxtase e de repente a coisa se acomoda e a capacitação é exatamente para não deixar que a coisa se acomode nenhum minuto, que ela continue sempre sendo viva .

8) Quais os critérios assumidos para se definir que se abra um novo curso ou que se modifique um curso que já existe ?

A avaliação dos professores e as sugestões , então nós trabalhamos muito em cima do que o professor quer, não é a secretaria , nada na secretaria é definido de cima para baixo , tudo é discutido com os professores apesar da rede ser grande . A nossa própria proposta de trabalho baseada no construtivismo foi o trabalho feito em 93 com todos os

professores dos sistema e todos os professores chegaram a conclusão do que eles queriam e daí nós fomos atrás para estar dando suporte para isso .

9) Como são separados os grupos de capacitação ?

Educação infantil e fundamental , ensino de jovens e adultos , esta é a primeira E depois no fundamental por exemplo , nós unimos , como são muitos professores nós temos que ter turmas diferenciadas , aproximadamente 30 professores em cada sala porque um número muito grande também dispersa e o conteúdo acaba sendo prejudicado . Então pra fazer essa divisão por classe agente divide professores do primeiro ano , professores do segundo ano , terceiros , quartos anos . Os capacitadores trabalham de uma maneira muito organizada , muito amarrada , com uma seqüência de trabalho , então aquele professor, por exemplo , que é de primeiro ano que está fazendo capacitação , ele pode perfeitamente trabalhar com quarto ano no ano seguinte porque tudo aquilo que ele trabalhou vai dar suporte para ele pra qualquer série .

10) Como se dá a relação entre teoria e prática na capacitação ?

Aqui na capacitação agente trabalha as questões teóricas e a questão prática acontece na escola e existe esta relação , nós temos os assessores pedagógicos, os coordenadores pedagógicos que fazem exatamente esta ponte entra teoria e prática .

11) Por que capacitar todos os profissionais da área da educação , porque não são só os professores que recebem capacitação ?

Nós capacitamos desde o zelador da escola ao diretor porque nós acreditamos que a educação , ela é feita por todos , pela comunidade , pelo vizinho , todo mundo tem a sua parcela e na escola é extremamente importante que todos ali , o auxiliar de serviço , a merendeira todos tenham a mesma fala , que todos saibam o que está sendo feito e que todos possam estar cooperando com a educação das nossas crianças , então é por isso que nós capacitamos todos eles , as horas de estudo todos os profissionais participam dentro da escola , na hora do planejamento da escola é feito com todos os profissionais , todos os trabalhadores em educação e isso também melhorou significativamente o trabalho com que a escola ... o tipo de andamento da escola , então o auxiliar sabe que ele tem que limpar a

escola , mas ele sabe também que aquele limpar a escola não é só um limpar por limpar que aquilo tem um reclame , que a escola limpa vai proporcionar melhor qualidade de vida , ela vai proporcionar pra criança um ambiente em que ele vai se sentir feliz ali porque um ambiente sujo realmente ele é .. tira todo o estímulo da pessoa e é este o ponto principal , que todos os trabalhadores em educação tenham a sua responsabilidade muito cobrada e muito medida , não é só o professor que é a pessoas que tem que dar educação dentro da escola todos eles tem uma responsabilidade grande .

12) O que você considera que ainda é necessário nos cursos de capacitação docente ?

Muita coisa , mas a medida que a agente vai fazendo alguma coisa , agente tem um objetivo , você alcança o objetivo e daí você vê que tem outras coisas. A capacitação está indo bem , ela está indo pelo caminho certo , mas a cada mês que nós fazemos as reuniões agente fala : - Puxa ! Olha ! agente fez isso , mas precisa fazer mais isso aqui . É exatamente o processo da construção , é você estar crescendo dentro do que você está fazendo . Então a capacitação ela é um eterno crescer , ela é um eterno modificar , alguma coisa que não deu certo hoje pode dar certo amanhã , agente tem que fazer reflexões constantes do nosso trabalho para estar melhorando o nosso trabalho .

13) Fale um pouco mais da diferenciação do curso de capacitação e o curso de formação ?

O curso de capacitação ele seria um apoio para que este professor possa dar aula , nós trabalhamos as questões didáticas , claro que também trabalhamos um conteúdo , mas é um trabalho feito no sentido de o professor ser um bom professor , que ele possa trabalhar , que ele tenha estratégia que sejam dinâmicas , que tornem a escola franca , risonha , prazerosa , então ele vai um pouco neste sentido . Esta capacitação nossa ela tem além desta capacitação nossa , do curso , ela tem a hora de estudo que é um complemento, ela tem duas horas por semana de capacitação dentro de uma sala de aula e tem a hora de estudo que ela faz na sua escola ou aqui no centro de capacitação , reunindo algumas escolas e vão discutindo algumas questões do dia – a dia , temos o TVE na educação que é uma das ferramentas de trabalho para esta capacitação . O curso de formação ele é um curso que o professor vai aprender para ele , vai aprender fazer análise sintática , a raiz das palavras , nisso ele vai ter um curso de formação para ele para aprimorar sua base cultural ,

aprimoramento da base cultural do professor e isso acaba refletindo direto na sala de aula também porque muitas vezes o professor ele sabe que tem que dar história do Brasil , ele vai ali , ele vai estudar no livro didático que o Brasil foi descoberto no dia 22 de abril de 1500 por Pedro Álvares Cabral , aquela coisa meio ... que você não reflete sobre aquilo , no curso de formação é diferente , vai discutir porque será que Pedro Álvares Cabral chegou ... vai aprofundar os conhecimentos porque , o que acontecia na Europa naquela ocasião , qual a importância das grandes navegações , então eles vão aprofundar os seus conhecimentos , vai alargar sua base cultural , então são coisas às vezes que ele não vai estar discutindo com a criança , mas se a criança fizer uma pergunta e a criança faz , ele tem condições de responder e de estar melhorando esse trabalho com a criança e a criança desde pequena vai saber não é só aquilo que ela não tem que decorar que Pedro Álvares Cabral chegou ao Brasil porque aconteceu um desvio... não ele vai saber que teve toda uma política por trás , que a coisa não era só ... então é essa basicamente a diferença do curso de formação para o curso de capacitação é que a capacitação ela é direcionada para o dia – a - dia da escola e o de formação trata de questões para alargar a base cultural dele .

