



IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO CONTINUADA NA CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE PROFISSIONAL DOCENTE: O QUE DIZEM AS GESTORAS DAS ESCOLAS PÚBLICAS DA REDE MUNICIPAL DO RECIFE.

Juliana Ferreira da Silva¹
Maria da Conceição Carrilho de Aguiar²

RESUMO

Este estudo teve como objetivo analisar contributos da formação continuada no processo de construção da identidade profissional do gestor. Adotamos como referencial teórico a formação continuada (CUNHA, 2006, 2013) (SOUZA,2006) noções de identidade (ERIKSON, 1976) e identidade profissional docente (MORGADO,2007); (ESTEVÃO,2001) (AGUIAR,2004). A pesquisa apoiou-se na abordagem qualitativa (MINAYO,2001), utilizando como instrumento de coleta entrevistas semiestruturadas, gravadas em áudio, realizadas com três professoras na função de gestoras/vice-gestora de três escolas públicas da rede Municipal do Recife. Os dados foram analisados partindo de sete categorias analíticas. Os resultados apontam que a formação continuada possibilita as gestoras um novo pensar, avaliar e olhar sobre sua prática gestora, seus saberes e suas dinâmicas diante de suas questões cotidianas e igualmente identificar seus limites e acertos no espaço da escola e quais formas ela pode melhorar nas relações interpessoais e na aprendizagem dos estudantes, buscando observar seus resultados e assim adequar o projeto político pedagógico da escola de modo a favorecer a construção do saber e a aprendizagem do alunado, repercutindo também, na identidade profissional docente.

Palavras-chave: Escolas públicas municipais do Recife, Formação Continuada, Identidade Profissional Docente.

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa foi resultado de um Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC), financiado pelo órgão CNPQ, que buscou identificar os contributos da formação continuada na construção da identidade dos gestores escolares.

O Debate sobre a formação continuada no contexto atual nos leva a constatar que apesar dos avanços sobre as formações ainda estamos longe de alcançar o acesso à cidadania e a coesão social.

¹ Graduanda do Curso de Pedagogia da Universidade Federal – UFPE. Bolsista PIBIC, órgão: CNPQ. ferreirajuliana1@gmail.com;

² Professor orientador: Doutora Pesquisadora do Departamento de Administração escolar e Planejamento Educacional e do Programa de Pós-Graduação em Educação do Centro de Educação da UFPE. carrilho1513@gmail.com



Mesmo que, as mudanças com as quais nos deparamos tenham contribuído para, de um modo geral, reforçar perspectivas positivas em torno da educação, esta situação trouxe para as escolas e para os professores dificuldades, que muitos dos atores sociais que compõem o espaço escolar, não se veem com competência de dar respostas às necessidades de uma sociedade que se tornou mais complexa e exigente.

De fato, conhecimento, tecnologia e inovação assumem na atualidade a emergência instituída pela Sociedade da Informação e do Conhecimento atribuindo e registrando às instituições educativas segundo Morgado (2007,p.42) “responsabilidades acrescidas, tanto pela necessidade de diversificarem e adequarem as ofertas formativas aos novos tempos, como pelos níveis de exigência e de qualidade que devem nortear os processos educativos que propiciam”.

Diante disto e perante os desafios que hoje se colocam, parece-nos oportuno refletir sobre a importância da formação continuada na construção da identidade profissional docente: o que dizem os gestores das escolas públicas da rede municipal de Recife. De acordo com o entendimento de Estevão (2001), o autor percebe o conceito de formação como uma prática social específica e como uma verdadeira instituição que cumpre certas funções sociais relacionadas com a reprodução, regulação e legitimação do sistema social.

Nessa conjuntura, as exigências para com o gestor se multiplicam. Enseja-se, diante dessas transformações, um gestor capaz de exercer a docência em correspondência com as novas realidades da sociedade, do conhecimento, dos meios de comunicação e informação, acarretando mudança no desempenho dos papéis docentes, novos modos de pensar, agir e interagir e provocando a necessidade de estar sempre se atualizando, em constante processo de formação. Essa exigência de maneira decisiva interfere na identidade do sujeito, que é construída e reconstruída num processo de interação social, a partir das diferentes experiências vivenciadas no dia a dia da história de vida de cada um. As experiências de atualização do profissional confrontam-se com os saberes que eles possuem e com as informações que vão sendo adquiridas e articuladas a um processo de valorização identitária e profissional.

