

FORMAÇÃO CONTINUADA DE GESTORES ESCOLARES PELA HOMOLOGIA DOS PROCESSOS

Tamara Traldi ¹

INTRODUÇÃO

A formação continuada de gestores escolares é fundamental para promover a qualidade do ensino oferecido e acompanhar as mudanças e inovações no campo da educação, entretanto, ainda se apresenta como um desafio, considerando a insuficiência da formação inicial diante as atribuições inerentes ao perfil ocupacional desejado.

As formações do grupo de Diretores Escolares e Coordenadores Pedagógicos das oito escolas SESI-SP que compõem o Polo Formativo de Ribeirão Preto são realizadas, periodicamente, pela Supervisão Escolar, pautando-se nos referenciais da própria rede de ensino, que reconhece e valoriza seus profissionais. A formação continuada é concebida como indispensável para o desenvolvimento de um trabalho qualitativo que, a partir da ação reflexiva sobre as experiências, busca transformar as práticas, considerando os diferentes aprendizes, seus contextos, limites e possibilidades.

É consenso entre os pesquisadores que a formação inicial se mostra insuficiente diante dos atuais desafios e da almejada qualidade que se deseja para a educação. Conceber a formação continuada articulada a um trabalho coletivo e permanente de investigação sobre a prática é considerar os professores como profissionais que também se constituem no exercício da docência, na interação com os colegas e nos múltiplos contextos em que estão inseridos. Segundo essa perspectiva, a formação continuada deve possibilitar à equipe escolar a elaboração de métodos próprios de intervenção na realidade escolar, a partir da reflexão crítica sobre as suas experiências individuais e coletivas. Nesse processo, é de suma importância a discussão ativa sobre as teorias que contribuem para a compreensão das situações pedagógicas analisadas e subsidiam a construção dos conhecimentos necessários à melhoria da ação pedagógica. (REFERENCIAL CURRICULAR DO SISTEMA SESI-SP DE ENSINO, 2020, p. 233)

Segundo o princípio da homologia de processos, de Donald Schön, cuja aplicação não é direta, mas que pode ser apreendida ao ensinarmos, utiliza-se e problematiza-se as mesmas estratégias que pretendemos que nossos alunos aprendam e incorporem em seu cotidiano profissional.

Em suas discussões, o autor aborda como modelos e analogias podem ser utilizados para entender e resolver problemas em contextos distintos, mas que compartilham características semelhantes. Enfatiza a importância da reflexão na ação, onde profissionais analisam suas experiências e ações em tempo real, permitindo que aprendam e adaptem suas abordagens e sugere que processos em diferentes domínios (como design, educação ou gerenciamento)

¹ Supervisora Escolar da Rede SESI-SP. Graduada em Pedagogia pela Faculdade de Ciências e Letras de Araraquara – UNESP-SP, tamaratraldi1@gmail.com

podem ser homologados, ou seja, podem ser analisados e compreendidos através de estruturas ou lógicas similares, mesmo que os contextos sejam diferentes. A ideia de homologia de processos apoia, ainda, a noção de que a experiência em um campo pode informar e enriquecer a prática em outro, promovendo uma transferência de conhecimentos e soluções. Schön também destaca que, ao reconhecer as semelhanças entre processos em diferentes áreas, os profissionais podem inovar e aplicar soluções de maneira mais eficaz, indicando que a prática profissional deve ser vista como um campo dinâmico, em que reflexão e analogia desempenham papéis cruciais na aprendizagem e na resolução de problemas.

Por fim, considera os pilares da andragogia, no ensino para adultos, de Antonio Celso Rezende Garcia.

Apesar do termo andragogia ter surgido um século antes, foi na década de 1970 que se popularizou nos Estados Unidos, em grande parte pelos trabalhos de Knowles, que, ao tentar melhor definir o que pretendia circunscrever, definia a andragogia como “a arte e ciência de ajudar os adultos a aprender” (1970, p. 40-42), valendo-se da tentativa de se contrapor à pedagogia no intuito de criar um campo específico de estudos relacionados à aprendizagem de adultos.

O caráter central da andragogia está associado ao interesse em compreender as características individuais dos adultos e, diferentemente de outros modelos, moldar as estratégias educativas a essas especificidades, criando assim o pressuposto de que o conteúdo e a forma devem ser adaptados aos adultos, e não o contrário. A própria definição acima coloca os aprendizes em condição ativa, pois não se refere ao método andragógico como uma estrutura predisposta a ensinar o adulto, mas sim a ajudá-lo a aprender. (ANTONIO CELSO REZENDE GARCIA, 2024, p.15-16)

MATERIAIS E MÉTODOS

Para o desenvolvimento das formações são utilizados:

- * Materiais impressos, como livros, artigos científicos e estudos de caso com exemplos reais;
- * Recursos digitais e multimídia, como slides, vídeos, animações e e-books;
- * Ferramentas digitais, como o TEAMS;
- * Materiais interativos, questionários, quizzes e ferramentas de gamificação;
- * Materiais audiovisuais, como podcasts, entrevistas e palestras TED;
- * Materiais para dinâmicas em grupos, como flipcharts, post-its, cartões de atividades e jogos, canetas e papéis coloridos.

