



DIRETRIZES PARA A FORMAÇÃO CONTINUADA DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO DO ESPÍRITO SANTO



**GOVERNO DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO**

**GOVERNADOR DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
JOSÉ RENATO CASAGRANDE**

**VICE-GOVERNADOR DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
GIVALDO VIEIRA DA SILVA**

**SECRETÁRIO DO ESTADO DA EDUCAÇÃO
KLINGER MARCOS BARBOSA ALVES**

**SUBSECRETÁRIO DE ESTADO DE PLANEJAMENTO E AVALIAÇÃO
CARMEM LUCIA PRATA**

**GERÊNCIA DE ESTUDOS, PESQUISA, QUALIFICAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DOS
PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO
INACÉLIA DE FÁTIMA ALVES DE OLIVEIRA**

**GERÊNCIA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL
ÂNGELA MERÍCIA CAVATI**

**GERÊNCIA ADMINISTRATIVA
FARLEY CORREIA SARDINHA**

**EQUIPE CEFOPÉ
BERNADETE GAMA GOMES POEYS
VERONICA MARIA JUSTE
ALFREDO CARVALHO SAMPAIO
DÉBORA RESENDE MARANHÃO
ELZIMAR ELER LUZ
SANDRA MARA MORAES LIMA
SHIRLEY JOSÉ MARIA
VALÉRIA GON ZORTÉA
WÂNIA DE MORAES SOARES
ELAINE CRISTINA DIAS PEREIRA SPINASSE**

EQUIPE NÚCLEOS FORMATIVOS REGIONAIS

•

Sumário

1	Apresentação	4
2	Objetivos	6
3	Base Legal	7
3.1	Criação do CEFOPE	10
4	Pressupostos Teóricos e Metodológicos das Ações Formativas	14
4.1	Características básicas das ações formativas	17
4.2	Categorias das ações formativas	19
4.3	Percursos Formativos.....	20
4.4	Avaliação nas Ações Formativas	20
4.5	Plano de Ações e Metas e o Calendário Anual de Formações	20
4.6	Descentralização das Ações Formativas	21
5	Perfil Esperado dos Profissionais da Educação do Espírito Santo	22
5.1	Perfil esperado para os Profissionais do Corpo Docente	23
5.2	Perfil esperado para os Profissionais do Corpo Técnico e do Corpo Gerencial.....	27
6	Fortalecimento de Políticas de Formação Inicial e Continuada.....	30
6.1	Programas de formações do Ministério da Educação – MEC	30
6.2	O Fórum Estadual Permanente de Apoio à Formação Docente – FEPAD	30
6.3	Prêmio SEDU – Boas Práticas na Educação.....	31
6.4	Programa Bolsa Estágio Formação Docente	32
6.5	PIBID	32
7	Referências	34

1 Apresentação

O presente documento representa o interesse da Secretaria de Estado da Educação do Espírito Santo em aprimorar a qualidade dos serviços prestados não só pelos profissionais do corpo docente, como também por aqueles do corpo técnico e gerencial, tanto nas unidades de ensino, quanto nas unidades administrativas da SEDU. Dessa forma, esse documento traz como proposta uma unificação dos objetivos da formação continuada desses dois universos de profissionais. Tal proposta trata de um reflexo direto da pretensão de se construir um grupo coeso de profissionais, agindo em uníssono para o atendimento da atividade-fim da SEDU, que é a **educação pública de qualidade**.

Partindo do pressuposto de que a organização moderna é aquela que possui políticas de gestão que favorecem, atraem, mantêm e desenvolvem um profissional capaz de aprender e compartilhar conhecimento, as **Diretrizes para a Formação Continuada dos Profissionais da Educação do Espírito Santo** surgem em contraponto aos programas de capacitação e treinamento tradicionais, e são compreendidas como um guarda-chuva estratégico para o desenvolvimento profissional dos servidores públicos localizados nas unidades administrativas e de ensino da SEDU, a fim de cumprir as estratégias e as metas da instituição, conforme estabelecido por MEISTER (1999 p. 29).