Compreendendo que o sujeito se constrói nas relações sociais, históricas e culturais e que o sentimento de ser é constitutivo de sua identidade, o gestor define-se a



partir das referências significativas que servem para a construção da sua identidade (AGUIAR, 2004).

Segundo Cunha (2013, p.4) “[...] para refletir acerca da formação [...] como um problema que incita múltiplos estudos, eventos, diretrizes e políticas, é preciso ampliar a abrangência do foco”. Essa ampliação se justifica porque o gestor é um profissional que, salvo raras exceções, exercita a sua atividade em locais específicos: a escola e a universidade. Essa condição induz à reflexão segundo a qual “é improvável poder abordar a temática da docência separada do lugar em que se produz enquanto profissão” (CUNHA, 2006, p. 56). Não há professores/gestores no vazio, em uma visão etérea, sugerindo deslocamentos entre sujeito e contexto. O professor se faz professor/gestor em uma instituição cultural e humana, depositária de valores e expectativas de uma determinada sociedade, compreendida em um tempo histórico (CUNHA,2013).

Lesne e Mynvielle (1990) entendem a formação como processo organizado e intencional que faz parte de um processo contínuo e de várias formas de socialização que se identificam com a trajetória profissional de cada um. Para esses autores, a formação precisa acontecer no contexto da escola, com os gestores, de forma sistemática e que venha a romper com o modelo tradicional descontextualizado e dominante.

Entendendo que a educação contribui com a construção humana do sujeito humano e que a formação escolar do indivíduo social, da Educação Básica ao Ensino Superior, não se faz apenas por meio da prática dos docentes, mesmo legalmente isto esteja previsto. Compreende-se que ela é fruto de um conjunto de práticas que se realizam na escola de Educação Básica e/ou de Ensino Superior, naturalmente da prática docente, mas também da própria prática discente e da prática gestora, bem como da prática epistemológica. E, certamente, ainda influenciam, nessa formação, outras práticas sob as quais o formato materializa-se, quais sejam as práticas econômicas, políticas, institucionais, sociais e culturais (SOUZA. 2006,p.10-11).

Nesta ordem de ideias e perante os desafios que se colocam em relação a importância da formação continuada na construção da identidade profissional docente, nossa questão de pesquisa é “o que dizem os gestores das escolas públicas da rede municipal de Recife sobre a construção da identidade profissional?” Com base nessa



proposta, o objetivo geral desta pesquisa foi analisar contributos da formação continuada no processo de construção da identidade profissional do gestor.

METODOLOGIA

Para a efetivação dos objetivos desta pesquisa, optou-se por uma abordagem, qualitativa uma vez que esta abordagem possibilita uma maior interação pesquisadora – pesquisada, valorizando a compreensão da subjetividade investigada (MINAYO 2001).

Na elaboração da referida pesquisa planejou-se as seguintes estratégias de trabalho: análise de documentos; levantamentos sobre o contexto e cotidiano onde esses indivíduos se situam; questionário e entrevistas semiestruturadas com gestores das escolas públicas da rede municipal de Recife.

As participantes desta investigação foram três gestoras de três escolas da rede municipal pública da cidade do Recife. Alguns critérios foram considerados para participarem como: formação acadêmica, participação em episódios de formação continuada. Para preservação do anonimato, neste estudo as gestoras estão identificadas com a Letra **P** de participantes e a numeração de 1 a 3.

As entrevistas foram gravadas em áudios para a melhor compreensão e transcritas dos áudios, a fim de compreender as informações obtidas e construir as categorias analíticas.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Todas as participantes são do sexo feminino e a predominância da faixa etária foi de 45 a 50 anos. Em relação a formação acadêmica todas tem formação em Pedagogia e possuem especialização em psicopedagogia. Das três participantes, duas possuem ainda especialização a mais, uma em Gestão escolar e EJA, outra em Neuropsicopedagogia. Todas as participantes são gestoras e apenas uma é vice. Em relação a rede de atuação, todas atuam na rede municipal do Recife.