ANEXO 4

Número de Professores por Função Docente / Modalidade de Ensino
Município de Jundiaí
Ano Base - 1999

Rede de Ensino	Creche	Pré-Escola	Ensino Fundamental	Ensino Médio e Médio Profissionalizante	Educação Especial	Educ. de Jovens e Adultos (Supletivo)
Estadual	-	-	857	614	12	110
Municipal	14	287	690	-	2	42
Particular	23	117	574	465	20	70

Fonte: Censo Escolar

ANEXO 5

QUESTIONÁRIO (quando usar o verso enumere sua resposta)

1. Qual sua idade ? _____
2. A quanto tempo exerce o magistério ? _____
3. A quanto tempo é professor da Rede Municipal de Jundiaí ?
4. Qual sua formação ?

5. O que a capacitação lhe trouxe de mais significativo ? Por que ?
6. O que a capacitação lhe trouxe de menos significativo ? Por que ?
7. De que forma a capacitação interfere na sua docência ?
8. Você acha que o curso de capacitação é suficiente para o aperfeiçoamento do seu trabalho ? Por que ?
9. Quais outros meios procura para melhorar seu desempenho profissional ? Por que ?
10. Dê uma definição para o programa de capacitação adotada pela SME de Jundiaí e os meios como é feito ? Justifique
11. Enquanto professora , o que espera da capacitação ? Por que ?
12. Se você tivesse neste horário obrigatório a possibilidade de escolher entre fazer capacitação oferecida pela rede ou buscar outro recurso para se capacitar o que faria ? Por que ?
13. Se você pudesse contribuir para a organização do curso de capacitação que sugestões faria ? Por que ?

QUESTIONÁRIO (quando usar o verso enumere sua resposta)

1. Qual sua idade ? 21 anos
2. A quanto tempo exerce o magistério ? 1 ano e 5 meses
3. A quanto tempo é professor da Rede Municipal de Jundiaí ? 1 ano e 5 meses
4. Qual sua formação ?
Estou cursando a faculdade de pedagogia
5. O que a capacitação lhe trouxe de mais significativo ? Por que ?
Todos os momentos da capacitação são válidos.
6. O que a capacitação lhe trouxe de menos significativo ? Por que ?
7. De que forma a capacitação interfere na sua docência ?
Em vários momentos modifiquei a minha prática, pois passei a utilizar várias idéias/propostas do curso.
8. Você acha que o curso de capacitação é suficiente para o aperfeiçoamento do seu trabalho ? Por que ?
Não. Considero extremamente necessário que um professor leia com frequência e faça outros cursos.
9. Quais outros meios procura para melhorar seu desempenho profissional ? Por que ?
Procuro melhorar o meu desempenho através de leituras, da troca de experiências com outros profissionais e de uma auto-avaliação permanente.
10. Dê uma definição para o programa de capacitação adotada pela SME de Jundiaí e os meios como é feito ? Justifique
É exaustivo.
11. Enquanto professora, o que espera da capacitação ? Por que ?
Um momento para o esclarecimento de dúvidas, aquisição de novas idéias e de um maior embasamento teórico.
12. Se você tivesse neste horário obrigatório a possibilidade de escolher entre fazer capacitação oferecida pela rede ou buscar outro recurso para se capacitar o que faria ? Por que ?
Continuaria frequentando a capacitação.
13. Se você pudesse contribuir para a organização do curso de capacitação que sugestões faria ? Por que ?
As aulas poderiam ser intercaladas com palestras diversas.

QUESTIONÁRIO (quando usar o verso enumere sua resposta)

1. Qual sua idade? 25 anos
2. A quanto tempo exerce o magistério? 3 anos
3. A quanto tempo é professor da Rede Municipal de Jundiá? 1 ano e meio
4. Qual sua formação? Superior completo.
5. O que a capacitação lhe trouxe de mais significativo? Por que?
O conteúdo prático da reflexão sobre o nosso trabalho, e a avaliação de alguns como forma de avaliar este trabalho, e a oportunidade da aula.
6. O que a capacitação lhe trouxe de menos significativo? Por que?
Uma reflexão sobre o trabalho e junto com ele o trabalho, pois no outro ano não acontece uma sequência de trabalho.
7. De que forma a capacitação interfere na sua docência?
No processo de reflexão e também por suas possibilidades de trabalho.
8. Você acha que o curso de capacitação é suficiente para o aperfeiçoamento do seu trabalho? Por que?
Não, porque as possibilidades de trabalho apenas as questões atuais, não dá para crescer enquanto não houver mais possibilidades de outros aperfeiçoamentos.
9. Quais outros meios procura para melhorar seu desempenho profissional? Por que?
Curso de especialização relacionados a educação e cursos de cultura geral, artes, dança, música, etc. porque faz bem ao profissional e para o aluno.
10. Dê uma definição para o programa de capacitação adotada pela SME de Jundiá e os meios como é feito? Justifique
Um programa de capacitação muito consuetudinário.
11. Enquanto professora, o que espera da capacitação? Por que?
Que ela seja sempre atualizada e não fique parada nisso.
12. Se você tivesse neste horário obrigatório a possibilidade de escolher entre fazer capacitação oferecida pela rede ou buscar outro recurso para se capacitar o que faria? Por que?
Faria outro recurso, os cursos são muito repetitivos.
13. Se você pudesse contribuir para a organização do curso de capacitação que sugestões faria? Por que?
Que se aprofundasse mais assunto, e não fizesse um trabalho superficial e repetitivo.

QUESTIONÁRIO (quando usar o verso enumere sua resposta)

1. Qual sua idade ? 24 anos
2. A quanto tempo exerce o magistério ? 1 ano e meio
3. A quanto tempo é professor da Rede Municipal de Jundiá ? 1 ano e meio
4. Qual sua formação ? Pedagogia
5. O que a capacitação lhe trouxe de mais significante ? Por que ?
Me ofereceu subsídios para a prática em sala de aula.
6. O que a capacitação lhe trouxe de menos significante ? Por que ?
As vezes as orientações dadas fugiam um pouco da realidade encontrada em sala de aula
7. De que forma a capacitação interfere na sua docência ?
Procuro repensar minhas práticas, procurando melhorar sempre.
8. Você acha que o curso de capacitação é suficiente para o aperfeiçoamento do seu trabalho ? Por que ?
Não, é ~~uma~~ importante que o professor busque outros meios além apenas a capacitação, embora ajude, limita um pouco a ação do professor
9. Quais outros meios procura para melhorar seu desempenho profissional ? Por que ?
Leio muito. Busco cursos e palestras dentro de minha área e interesse.
10. Dê uma definição para o programa de capacitação adotada pela SME de Jundiá e os meios como é feito ? Justifique.
Acho que é um avanço, que não é encontrado em outras redes e está melhorando a cada ano.
11. Enquanto professora, o que espera da capacitação ? Por que ?
Espero que me ofereça subsídios teórico-práticos para minha formação enquanto docente
12. Se você tivesse neste horário obrigatório a possibilidade de escolher entre fazer capacitação oferecida pela rede ou buscar outro recurso para se capacitar o que faria ? Por que ?
Eu vou a capacitação porque acho um momento importante de confronto de ideias entre os professores da rede, embora acredite que apenas a capacitação não basta.
13. Se você pudesse contribuir para a organização do curso de capacitação que sugestões faria ? Por que ?
Que houvesse uma pesquisa prévia nas escolas para se conhecer a realidade das salas de aula. Isso ajudaria a tornar o curso mais significativo.