Consolida-se assim, a concepção de que é necessário que cada profissional da educação se perceba como protagonista do processo educativo e atue como tal, em favor de uma educação que provoca aprendizagens por meio de processos inovadores, colaborativos e interativos. Nesse sentido, torna-se tão imprescindível quanto urgente, na rede estadual de educação, a superação da cultura imperativa e tradicionalista, historicamente agregada ao fazer educativo, avançando-se para uma prática de trabalho coletiva, comprometida com a qualidade da educação.

Dessa forma, cada profissional da educação, consciente de seu papel no processo educacional, precisa afirmar-se profissionalmente dentro de seu campo de atuação, seja na função docente, técnica ou gerencial. E, para isso, compreende-se por formação todo o processo educativo, formal ou não, que permite a intervenção do sujeito no universo, agindo crítica e responsavelmente, primando pela ética nas relações, refletindo, avaliando e reformulando suas atitudes.

A formação profissional, de modo intrínseco e complementar à primeira, conforme LIBÂNEO (1998), “consiste de todas as formas pelas quais o profissional adquire maior competência pessoal, teórica, técnica e social”.

O indivíduo, dotado dos conhecimentos técnicos necessários à otimização de seu desempenho funcional, desenvolve-o com competência, criticidade e racionalidade, abandonando, gradativamente, as ações eminentemente empíricas em prol daquelas solidamente fundamentadas. No entanto, entende-se que o aprimoramento da formação desses profissionais não é a única e definitiva solução para o déficit na relação ensino-aprendizagem, sendo necessárias intervenções em outros âmbitos, que vão muito além da formação e da prática diária de cada profissional.

Sem prejuízo dessa constatação, o presente documento:

- estabelece as diretrizes norteadoras para a implementação das ações de formação continuada, de forma a contribuir para as ações estratégicas da Secretaria de Estado da Educação, pois as demandas educacionais imanentes da chamada "sociedade da informação" ou "sociedade tecnológica" têm lançado, para a escola e para seus profissionais, desafios cada vez mais complexos que, a seu turno, necessitam de respostas cada vez mais sofisticadas, nos campos da Pedagogia, da Didática, da Política e, sobretudo, no que tange às questões acadêmicas, sociais e éticas.
- articula-se com as diretrizes nacionais e sinaliza a necessidade de implementação das ações previstas de formação e de valorização dos profissionais da educação, por meio da ação efetiva do CEFOPe. Como órgão responsável pelas ações de formação, o CEFOPe garantirá maior controle e visibilidade das ações, na perspectiva de cooptar parceiros tanto externos (universidades, faculdades, agências de fomento etc.) como internos, no caso, as demais gerências da SEDU, diminuindo, assim, a pulverização das ações formativas, o desenvolvimento de ações descoordenadas e a repetição de esforços.

2 Objetivos

As Diretrizes para a Formação Continuada visam à articulação das ações, tanto nas unidades administrativas, quanto nas unidades de ensino, promovendo o aumento da eficiência, da eficácia e da qualidade dos serviços prestados à sociedade. De forma mais específica, visam a:

- Promover o **princípio da formação em serviço**, focado na função do servidor e sem afastá-lo de seu ambiente de trabalho.
- Implementar o **modelo de formação continuada orientado para mobilização de competências** estratégicas, essenciais ao efetivo desempenho profissional dos servidores;
- Subsidiar a elaboração das **Matrizes de Competências Profissionais** para os profissionais da educação, atuantes nas unidades de ensino e nas unidades administrativas da Secretaria de Estado da Educação do Espírito Santo;
- Garantir que o **desenvolvimento das competências estratégicas essenciais seja a referência das ações de formação**, em vez de atender demandas isoladas;
- Definir os condicionantes para o planejamento e execução de ações de formação continuada estruturadas em **Percursos Formativos**, com base nas Matrizes de Competências;
- Definir as metodologias de formação continuada para os profissionais da educação voltadas para o **desenvolvimento e integração de pessoas e equipes em diferentes processos**, no âmbito escolar ou no administrativo, para o alcance de melhores resultados, com base nos princípios e nas políticas de governo, em prol da sociedade espírito-santense;
- Garantir que as ações formativas promovam a **articulação e a integração entre unidades de ensino e unidades administrativas da SEDU com as famílias e as comunidades** em que as unidades de ensino estão inseridas, bem como com a sociedade espírito-santense de modo geral.