A partir das respostas das participantes as questões da entrevista semiestruturada realizamos uma leitura flutuante das respostas que culminou em oito categorias temáticas.

A seguir apresentamos as categorias, surgidas a partir da análise dos dados.



Participação nas formações

O conceito de formação continuada entrou em vigor em 1996, quando foi implementada a lei de **Diretrizes e Bases da Educação (9394/96)**. Esta lei visa valorizar e orientar a formação do profissional da educação. A formação continuada é considerada um direito para os profissionais que lecionam em qualquer estabelecimento de ensino. Além disso, **a BNCC (2014-2024) coloca a formação continuada dos professores como pauta obrigatória nas escolas, o que torna essa formação ainda mais importante para as instituições.**

Quando perguntadas sobre **a participação nas formações ofertadas pela prefeitura** todas as participantes afirmaram que **SIM**, participam sempre que são convocadas, apenas uma gestora respondeu **sempre que dá eu vou (P3)**. Nessa perspectiva, o processo de formação precisa possibilitar que os/as gestores(as) tenham voz e sejam ouvidos, a sua história pessoal, da formação e do trabalho como elementos que contribuem para o enriquecimento de seu saber-fazer.

Auto formação

Através da pergunta da entrevista “Faz auto formação?” surgiu a categoria de análise *auto formação*. Todas as três participantes compartilharam dificuldade de realizar auto formações além das ofertadas e foram objetivas em suas respostas. Conforme exemplo:

P1	Pouquíssimas, porque eu trabalho os três turnos [...]
P2	Não
P3	Só lendo, nenhuma presencial

Além da graduação e dos cursos de formação continuada, há um outro espaço de formação docente que precisa ser melhor investigado, que é o da auto formação, ou seja, espaço do investimento do próprio sujeito em si mesmo e na sua formação, a partir do momento em que toma consciência das suas necessidades e dificuldades. Essas dificuldades podem ser consideradas como algo que impeça ou impulsione o sujeito para a mudança, transformando-as em possibilidades de auto formação.

A necessidade de uma continuidade na formação docente sempre existiu e sempre irá existir, devido à complexidade da ação docente que depende do alento da relação interpessoal e de processos particulares, que pertence ao professor/gestor



pensante e a seu íntimo, como a capacidade de apreender a atenção e de criar o interesse.

Por outro lado, é compreensível a dificuldade de encontrar tempo e disposição para realizar auto formação quando se tem uma carga horária de trabalho muito extensa e uma função que tem uma sobrecarga grande, como a P1 mencionou.

Motivação para ser professora

Para essa categoria foi realizada a seguinte pergunta “O que te motivou a ser professora?”.

A escolha da profissão pode ser influenciada por diversos fatores: identificação com o trabalho, facilidade de ingresso no mercado de trabalho, realização financeira, legado da família, entre outros.

As respostas apontam sentimentos de valorização e identificação no que se refere aos motivos que as levaram a escolha. E as gestoras se reconhecem, se afirmam e são distinguidas pela direito de um saber próprio.

Um outro aspecto que nos chama atenção é a motivação das gestoras e a preocupação com a aprendizagem, ponto primordial para quem está a frente da gestão da escola. Como podemos perceber pelos extratos das falas.

P1	A minha segunda opção foi Pedagogia porque tinha o número maior de vagas pra poder entrar. Foi bem por aí (rsss)
P2	Eu gosto muito da área de humanas [...] Na verdade eu iniciei psicologia, parei pra poder centrar mais na questão didática.
P3	Sempre admirei a profissão. Ser professor é ser guerreiro, minha mãe sempre incentivou, me orgulho muito da profissão

O sentimento de identidade não é uma atribuição a priori da consciência individual, mas o resultado de um processo de socialização que interfere desde a infância até a vida adulta (MEAD, 1982).