QUESTIONÁRIO

1. Qual sua idade? 24
2. A quanto tempo exerce o magistério? 1 ano e 6 meses
3. A quanto tempo é professor na rede municipal de Jundiá? 1 ano
4. Qual sua formação?

Pedagogia

5. O que a capacitação lhe trouxe de mais significativa? por que?

A capacitação me trouxe alguns subsídios para lidar com a prática em sala de aula, sobretudo na área de Português (Alfabetização)

6. O que a capacitação lhe trouxe de menos significativa? por que?

A capacitação deixou a desejar em muitos aspectos: textos sobre o construtivismo, áreas de história e geografia; Além disso,

7. De que forma a capacitação interfere na sua docência?

A partir das sugestões dadas no curso, procuro perceber o que se encalça com a realidade dos meus alunos e então pesquiso coisas sobre o assunto sala de aula

8. Você acha o curso de capacitação é suficiente para o aperfeiçoamento do seu trabalho?

Por que?

não. É muito superficial

9. Quais outros meios procura para melhorar seu desempenho profissional? Por que?

Procuro ler, pesquisar, conversar com outros colegas, fazer cursos de especialização e participar de palestras sobre a área educacional.

10. Dê uma definição para o programa de capacitação da rede Municipal de Jundiá.

Eu acredito que, embora ofereça alguns subsídios, o curso é muito superficial e não há um estudo mais profundo sobre nenhuma questão.

11. Você concorda com a política de capacitação adotada e os meios como é feito? por que?

Não acho que os professores tenham um aproveitamento total do curso, pelos motivos já citados.

Além disso, difere muito da realidade que encaramos com os alunos (classe numerosa, agressividade, falta de materiais)

Sugestão: Que os professores especificassem o que esperam do curso de capacitação

QUESTIONÁRIO (quando usar o verso enumere sua resposta)

1. Qual sua idade ? 24 anos
2. A quanto tempo exerce o magistério ? 2 anos
3. A quanto tempo é professor da Rede Municipal de Jundiaí ? 1 ano e meio
4. Qual sua formação ?

- Pedagogia

5. O que a capacitação lhe trouxe de mais significativo ? Por que ?

Materiais e ideias para serem trabalhadas em sala de aula.

6. O que a capacitação lhe trouxe de menos significativo ? Por que ?

Quando aborda atividades difíceis de serem concretizadas com a nossa realidade escolar.

7. De que forma a capacitação interfere na sua docência ?

Esta medida em que fornece subsídios e também me fez repensar a minha prática.

8. Você acha que o curso de capacitação é suficiente para o aperfeiçoamento do seu trabalho ? Por que ?

É importante, mas não suficiente, pois deve haver um interesse do professor em buscar sempre mais pro da capacitação e também em ampliar o trabalho com a

9. Quais outros meios procura para melhorar seu desempenho profissional ? Por que ?

Buscando novos materiais e socializando com os colegas de trabalho.

10. Dê uma definição para o programa de capacitação adotada pela SME de Jundiaí e os meios como é feito ? Justifique

A SME quer que todos trabalhem numa mesma linha teórica, por isso, é que nos "capacita", para trabalharmos de acordo com a proposta dela.

11. Enquanto professora, o que espera da capacitação ? Por que ?

Que ela forneça subsídios para ampliar o nosso trabalho.

12. Se você tivesse neste horário obrigatório a possibilidade de escolher entre fazer capacitação oferecida pela rede ou buscar outro recurso para se capacitar o que faria ? Por que ?

Capacitação, porque é mais fácil, para mim, cumprir com uma obrigação a ter que procurar de espontânea vontade.

13. Se você pudesse contribuir para a organização do curso de capacitação que sugestões faria ? Por que ?

Trabalhar em seqüências de atividades, principalmente no trabalho com as operações matemáticas.

QUESTIONÁRIO (quando usar o verso enumere sua resposta)

1. Qual sua idade? 29
2. A quanto tempo exerce o magistério? 1 ano
3. A quanto tempo é professor da Rede Municipal de Jundiá? 1 ano
4. Qual sua formação? Superior completo.
5. O que a capacitação lhe trouxe de mais significativo? Por que?
capacitação muito me ajudou na prática docente, especialmente as aulas da Ariana, desenvolvendo questões sobre alfabetização. Outro ponto significativo →
6. O que a capacitação lhe trouxe de menos significativo? Por que?
repetição dos assuntos.
7. De que forma a capacitação interfere na sua docência?
de algumas questões práticas, como por ex: o trabalho de planejamento, produção de teste, cuidados com o caderno.
8. Você acha que o curso de capacitação é suficiente para o aperfeiçoamento do seu trabalho? Por que?
não, porque falta tempo para trocar ideias com os colegas, ou o que outros estão fazendo.
9. Quais outros meios procura para melhorar seu desempenho profissional? Por que?
leitura constante; troca de experiências com colegas; pós-graduação e reflexão sistemática.
10. Dê uma definição para o programa de capacitação adotada pela SME de Jundiá e os meios como é feito? Justifique
Formação permanente do pessoal do magistério a custo de muito esforço pessoal. Vir aqui semanalmente não é fácil!
11. Enquanto professora, o que espera da capacitação? Por que?
Espero q me auxilie na prática de sala de aula, me proporcione ideias de atividades a serem desenvolvidas na escola.
12. Se você tivesse neste horário obrigatório a possibilidade de escolher entre fazer capacitação oferecida pela rede ou buscar outro recurso para se capacitar o que faria? Por que?
Bom, pergunta. Acho q seria interessante concentrar a capacitação em um dia por mês. Neste dia, não haveria aula nas escolas e a gente ficaria aprendendo / discutindo / estudando por aqui o dia todo.
13. Se você pudesse contribuir para a organização do curso de capacitação que sugestões faria? Por que?
Organização diferente; aulas mensais! As aulas atuais acabam ficando muito repetitivas ficando o dia todo, uma vez por mês, tendo a capacitação e no decorrer do mês, teríamos contato das capacitadoras através de email, telefone, etc.

QUESTIONÁRIO (quando usar o verso enumere sua resposta)

1. Qual sua idade? 25 anos

2. A quanto tempo exerce o magistério? 7 anos

3. A quanto tempo é professor da Rede Municipal de Jundiá? 2 anos

4. Qual sua formação? Habilitação ao Magistério, Pedagogia e pós-graduação em educação Especial.

5. O que a capacitação lhe trouxe de mais significativo? Por que?

Reflexão sobre a minha prática.