3 Base Legal

A Lei Nº 9.394/96, BRASIL (1996), contempla com clareza os aspectos relacionados à formação docente. O parágrafo I do artigo 61 do capítulo VI da referida lei propõe que o professor deva receber uma formação inicial, definida para o exercício da docência, que contemple o curso superior de licenciatura, para atuação nas diversas disciplinas da educação básica, em todos os níveis de escolaridade. E, além da formação inicial, o código prevê um processo constante de formação continuada, que deve se dar mediante a capacitação em serviço, cabendo observar ainda que o parágrafo IV do artigo 67 assegura a progressão funcional com base na titulação e, no parágrafo V, assegura-se ao docente a reserva de período para estudos, para planejamento e para avaliação, incluídos na carga horária de trabalho.

Visando a contemplar os pressupostos da Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996, no que se refere à formação dos profissionais do magistério, o Governo Federal regulamentou a questão por meio da Lei Nº 11.738, BRASIL (2008), no art. 2º, § 4º, que dispõe sobre a jornada desses profissionais. Por essa Lei ficou garantido 1/3 das horas a serem trabalhadas para estudos e para planejamentos e o Governo do Espírito Santo, na esteira da legislação federal, ratificou a questão por meio da Lei Estadual Nº 9.770, ESPÍRITO SANTO (2011), contemplando os profissionais do magistério com carga horária definida para a formação continuada.

Levantada a questão legal da formação relativa aos profissionais do magistério, é necessário que se destaque, também, a necessidade de formação para os demais profissionais que integram a educação. Aliás, visando a considerar a escola como um locus integrado, os trabalhadores de escolas foram reconhecidos como profissionais da educação. Esse reconhecimento se deu por meio da Lei 12.014/2009, BRASIL (2009), que altera o art. 61 da Lei no 9.394, com a finalidade de discriminar as categorias de trabalhadores que devem ser considerados profissionais da educação. A alteração desse artigo teve como objetivo incentivar a profissionalização e a valorização dos funcionários das escolas. Assim, pode-se concluir que os profissionais reconhecidos pela referida Lei precisam ser, também, reconhecidos em sua necessidade de aprimoramento por de ações de formação continuada.

Para que a formação dos profissionais da educação tenha o seu tempo de estudo garantido, de forma eficiente e com qualidade, restava a viabilização das condições adequadas para tal. Além disso, faltava incluir nas ações de formação todos aqueles profissionais atuantes no corpo técnico administrativo das unidades regionais e central, desde os Auxiliares de Secretaria Escolar, perpassando pelos analistas técnicos, até os profissionais designados para o corpo gerencial da Secretaria de Estado da Educação do Espírito Santo – SEDU.

Em 2014 foi publicada a Lei Nº 13005/14, BRASIL (2014), aprovando o Plano Nacional de Educação para o decênio 2014-2014 e que possui, dentre suas dez diretrizes, duas diretamente relacionadas às **Diretrizes para a Formação Continuada dos Profissionais da Educação do Espírito Santo**, a saber:

- Diretriz IV - melhoria da qualidade da educação;
- Diretriz IX - valorização dos(as) profissionais da educação;

Em seus anexos, o Plano Nacional de Educação (PNE) estabelece as metas que tratam da valorização dos profissionais da educação, considerada estratégica para que todas as demais metas do plano sejam atingidas. Dentre essas metas, as que mais se relacionam com o presente documento são as seguintes:

- **Meta 15** – garantir, em regime de colaboração entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, no prazo de 1 (um) ano de vigência deste PNE, política nacional de formação dos profissionais da educação de que tratam os incisos I, II e III do *caput* do art. 61 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, assegurando que todos os professores e as professoras da educação básica possuam formação específica de nível superior, obtida em curso de licenciatura na área de conhecimento em que atuam.
- **Meta 16** – formar, em nível de pós-graduação, 50% (cinquenta por cento) dos professores da educação básica, até o último ano de vigência deste PNE, e garantir a todos(as) os(as) profissionais da educação básica formação continuada em sua área de atuação, considerando as necessidades, demandas e contextualizações dos sistemas de ensino.