Vantagens e desvantagens de ser gestor(a)

Falar de formação docente é, pois, construir uma identidade profissional, e o eixo dessa formação é o trabalho pedagógico compreendido como ato educativo intencional que, além de desenvolver competências e habilidades, considera também o desenvolvimento da criatividade, da criticidade, da intencionalidade e da autonomia, baseadas em conteúdo que levam à reflexão.



A partir da pergunta da entrevista “Quais vantagens e desvantagens em ser gestor(a)?” Todas as participantes responderam a questão sobre as desvantagens, apenas só uma das gestoras respondeu sobre as vantagens disse o seguinte:

P2	eu vejo que se a gestora quiser, consegue ajudar um número de pessoas muito grande ao mesmo tempo. Essa é a vantagem [...] a gestão tem o poder de facilitar através dos recursos da forma mais democrática..
----	---

Na resposta de P2, percebe-se que as transformações das práticas gestora se concretizarão no momento em que o gestor ampliar a sua visão sobre a sua própria prática, sobre o cotidiano da escola, a organização, o funcionamento da instituição na qual trabalha e o objetivo dessa; ou seja, quando ele entender a realidade que o cerca. Desse modo, os gestores passam a colaborar, efetivamente, com a escola.

Como já exposto, aquilo que constitui o docente no âmbito pessoal gera a intenção e a intensidade das atitudes dele no processo de promoção de aprendizagem e do saber-fazer. Portanto, refletir sobre sua realidade subjetiva, desafiadora e fatigante ajuda-o a pensar e a repensar suas atitudes e ressignificar sua prática.

A respeito das desvantagens todas falaram da grande responsabilidade e grandes demandas que são atribuídas a gestora. Exemplos:

P1	[...] eu acho difícil na função, é a questão das relações interpessoais, você lidar com o outro. [...] é o mais árduo da função, [...]
P2	[...] Nós não temos coordenador, apoio de direção, assistente administrativo que responde pelos processos burocráticos, [...]O ponto negativo é abandono
P3	[...] lidar com pessoas é difícil. Além de ter uma sobrecarga e tem coisas que vem de cima que não podemos mudar

As participantes ao referirem-se às desvantagens de ser gestora, as colocações recaem sobre as relações interpessoais, o descaso da Secretaria de Educação/Governo em relação às condições materiais e de apoio administrativo, os motivos estes relacionados a elementos extrínsecos.

Sentimento como gestora

A questão da identidade precisa ser vista não como questão apenas científica, nem meramente acadêmica, mas, sobretudo, como uma questão social e política. Pois falar de identidade implica levar em consideração a estrutura social e o momento histórico, uma vez que o desenvolvimento da identidade do indivíduo é determinado



pelas condições históricas, sociais, materiais, dadas e incluídas também as condições do próprio sujeito.

Essa categoria de análise surgiu a partir da seguinte pergunta: “você se sente realizado como gestora?” Diante dessa pergunta foi possível perceber que todas acham a palavra “realizada” muito forte, mas demonstraram um certo prazer em fazer o que fazem. Vejamos extratos das falas das participantes:

P1	[...] eu tenho um enorme prazer de estar nesse espaço de trabalho. [...]
P2	[...] Eu acho que todo professor deveria ser gestor.
P3	Eu nunca almejei, aconteceu

Para Erikson (1976), a identidade se constrói simultaneamente no juízo que o indivíduo faz de si próprio, tendo como referência os seus julgamentos sobre os outros, os julgamentos dos outros sobre ele próprio, como também o contexto social em que está inserido.

Destaca-se que cada gestora possui uma história de vida e aprendeu a ponderar certos fatos, a esperar que as coisas aconteçam de determinado modo e a elucidá-los ou representá-los de determinados modos. Percebe-se também, que, as participantes tratam suas respostas mais do ponto de vista dos papéis a serem desenvolvidos e da satisfação pessoal, apesar das contradições.

Identificação com o que faz e como se dá essa identificação

Segundo Dubar (1997), a identidade profissional articula-se entre duas transações, uma interna ao indivíduo e a outra externa entre o indivíduo e as instituições com as quais ele interage. Diferenciando-se, daí, identidade para si e identidade para o outro, identidades que, mesmo sendo inseparáveis, articulam-se de forma problemática.