6. O que a capacitação lhe trouxe de menos significativo? Por que?

Repetição de muitos conteúdos.

7. De que forma a capacitação interfere na sua docência?

às vezes, aperfeiçoando o desenvolvimento de alguns trabalhos

8. Você acha que o curso de capacitação é suficiente para o aperfeiçoamento do seu trabalho? Por que?

Não. Porque é preciso sempre buscar novos conhecimentos, em diversas fontes e não acomodá- se apenas com o que se aprende na capacitação

9. Quais outros meios procura para melhorar seu desempenho profissional? Por que?

Cursos, leituras, trocas de experiência com outros professores entre outros.

10. Dê uma definição para o programa de capacitação adotada pela SME de Jundiá e os meios como é feito? Justifique

Acho que o programa é desenvolvido de maneira eficiente, havendo rodízio de capacitadores.

11. Enquanto professora, o que espera da capacitação? Por que?

Que ela apresente conteúdos reais e aplicáveis à minha sala de aula, além de contribuir p/ o aperfeiçoamento de meu trabalho

12. Se você tivesse neste horário obrigatório a possibilidade de escolher entre fazer capacitação oferecida pela rede ou buscar outro recurso para se capacitar o que faria? Por que?

Algumas vezes, buscaria outros recursos, pois nem sempre a capacitação apresenta novidades.

13. Se você pudesse contribuir para a organização do curso de capacitação que sugestões faria? Por que?

Que as turmas realmente fossem divididas por tempo de capacitação, já que há iniciantes e pessoas com muito mais tempo de curso na mesma sala e os professores dão a mesma aula →

QUESTIONÁRIO (quando usar o verso enumere sua resposta)

- Qual sua idade? 26 anos
A quanto tempo exerce o magistério? 4 meses
A quanto tempo é professor da Rede Municipal de Jundiá? 4 meses
Qual sua formação?

Pedagogia

- 0) que a capacitação lhe trouxe de mais significante? Por que?

Reflexão sobre o meu trabalho na sala de aula.

- 1) que a capacitação lhe trouxe de menos significante? Por que?

- 2) De que forma a capacitação interfere na sua docência?

atualização e novos caminhos para trabalhar com os alunos.

- 3) Você acha que o curso de capacitação é suficiente para o aperfeiçoamento do seu trabalho? Por que?

Não, pois não adianta só se aperfeiçoar só para a sala de aula, se também se temer necessários atualizar as teorias.

- 4) Quais outros meios procura para melhorar seu desempenho profissional? Por que?

Curso de atualizações.

- 5) Dê uma definição para o programa de capacitação adotada pela SME de Jundiá e os meios como é feito? Justifique

- 6) Enquanto professora, o que espera da capacitação? Por que?

Que me oriente a trabalhar com meus alunos de maneira que os estimulem cada vez mais.

- 7) Se você tivesse neste horário obrigatório a possibilidade de escolher entre fazer capacitação oferecida pela rede ou buscar outro recurso para se capacitar o que faria? Por que?

Escolheria a capacitação oferecida.

- 8) Se você pudesse contribuir para a organização do curso de capacitação que sugestões faria? Por que?

QUESTIONÁRIO (quando usar o verso enumere sua resposta)

Qual sua idade ?

27

A quanto tempo exerce o magistério ?

5 anos

A quanto tempo é professor da Rede Municipal de Jundiaí ?

1 ano

Qual sua formação ?

maior : Pedagogia

1) O que a capacitação lhe trouxe de mais significativo ? Por que ?

Jogos de atividades e textos pois o prof^o deve estar sempre lendo, se atualizando

2) O que a capacitação lhe trouxe de menos significativo ? Por que ?

De que forma a capacitação interfere na sua docência ?

me ajuda a refletir sobre o meu trabalho
sobre algumas dúvidas que surgem no dia-a-dia.

3) Você acha que o curso de capacitação é suficiente para o aperfeiçoamento do seu trabalho ? Por que ?

Não, o professor deve estar lendo livros, pesquisando para motivar seus alunos e estar atualizado.

4) Quais outros meios procura para melhorar seu desempenho profissional ? Por que ?

Assistir programas educativos, ler livros sobre educação, para me aperfeiçoar.

5) Dê uma definição para o programa de capacitação adotada pela SME de Jundiaí e os meios como é feito ? Justifique

É uma capacitação preocupada em dar melhor ^(aperfeiçoamento) qualidade para os professores, para que isso se reflita em sala de aula.

6) Enquanto professora, o que espera da capacitação ? Por que ?

Espero que continue cada vez melhor e que as capacitadoras usem mais os computadores devido a ter nas escolas

7) Se você tivesse neste horário obrigatório a possibilidade de escolher entre fazer capacitação oferecida pela rede ou buscar outro recurso para se capacitar o que faria ? Por que ?

teria no curso de capacitação, pois temos neste ano capacitadoras ótimas

8) Se você pudesse contribuir para a organização do curso de capacitação que sugestões faria ? Por que ?

Tempo para discussão de atividades em aula pois não foi discutido as mesmas atividades na classe.

QUESTIONÁRIO (quando usar o verso enumere sua resposta)

- Qual sua idade ? 27
A quanto tempo exerce o magistério ? 10 anos
A quanto tempo é professor da Rede Municipal de Jundiaí ? 3 anos
Qual sua formação ?

Pedagogia

O que a capacitação lhe trouxe de mais significativo ? Por que ?

troca de ideias com colegas

O que a capacitação lhe trouxe de menos significativo ? Por que ?

De que forma a capacitação interfere na sua docência ?

Você acha que o curso de capacitação é suficiente para o aperfeiçoamento do seu trabalho ? Por que ?

não - o trabalho de aperfeiçoamento do professor vai além de um curso com duas horas semanais

Quais outros meios procura para melhorar seu desempenho profissional ? Por que ?

lendo, procurando estar informada, fazendo outros cursos de educação.

0. Dê uma definição para o programa de capacitação adotada pela SME de Jundiaí e os meios como é feito ? Justifique

não se tem nada de construtivismo para o professor, aulas expositivas e só.

1. Enquanto professora, o que espera da capacitação ? Por que ?

ajuda, para que meu aluno aprenda de forma natural sem sentir que é obrigado.

2. Se você tivesse neste horário obrigatório a possibilidade de escolher entre fazer capacitação oferecida pela rede ou buscar outro recurso para se capacitar o que faria ? Por que ?

buscaria outras formas de capacitar.