Sugestões de livros, artigos e outros materiais são utilizados para aprofundar o conhecimento após as formações, incentivando o aprendizado contínuo.

A integração de métodos participativos, experiências práticas, tecnologias e feedbacks são fundamentais para que haja aprendizagem significativa e eficaz, assim como questionários para avaliação do seu impacto e o planejamento de formações futuras.

Esse método de formação de gestores adultos considera a utilidade do conhecimento, a autonomia, a experiência, a disposição, a aplicabilidade e a inovação e consiste em incorporar,

durante as formações, as mesmas práticas que se espera que os participantes implementem em seu ambiente profissional.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados são observados nas práticas dos gestores, a partir do aumento da adoção de estratégias colaborativas e reflexivas, da capacidade de reflexão crítica sobre suas próprias práticas, do engajamento e autonomia e do fortalecimento do trabalho em equipe e nos resultados positivos em relação às aprendizagens dos estudantes, do 5º e 9º ano do Ensino Fundamental das escolas que compõem o polo formativo, expressos pelo iSESI de 2022 e 2023. O iSESI é um indicador que avalia a qualidade das escolas da Rede Escolar SESI-SP. Nesta avaliação, considera-se que uma boa escola é aquela em que a maior parte dos alunos apreende as competências e habilidades requeridas para o seu ano de escolaridade, num período de tempo ideal – o ano letivo. Por este motivo, o iSESI é composto por dois critérios: o desempenho dos alunos nos exames de proficiência do SARESP (o quanto aprenderam) e o fluxo escolar (em quanto tempo aprenderam). Estes dois critérios se complementam na avaliação da qualidade da escola.

Em relação aos estudantes do 5º ano, em 2022 a meta do polo formativo era de 6,9, porém, o realizado foi de 6,5. Já em 2023, a meta era de 7,4 e o realizado foi de 7,7, um aumento percentual de 1,2 quando comparado ao ano anterior.

Em relação aos estudantes do 9º ano, em 2022 a meta do polo formativo era de 5,3 e o realizado foi exatamente 5,3. Já em 2023, a meta era de 5,6 e o realizado foi de 6,0, um aumento percentual de 0,7 quando comparado ao ano anterior.

Ademais, os resultados indicam que a homologia de processos é uma abordagem eficaz para a formação, pois permite que o aprendizado seja contextualizado e diretamente aplicável às situações do cotidiano escolar. A aprendizagem experiencial e reflexiva proporcionada por essa metodologia fortalece a capacidade dos gestores de pensar criticamente e de ajustar suas práticas de acordo com as demandas específicas de suas escolas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A formação pela homologia de processos destaca-se como uma abordagem inovadora, que possibilita o desenvolvimento de conhecimentos e habilidades a partir de processos similares, mas não idênticos, em diferentes contextos.

Ao longo deste trabalho, observa-se, na prática do Diretor Escolar, a ampliação do desenvolvimento de processos de gestão para a aprendizagem, alocando todos os recursos

possíveis para que a escola cumpra seu objetivo de ensinar e, na do Coordenador Pedagógico, a atuação como formador e articulador do corpo docente, auxiliando-o a vencer os desafios de seu fazer cotidiano, cabendo ao Supervisor Escolar o acompanhamento sistemático dessas práticas, por meio de atendimentos e verificações *in loco*, seguidos de feedbacks, para retroalimentação de seu projeto formativo.

Palavras-chave: Formação Continuada, Gestão Escolar, Homologia dos Processos, Andragogia, Aprendizagem.

AGRADECIMENTOS

À toda equipe gestora que compõe o Polo Formativo de Ribeirão Preto, pelo empenho e dedicação que tornaram o projeto formativo viável e potente. A colaboração e o comprometimento demonstrados durante toda a jornada foram inspiradores; as discussões construtivas, o compartilhamento de ideias e a disposição para enfrentar desafios foram fundamentais para o resultado positivo obtido.

Ao SESI-SP, essencial no processo de formação profissional, pela confiança e incentivo à busca constante pelo saber, ratificando o seu compromisso com a excelência e a promoção do conhecimento.

REFERÊNCIAS

GARCIA, Antonio Celso Rezende. **Avaliação de um modelo de formação de educadores**. 2024. 154 p. Tese de Doutorado, apresentada à Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto/USP.

PLACCO, Vera Maria Nigro de Souza (Compilador). SOUZA, Vera Lúcia Trevisan de (Compilador). **Aprendizagem do Adulto Professor**. São Paulo: Edições Loyola, 2006.

SHÖN, Donald A., **Educando o Profissional Reflexivo: Um Novo Design para o Ensino e a Aprendizagem**. Porto Alegre: Editora Penso, 2003.

SESI-SP. **Referencial Curricular do Sistema SESI-SP de Ensino**. 2ª edição. São Paulo: SESI-SP Editora, 2020.