Através da pergunta “você se identifica com o que faz? Como se dá essa identificação?” surgiu essa categoria de análise. Diante dessa pergunta as participantes afirmaram se identificar e explicaram como acontecia essa identificação. Exemplos.

P1	Me identifico, a gente tenta que a coisa dê certo, eu erro muito, mas a gente também acerta muito né [...]
P2	Eu amo estar com criança,
P3	Me identifico, porque eu gosto, eu amo ser professora mesmo com tantos problemas [...] porque ser gestora é uma função



Observa-se nas respostas das participantes, que elas abordam o papel e função da gestão pedagógica da escola como interdependentes, mas que possuem especificidades e são abordadas de forma conjuntas como se o trabalho da gestão e do professor na sala de aula fosse um só, pois o fio condutor de todo projeto político pedagógico da escola é o processo Ensino, Aprendizagem, Avaliação e Gestão.

Identidade profissional do (a) gestora

É imprescindível destacar a importância que a figura do (a) gestor(a) escolar tem no espaço escolar, de modo que por meio de suas atitudes, muito se pode avançar e progredir no ambiente escolar, pois ainda incide sob sua figura a necessidade de criar meios para efetivação das propostas educacionais e mobilizar toda a equipe de profissionais que atuam na escola para que exerçam suas funções com qualidade, conduzindo a escola a atingir seus objetivos.

Essa categoria de análise surgiu a partir da seguinte pergunta: “como você define a identidade profissional de um (a) gestor(a)?”. Diante dessa pergunta as respostas foram:

P1	[...] eu acho que é a capacidade de compreender o outro, a empatia que você vai ter com o teu par né [...]
P2	[...] ele tem que entender que ele vai lidar com pessoas e as pessoas são falhas. [...] ele tem que ser humano, ser sensível, ser um excelente pesquisador
P3	Uma pessoa de Fé, guerreira

A identidade é definida pelo olhar do outro e pela afirmação do eu, como eu me vejo e como o outro me vê. Esse processo identitário é ao mesmo tempo individual e social.

Ressalta-se nas respostas das gestoras uma história de vida ao longo da qual aprendeu a estimar certos acontecimentos, a aguardar que as coisas incidam de determinado jeito e a explica-las ou concebe-las de determinada maneira.

A experiência profissional das gestoras na abordagem com diferentes tipos de situação torna-se importante fonte de produção de suas representações e perspectivas sobre a gestão.

Formação continuada e a construção da identidade profissional do (a) gestor(a)



O professor/gestor carece se manter atualizado e bem informado aos fatos e acontecimentos, mas, principalmente, precisa estar atento à evolução das práticas pedagógicas e às novas tendências educacionais. A formação continuada é importante na caminhada profissional do professor/gestor, pois tem muito a contribuir nesse processo, uma vez que permite que o docente tome conhecimento capaz de gerar transformação e impacto nos contextos profissional e escolar.

Através da pergunta da entrevista “A formação contribui para a construção da identidade profissional de um gestor? Se sim de que forma?” surgiu essa categoria. As três participantes afirmaram que de certa forma contribui.

P1	A prefeitura sempre oferece umas boas e outras nem tanto, mas oferece e creio que sim, que dá um suporte.
P2	Contribui, acrescenta
P3	Algumas ajudam, [...] nas orientações intervenções para ter uma metodologia melhor e resolução de conflitos

As respostas das gestoras participantes da pesquisa podem atestar que, o indivíduo ao ter compreensão da realidade que a situação permite, atua questionando, divergindo, ratificando, negando, e nisso se constrói o novo. O jeito como a gestora pensa e age nas mais variadas situações de vida influencia a prática gestora.

Sainsaulieu (1985) destaca que a vida no local do trabalho tem uma importância decisiva na formação de normas de relação que se estruturam em modelos culturais e que diferentes situações de trabalho podem conduzir a diferentes normas de relação.