3. Se você pudesse contribuir para a organização do curso de capacitação que sugestões faria ? Por que ?

aulas com mais atividades para serem discutidas, apontando falhas e acertos.

QUESTIONÁRIO (quando usar o verso enumere sua resposta)

1. Qual sua idade ? 28
2. A quanto tempo exerce o magistério ? 10 anos
3. A quanto tempo é professor da Rede Municipal de Jundiaí ? 5 anos.
4. Qual sua formação ?
3º grau (magistério).
5. O que a capacitação lhe trouxe de mais significativo ? Por que ?
Ampliação de conhecimentos, porque aprendi coisas novas e uma nova maneira de educar.
6. O que a capacitação lhe trouxe de menos significativo ? Por que ?
Não acho que tenha algo que não foi significativo para mim.
7. De que forma a capacitação interfere na sua docência ?
Através das aulas aprendo coisas novas e fico ansiosa e aplico-las em meu trabalho, assim o meu trabalho se modifica.
8. Você acha que o curso de capacitação é suficiente para o aperfeiçoamento do seu trabalho ? Por que ?
Sim, por que supre todas as minhas necessidades como educadora.
9. Quais outros meios procura para melhorar seu desempenho profissional ? Por que ?
Leitura de bons livros na área educacional, seguir a orientação da direção e coordenação da U.E, leitura das apostilas dadas na capacitação.
10. Dê uma definição para o programa de capacitação adotada pela SME de Jundiaí e os meios como é feito ? Justifique
Acho "e os meios como é feito" meio confuso, mas a minha definição para o programa de capacitação é "NOTA 1000!"
11. Enquanto professora, o que espera da capacitação ? Por que ?
Espero aprender e me reciclar sempre, porque ao longo do mercado de trabalho (e a educação não é diferente) temos que estudar e nos reciclar constantemente.
12. Se você tivesse neste horário obrigatório a possibilidade de escolher entre fazer capacitação oferecida pela rede ou buscar outro recurso para se capacitar o que faria ? Por que ?
Continuaria na capacitação. Porque gosto das aulas e acho importante para me aprimorar profissionalmente.
13. Se você pudesse contribuir para a organização do curso de capacitação que sugestões faria ? Por que ?
Acho que as professoras deveriam assinar um livro nas aulas para confirmar a presença, além da chamada do professor, pois as capacitadoras, são seres humanos sujeitos de cometer erros e podem errar na chamada e deixar de com uma falta que não temos, e depois não temos como nos desculpar, pois ninguém tem notas!

QUESTIONÁRIO (quando usar o verso enumere sua resposta)

1. Qual sua idade ? 29 anos
2. A quanto tempo exerce o magistério ? 10 anos
3. A quanto tempo é professor da Rede Municipal de Jundiá ? 1 ano e meio
4. Qual sua formação ?
Magistério
5. O que a capacitação lhe trouxe de mais significante ? Por que ?
A Reflexão, pois percebi o quanto é importante refletir sobre a prática e vivências de sala de aula.
6. O que a capacitação lhe trouxe de menos significante ? Por que ?
A insistência nos mesmos temas, quero aprender mais, crescer e as vezes se torna muito repetitivo.
7. De que forma a capacitação interfere na sua docência ?
Constantemente pois ela "abre novos olhos" para coisas que muitas vezes nos enxergamos
8. Você acha que o curso de capacitação é suficiente para o aperfeiçoamento do seu trabalho ? Por que ?
Não, ~~mas~~ pois é um mês que nos permite discutir nossa prática em sala de aula e melhorá-la
9. Quais outros meios procura para melhorar seu desempenho profissional ? Por que ?
Lectura e troca de experiências, porque faz com que crescamos profissionalmente e pessoalte.
10. Dê uma definição para o programa de capacitação adotada pela SME de Jundiá e os meios como é feito ? Justifique
Um programa muito importante para a vida profissional
11. Enquanto professora, o que espera da capacitação ? Por que ?
Que me auxilie na prática pedagógica para que melhore minha atuação perante os alunos.
12. Se você tivesse neste horário obrigatório a possibilidade de escolher entre fazer capacitação oferecida pela rede ou buscar outro recurso para se capacitar o que faria ? Por que ?
Sinceramente gostaria de refletir melhor.
13. Se você pudesse contribuir para a organização do curso de capacitação que sugestões faria ? Por que ?
Que se priorizasse mais a parte prática e que fossem contempladas todas as disciplinas.

QUESTIONÁRIO (quando usar o verso enumere sua resposta)

1. Qual sua idade ? 39
2. A quanto tempo exerce o magistério ? 7 anos
3. A quanto tempo é professor da Rede Municipal de Jundiaí ? 1 ano e meio
4. Qual sua formação ? magistério
5. O que a capacitação lhe trouxe de mais significativo ? Por que ?
A reflexão sobre a prática em sala de aula.
6. O que a capacitação lhe trouxe de menos significativo ? Por que ?
Assuntos distantes da realidade dos meus alunos.
7. De que forma a capacitação interfere na sua docência ?
De forma direta fazendo com que eu reflita sobre a minha prática em sala de aula e até'
8. Você acha que o curso de capacitação é suficiente para o aperfeiçoamento do seu trabalho ? Por que ? ^{mude} ^{se neces-} ^{sário}
não, acho que precisava também de um curso de formação.
9. Quais outros meios procura para melhorar seu desempenho profissional ? Por que ?
Pesquisas, socialização com colegas, trocas de experiências e estudos.
10. Dê uma definição para o programa de capacitação adotada pela SME de Jundiaí e os meios como é feito ? Justifique.
Curso que ajuda o docente a refletir sobre sua prática, os meios como são feitos, são muito rígidos, pois não há flexibilidade de horários quanto do necessário.
11. Enquanto professora, o que espera da capacitação ? Por que ?
Espero aprender a cada dia mais, porque acho que nesta profissão temos que estar nos "reculando" constantemente.
12. Se você tivesse neste horário obrigatório a possibilidade de escolher entre fazer capacitação oferecida pela rede ou buscar outro recurso para se capacitar o que faria ? Por que ?
Continuaria com a capacitação oferecida pela rede, pois acho bastante competente.
13. Se você pudesse contribuir para a organização do curso de capacitação que sugestões faria ? Por que ?
Deixaria o horário a livre escolha do docente conforme suas necessidades, porque houve caso de colega que não conseguiu participar de todos os cursos por causa do horário.

QUESTIONÁRIO (quando usar o verso enumere sua resposta)

- Qual sua idade? 29 anos
A quanto tempo exerce o magistério? 11 anos
A quanto tempo é professor da Rede Municipal de Jundiá? 3 anos
Qual sua formação? magistério e curso de pedagogia

O que a capacitação lhe trouxe de mais significativa? Por que?

Em 96 a capacitação foi muito significativa, mostrando e esclarecendo muitos pontos sobre a teoria e a prática construtivista.

O que a capacitação lhe trouxe de menos significativa? Por que?

Este ano de 99, foi muito repetitiva não acrescentou nada, apenas reafirmou a prática já exercida.

De que forma a capacitação interfere na sua docência?

"O tempo que perdemos" sendo coisas repetidas, poderíamos estar trocando experiências em assuntos práticos da sala de aula.

Você acha que o curso de capacitação é suficiente para o aperfeiçoamento do seu trabalho? Por que?

Não - porque nos é apresentado o que já temos.

Quais outros meios procura para melhorar seu desempenho profissional? Por que?

As pesquisas da faculdade; seminários e palestras.
Reflexões sobre a própria prática e troca de experiências com os colegas.

Dê uma definição para o programa de capacitação adotada pela SME de Jundiá e os meios como é feito? Justifique.

"IVE" - meio de manipulação e alienação.

1. Enquanto professora, o que espera da capacitação? Por que?

Novas abordagens. Para uma ampliação dos horizontes pedagógicos como gestão democrática; atuação da comunidade.

2. Se você tivesse neste horário obrigatório a possibilidade de escolher entre fazer capacitação oferecida pela rede ou buscar outro recurso para se capacitar o que faria? Por que?

Realizaria um curso que dissesse respeito à sociologia; cultura e integração da comunidade à escola. Porque a escola é uma instituição social, mas as necessidades da sociedade em que ela está inserida.

3. Se você pudesse contribuir para a organização do curso de capacitação que sugestões faria? Por que?

Abordar as temáticas em cursos de pp/ interesse. Iniciando por uma pesquisa.

No caso sei que também preciso me aperfeiçoar em matemática (novas práticas e estratégias).

- muitas vezes não é atendido.

QUESTIONÁRIO

1. Qual sua idade? 33
2. A quanto tempo exerce o magistério? 14 anos
3. A quanto tempo é professor na rede municipal de Jundiá? 4 anos
4. Qual sua formação?
Magisterius

5. O que a capacitação lhe trouxe de mais significativo? por que?

A capacitação, que faço há 3 anos, possibilita um crescimento na minha prática profissional. ~~Ademais, para no sentido de Realfe~~
~~por ideias, sugestões, atividades, etc., p/ sala de aula, mas~~
~~sempre, porém, há não o cuidado teoria e prática~~

6. O que a capacitação lhe trouxe de menos significativo? por que?

Para quem realiza a capacitação há mais tempo, acho que os cursos têm que ser reformulados, pois muitos dos assuntos se estão sendo tratados agora na escola.

7. De que forma a capacitação interfere na sua docência?

Procuro levar p/ sala de aula algumas sugestões de ideias, projetos e bibliografia indicada, porém, como utec, anteriormente, utilizo coisas das reuniões, ou seja, que minha prática profissional já é adequada a proposta construtivista.

8. Você acha o curso de capacitação é suficiente para o aperfeiçoamento do seu trabalho?

Por que? Acho que além do curso de capacitação, o professor tem que ser um eterno estudioso, um eterno pesquisador, e tem que estar sempre lendo, informando-se para que concretize na prática a teoria.

9. Quais outros meios procura para melhorar seu desempenho profissional? Por que?

Como citamos acima, ou seja, que a pesquisa e leitura, a troca de experiências com outros professores são fundamentais para subsidiar o trabalho do professor.

10. De uma definição para o programa de capacitação da rede Municipal de Jundiá.

Um investimento muito bom para parte dos professores da rede, tendo apenas a necessidade de se entender que a rede tem avançado muito, então os capacitadores têm que levar em conta que estão trabalhando

11. Você concorda com a política de capacitação adotada e os meios como é feito? por que?

Beis que se a capacitação faz parte da jornada com um trabalho do professor é um elemento facilitador para o grupo e o mesmo freqüente os cursos. Gostaria apenas que se redefinida a organização das turmas, porque alguns assuntos já estão se melhor, conhecimentos, para as disciplinas já estão praticamente consolidados, não sendo necessidade que todos assistam a mesma aula. As turmas foram reorganizadas, porém as aulas interferências dos capacitadores são as mesmas para todos professores e trabalham com um mesmo an

QUESTIONÁRIO (quando usar o verso enumere sua resposta)

1. Qual sua idade ? 33
2. A quanto tempo exerce o magistério ? 11 anos
3. A quanto tempo é professor da Rede Municipal de Jundiá ? 3 anos e meio
4. Qual sua formação ?
Universitária : Pedagogia.
5. O que a capacitação lhe trouxe de mais significativo ? Por que ?
modelos e sugestões de atividades e textos relevantes para o trabalho do professor. Pois acredito que o professor deve estar sempre aprendendo.
6. O que a capacitação lhe trouxe de menos significativo ? Por que ?
7. De que forma a capacitação interfere na sua docência ?
8. Você acha que o curso de capacitação é suficiente para o aperfeiçoamento do seu trabalho ? Por que ?
Não, pois o professor também deve estar junto com seus colegas de trabalho para discutir questões de conteúdos, trabalhos etc.
9. Quais outros meios procura para melhorar seu desempenho profissional ? Por que ?
assistir programas educativos, fazer leituras para um possível aperfeiçoamento
10. Dê uma definição para o programa de capacitação adotada pela SME de Jundiá e os meios como é feito ? Justifique
É uma capacitação planejada em dar o melhor para o professor.
11. Enquanto professora, o que espera da capacitação ? Por que ?
respeito, pois a capacitação deve orientar o trabalho docente.
12. Se você tivesse neste horário obrigatório a possibilidade de escolher entre fazer capacitação oferecida pela rede ou buscar outro recurso para se capacitar o que faria ? Por que ?
Continuaria com a capacitação oferecida pela rede.
13. Se você pudesse contribuir para a organização do curso de capacitação que sugestões faria ? Por que ?

QUESTIONÁRIO (quando usar o verso enumere sua resposta)

1. Qual sua idade ? 35
2. A quanto tempo exerce o magistério ? 13 anos
3. A quanto tempo é professor da Rede Municipal de Jundiaí ? 3 anos
4. Qual sua formação ?

Biopedagogia

5. O que a capacitação lhe trouxe de mais significativo ? Por que ?

Trouxe conhecimentos não antes adquiridos e postos em prática.

6. O que a capacitação lhe trouxe de menos significativo ? Por que ?

Nada

7. De que forma a capacitação interfere na sua docência ?

Aplico meus conhecimentos adquiridos na capacitação, em sala de aula com frequência.