A formação é algo intrínseco ao próprio sujeito e ela acontece no processo de ser do indivíduo ao longo da sua história de vida, experiências com o outro e com o meio, além de acontecer também num processo de ir sendo dos sujeitos, suas perspectivas de futuro, projetos, etc.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A figura do (a) gestor(a) no espaço escolar, por meio de suas atitudes, muito se pode avançar e progredir, pois ainda incide sob sua figura a necessidade de criar meios para efetivação das propostas educacionais e mobilizar toda a equipe de profissionais que atuam na escola para que exerçam suas funções com qualidade, conduzindo a escola a atingir seus objetivos.



Corroboramos ainda que a formação continuada contém possibilidades e limites pessoais e profissionais, para além da oratória discursiva, pois ela depende do conjunto de socializações que o indivíduo vai tendo ao longo da interação com outros grupos sociais e práticas na sua vida cotidiana (DUBAR,1997).

Por fim, os resultados evidenciam que as gestoras adotam um determinado papel de acordo com o contexto o qual defende uma identidade construída de relações sociais e de processos psicológicos próprias ao ser humano em constante mobilidade e mutabilidade. Destaca-se ainda que as gestoras trabalham com indivíduos, incorporando de tal modo, hábitos e posturas do meio social ao qual estão inseridos, além de comportamentos inerentes a sua identidade que foi instituída a partir das suas experiências e vivências.

Admitimos nossa incompletude enquanto pesquisadora, e é nesse sentimento que esta pesquisa se insere. E a nitidez de não encerrarmos etapas, mas abrirmos probabilidades para novas investigações.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Maria da C.C. de. **A Formação Contínua do Docente como Elemento na Construção de sua Identidade.** 362p. Tese (Doutorado em Ciências da Educação). Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto. Portugal. 2004.

BRASIL, MEC, **Base Nacional Comum Curricular - BNCC 2a. Versão**, abril de 2016. Disponível em: < <http://historiadabncc.mec.gov.br/documentos/bncc-2versao.revista.pdf>>

BRASIL, LDB – **Leis de Diretrizes e Bases. Lei nº 9.394.** 1996. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seed/arquivos/pdf/tvescola/leis/lein>

CUNHA, Maria I. da, **Verbetes:** formação inicial e formação continuada. Enciclopédia de pedagogia universitária. Brasília: MEC/INEP, 2006, p. 354.



_____, “O tema da formação de professores: trajetórias e tendências do campo na pesquisa e na ação”. **Educação e Pesquisa**, São Paulo. V 39, no 03. (jul/set) 2013.p p.01- 14.

DUBAR, Claude. “ Formação, Trabalho e Identidades Profissionais”, In: CANÁRIO, R. (org.) **Formação e Contextos de Trabalho**. Porto, Porto Editora, pp.43-52. 1997

ERIKSON, E. **Identidade, Juventude e Crise**. Rio de Janeiro. Zahar Editores. 1976.

ESTEVÃO, Carlos. Formação, gestão, trabalho e cidadania. Contributos para uma sociologia crítica da formação. **Educação e Sociedade**, Campinas, ano XXII, n. 77, p.p. 185-206, dez. 2001.

LESNE, M & MYNVIELLE, M. **Formation et Socialisation**. Paris, Paideia. 1990.

MEAD, G. H. **Espírito, Persona e Sociedade**. Desde el punto de vista del conductismo social. Barcelona, Buenos Aires. Ediciones Paidós. 1982.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.) **Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade**. 18ª ed. Petrópolis: Vozes. 2001

MORGADO, José C. “Formação e desenvolvimento profissional docente: desafios contemporâneos”. In: MORGADO, José C. e REIS, Maria I. (orgs) **Formação e desenvolvimento profissional docente: perspectivas europeias**. Portugal. Universidade do Minho, Braga, 2007. P 41-57.

SAINSAULIEU, R. **L’Identité ou Travail**, Paris, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 2a ed. 1985.

SOUZA, J. F. de **A Prática Pedagógica e Formação de Professores**. Ensaio para concorrer ao Cargo de Professor Titular do Departamento de Métodos e Técnica de Ensino do Centro de Educação da Universidade Federal de Pernambuco. 2006.