8. Você acha que o curso de capacitação é suficiente para o aperfeiçoamento do seu trabalho ? Por que ?

Não, pois temos muito a aprender e o tempo é muito restrito

9. Quais outros meios procura para melhorar seu desempenho profissional ? Por que ?

Procuro ler e pesquisar, pois um professor não pode ficar parado no tempo.

10. Dê uma definição para o programa de capacitação adotada pela SME de Jundiaí e os meios como é feito ? Justifique

É um meio de atualizar o professor em seus conhecimentos, estimulando seu trabalho em sala de aula. É por meio dele que os professores crescem em sua prática.

11. Enquanto professora, o que espera da capacitação ? Por que ?

Espero que o curso preencha algumas lacunas que meu curso de magistério e a prática ao longo desses anos, não deixaram e que eu possa aperfeiçoar meus conhecimentos já adquiridos.

12. Se você tivesse neste horário obrigatório a possibilidade de escolher entre fazer capacitação oferecida pela rede ou buscar outro recurso para se capacitar o que faria ? Por que ?

Faria o curso de capacitação, pois acho que é suficiente para nos oferecer suportes para o meu trabalho

13. Se você pudesse contribuir para a organização do curso de capacitação que sugestões faria ? Por que ?

Que os assuntos ^{abordados} (fossem) de maneira mais minuciosa pois às vezes só deixadas muitas lacunas que por falta de tempo, não são preenchidas.

QUESTIONÁRIO (quando usar o verso enumere sua resposta)

1. Qual sua idade ? 36 anos
2. A quanto tempo exerce o magistério ? 15 anos
3. A quanto tempo é professor da Rede Municipal de Jundiá ? 3 anos
4. Qual sua formação ? 2º grau

5. O que a capacitação lhe trouxe de mais significativo ? Por que ?

Tem sempre a acrescentar

6. O que a capacitação lhe trouxe de menos significativo ? Por que ?

7. De que forma a capacitação interfere na sua docência ?

Fazendo uma reflexão de minha prática.

8. Você acha que o curso de capacitação é suficiente para o aperfeiçoamento do seu trabalho ? Por que ?

9. Quais outros meios procura para melhorar seu desempenho profissional ? Por que ?

Através de leituras.

10. Dê uma definição para o programa de capacitação adotada pela SME de Jundiá e os meios como é feito ? Justifique

11. Enquanto professora, o que espera da capacitação ? Por que ?

Ampiar meu conhecimento, discutir práticas de sala de aula.

12. Se você tivesse neste horário obrigatório a possibilidade de escolher entre fazer capacitação oferecida pela rede ou buscar outro recurso para se capacitar o que faria ? Por que ?

Optaria por fazer o curso, mesmo porque as capacitadoras são muito capazes.

13. Se você pudesse contribuir para a organização do curso de capacitação que sugestões faria ? Por que ?

QUESTIONÁRIO (quando usar o verso enumere sua resposta)

1. Qual sua idade ? 37
2. A quanto tempo exerce o magistério ? 12
3. A quanto tempo é professor da Rede Municipal de Jundiá ? 4
4. Qual sua formação ?
Superior
5. O que a capacitação lhe trouxe de mais significativo ? Por que ?
Leituras e projetos
6. O que a capacitação lhe trouxe de menos significativo ? Por que ?
7. De que forma a capacitação interfere na sua docência ?
Em muitas partes
atividades a ser desenvolvidas
8. Você acha que o curso de capacitação é suficiente para o aperfeiçoamento do seu trabalho ? Por que ?
Sim, o que mais devemos ter ?
Os seminários nos ajudam refletir
9. Quais outros meios procura para melhorar seu desempenho profissional ? Por que ?
Seminários (reflexão)
10. Dê uma definição para o programa de capacitação adotada pela SME de Jundiá e os meios como é feito ?
Justifique
Capacitação deve ser permanente, pois devemos
procurar crescer sempre.
11. Enquanto professora, o que espera da capacitação ? Por que ?
Como trabalhar a teoria
Troca de experiências (prática).
12. Se você tivesse neste horário obrigatório a possibilidade de escolher entre fazer capacitação oferecida pela rede ou buscar outro recurso para se capacitar o que faria ? Por que ?
faria capacitação, precisamos nos
reciclar.
13. Se você pudesse contribuir para a organização do curso de capacitação que sugestões faria ? Por que ?
Nenhuma sugestão

QUESTIONÁRIO (quando usar o verso enumere sua resposta)

1. Qual sua idade ? 37
2. A quanto tempo exerce o magistério ? 13
3. A quanto tempo é professor da Rede Municipal de Jundiaí ? 1
4. Qual sua formação ?
Superior
5. O que a capacitação lhe trouxe de mais significante ? Por que ?
Atividades
6. O que a capacitação lhe trouxe de menos significante ? Por que ?
Atualização
7. De que forma a capacitação interfere na sua docência ?
influencia direte todo meu trabalho
8. Você acha que o curso de capacitação é suficiente para o aperfeiçoamento do seu trabalho ? Por que ?
Depende do capacitador
9. Quais outros meios procura para melhorar seu desempenho profissional ? Por que ?
Pesquisa
10. Dê uma definição para o programa de capacitação adotada pela SME de Jundiaí e os meios como é feito ? Justifique
Bom
11. Enquanto professora, o que espera da capacitação ? Por que ?
Enriquecimento
12. Se você tivesse neste horário obrigatório a possibilidade de escolher entre fazer capacitação oferecida pela rede ou buscar outro recurso para se capacitar o que faria ? Por que ?
Fazer capacitação
13. Se você pudesse contribuir para a organização do curso de capacitação que sugestões faria ? Por que ?
Exemplos atitudinais .
Auxiliar o trabalho

QUESTIONÁRIO (quando usar o verso enumere sua resposta)

1. Qual sua idade? 38
2. A quanto tempo exerce o magistério? + eu - 5 anos
3. A quanto tempo é professor da Rede Municipal de Jundiaí? 6 meses.
4. Qual sua formação?
Magistério (2º grau)
5. O que a capacitação lhe trouxe de mais significante? Por que?
Me auxiliar no desenvolvimento de atividades em sala de aula e a troca de experiência me ajuda muito.
6. O que a capacitação lhe trouxe de menos significante? Por que?
7. De que forma a capacitação interfere na sua docência?
me ajuda a desenvolver certas atividades em sala de aula
8. Você acha que o curso de capacitação é suficiente para o aperfeiçoamento do seu trabalho? Por que?
Não, devemos sempre estar buscando outras fontes de informações.
9. Quais outros meios procura para melhorar seu desempenho profissional? Por que?
livros diversos, revista Nova Escola, Super Interessante, e outros vídeos variados
10. Dê uma definição para o programa de capacitação adotada pela SME de Jundiaí e os meios como é feito?
Justifique
São de muito proveito para todos.
acho que deveria ser ministrado no período noturno.
11. Enquanto professora, o que espera da capacitação? Por que?
que continue os cursos pois são de grande importância para nós professores.
12. Se você tivesse neste horário obrigatório a possibilidade de escolher entre fazer capacitação oferecida pela rede ou buscar outro recurso para se capacitar o que faria? Por que?
Continuari com a capacitação na rede
13. Se você pudesse contribuir para a organização do curso de capacitação que sugestões faria? Por que?
mudaria o período do curso (noturno)

QUESTIONÁRIO (quando usar o verso enumere sua resposta)

1. Qual sua idade ? 41
2. A quanto tempo exerce o magistério ? 13 e meio
3. A quanto tempo é professor da Rede Municipal de Jundiá ? 6 meses
4. Qual sua formação ? 2º ANO - Pedagogia
5. O que a capacitação lhe trouxe de mais significativo ? Por que ?
Me capacitou para o dia a dia, porque eu tinha material suficiente para planejar a rotina
6. O que a capacitação lhe trouxe de menos significativo ? Por que ?
Eu acho que tudo que foi ensinado foi útil
7. De que forma a capacitação interfere na sua docência ?
Isto está me informando, e me capacita com o certificado
8. Você acha que o curso de capacitação é suficiente para o aperfeiçoamento do seu trabalho ? Por que ?
É muito importante para nos aperfeiçoar porque a prof. nos dá material
9. Quais outros meios procura para melhorar seu desempenho profissional ? Por que ?
sendo da P.C.N.
10. Dê uma definição para o programa de capacitação adotada pela SME de Jundiá e os meios como é feito ? Justifique
A Secretária M. B. fez um ótimo programa de capacitação, foi bem escolhidos os professores capacitadores
11. Enquanto professora, o que espera da capacitação ? Por que ?
Espero que preencha as minhas dúvidas e ansiedades
12. Se você tivesse neste horário obrigatório a possibilidade de escolher entre fazer capacitação oferecida pela rede ou buscar outro recurso para se capacitar o que faria ? Por que ?
Eu prefiro fazer capacitação
13. Se você pudesse contribuir para a organização do curso de capacitação que sugestões faria ? Por que ?
Seria - Ensinar mais noções de História e Geografia

QUESTIONÁRIO (quando usar o verso enumere sua resposta)

1. Qual sua idade? 50
2. A quanto tempo exerce o magistério? 14
3. A quanto tempo é professor da Rede Municipal de Jundiá? 2
4. Qual sua formação? Pedagógica
5. O que a capacitação lhe trouxe de mais significativo? Por que?
A reflexão do meu trabalho.
Através dele pude melhorar minha prática em sala de aula.
6. O que a capacitação lhe trouxe de menos significativo? Por que?
==
7. De que forma a capacitação interfere na sua docência?
me mostra novos caminhos
8. Você acha que o curso de capacitação é suficiente para o aperfeiçoamento do seu trabalho? Por que?
É essencial, mas é preciso que se possa mudar
senão de nada valerá.
9. Quais outros meios procura para melhorar seu desempenho profissional? Por que?
Leio muito. O embasamento teórico me dá segurança
10. Dê uma definição para o programa de capacitação adotada pela SME de Jundiá e os meios como é feito? Justifique
O programa visa auxiliar o profº na sua prática docente.
Os meios são variados e bem diversificados. Estou
satisfeito.
11. Enquanto professora, o que espera da capacitação? Por que?
Espero que continue a me estimular e modificar-me.
12. Se você tivesse neste horário obrigatório a possibilidade de escolher entre fazer capacitação oferecida pela rede ou buscar outro recurso para se capacitar o que faria? Por que?
Continuari na rede.
13. Se você pudesse contribuir para a organização do curso de capacitação que sugestões faria? Por que?
Sempre com exemplos práticos.

QUESTIONÁRIO (quando usar o verso enumere sua resposta)

1. Qual sua idade ? 50
2. A quanto tempo exerce o magistério ? 27
3. A quanto tempo é professor da Rede Municipal de Jundiaí ? 4
4. Qual sua formação ? SUPERIOR
5. O que a capacitação lhe trouxe de mais significativo ? Por que ?
INFORMAÇÃO - EXPERIÊNCIA
6. O que a capacitação lhe trouxe de menos significativo ? Por que ?
7. De que forma a capacitação interfere na sua docência ?
COLABORAÇÃO DE ATIVIDADES
8. Você acha que o curso de capacitação é suficiente para o aperfeiçoamento do seu trabalho ? Por que ?
PARCIALMENTE. É UMA SOMATÓRIA DO QUE JÁ POSSUÍA
9. Quais outros meios procura para melhorar seu desempenho profissional ? Por que ?
10. Dê uma definição para o programa de capacitação adotada pela SME de Jundiaí e os meios como é feito ? Justifique
11. Enquanto professora, o que espera da capacitação ? Por que ?
SEMPRE MAIS.
12. Se você tivesse neste horário obrigatório a possibilidade de escolher entre fazer capacitação oferecida pela rede ou buscar outro recurso para se capacitar o que faria ? Por que ?
TROCAS DE IDEIAS COM COLEGAS, PESQUISAS ETC.
13. Se você pudesse contribuir para a organização do curso de capacitação que sugestões faria ? Por que ?

QUESTIONÁRIO (quando usar o verso enumere sua resposta)

1. Qual sua idade ? _____
2. A quanto tempo exerce o magistério ? 13 anos
3. A quanto tempo é professor da Rede Municipal de Jundiá ? 3 anos
4. Qual sua formação ? 2º grau
5. O que a capacitação lhe trouxe de mais significativo ? Por que ?
a capacitação esclarece alguns pontos nebulosos.
6. O que a capacitação lhe trouxe de menos significativo ? Por que ?
7. De que forma a capacitação interfere na sua docência ?
8. Você acha que o curso de capacitação é suficiente para o aperfeiçoamento do seu trabalho ? Por que ?
Não.
9. Quais outros meios procura para melhorar seu desempenho profissional ? Por que ?
ler, pesquisar.
10. Dê uma definição para o programa de capacitação adotada pela SME de Jundiá e os meios como é feito ? Justifique.
Para um professor com vários anos de trabalho acrescenta pouco.
11. Enquanto professora, o que espera da capacitação ? Por que ?
Espero todas as inovações possíveis, sem muito burocracia
12. Se você tivesse neste horário obrigatório a possibilidade de escolher entre fazer capacitação oferecida pela rede ou buscar outro recurso para se capacitar o que faria ? Por que ?
Buscaria outro às vezes. Porque nada que seja obrigatório é interessante
13. Se você pudesse contribuir para a organização do curso de capacitação que sugestões faria ? Por que ?