As ações de Formação Continuada no ES estarão em sintonia com o Plano Nacional de Educação e deverão proporcionar aos profissionais da educação as condições básicas para o cumprimento das metas propostas.

Para regulamentar o perfil esperado para o servidor público estadual, foi instituída a LEI COMPLEMENTAR Nº 637, ESPÍRITO SANTO (2012), que sistematizou a gestão de pessoas no âmbito do serviço público sobre sete pilares:

- I. Planejamento de Recursos Humanos;
- II. Seleção e Admissão de Pessoal;
- III. Cargos, Carreira e Reconhecimento;
- IV. Gestão de Desempenho;
- V. Desenvolvimento de Pessoas;
- VI. Qualidade de Vida no Trabalho e Saúde Ocupacional;
- VII. Relações Sindicais.

As **Diretrizes para a Formação Continuada dos Profissionais de Educação do Espírito Santo** vêm atender, no âmbito da Secretaria de Estado da Educação, o quinto pilar, relacionado ao Desenvolvimento de Pessoas. Conforme o Capítulo V da referida lei, planos e políticas relacionados a esse pilar, em especial, deverão promover ações educacionais alinhadas às necessidades estratégicas da SEDU e que estimulem o aprendizado contínuo do servidor, buscando:

- a) complementação da formação inicial;
- b) contínuo desenvolvimento da formação do quadro de servidores;
- c) aperfeiçoamento de desempenho;
- d) preparação para atuação em atividades mais complexas e demandas futuras.

Para atendimento desses objetivos toda ação correspondente a esse pilar deverá observar o seguinte ciclo:

- 1º) identificação das necessidades, tanto no plano individual quanto no coletivo;

- 2º) planejamento das ações de desenvolvimento, considerando os tipos possíveis de ações, as limitações orçamentárias e as necessidades de priorização;
- 3º) aplicação da execução, que ocorrerá via Escola(s) de Governo, pelo próprio órgão/entidade do Poder Executivo ou por fornecedor externo; e
- 4º) avaliação de resultados, reforçando ações bem sucedidas e apontando necessidades não supridas.

Conforme o ARTIGO 58 da Lei Complementar Nº 637, compete às chefias imediatas elaborar e acompanhar o plano de desenvolvimento de seus subordinados, buscando o aprimoramento contínuo e o aumento de desempenho dos servidores, sendo que a estes últimos compete a execução das ações de desenvolvimento a eles ofertadas e a aplicação de seu aprendizado no exercício de suas funções, conforme o ARTIGO 59 da mesma lei. Além disso, o DECRETO 3133-R¹ levantou as seguintes considerações:

- a) a busca pela melhoria do desempenho e dos serviços a serem prestados devem estar vinculados ao objetivo maior do sentido social do trabalho desenvolvido pelo conjunto dos servidores da Administração Pública Estadual, que é o de dar melhores condições de vida aos cidadãos do Estado;
- b) a necessidade de aferir o desempenho e as competências do servidor no exercício das atribuições de seu cargo ou função, deve ter como foco a sua contribuição individual para o alcance das metas institucionais;
- c) a prioridade no aperfeiçoamento constante do servidor público do Estado, visando à superação dos indicadores por meio da gestão do desempenho e competência funcionais.

Ainda segundo a Lei Nº 5.580, de modo a atender às especificidades do exercício de suas atividades, bem como aos objetivos das diferentes etapas e modalidades da educação básica, a formação dos profissionais da educação terá como fundamentos:

- **Formação básica sólida** – para propiciar o conhecimento dos fundamentos científicos e sociais de suas competências de trabalho;
- **Associação entre teorias e práticas** – que poderá se dar mediante estágios supervisionados e capacitação em serviço;
- **Aproveitamento da formação e experiências anteriores** – que podem ter sido obtidas em outras instituições de ensino e em outras atividades exercidas ao longo de sua carreira profissional.

Além disso, conforme a Lei Nº 115², para que o profissional da educação amplie seu desenvolvimento profissional, o Estado promoverá e/ou apoiará a sua participação em cursos na área de educação, considerando-se as seguintes modalidades:

- **Cursos de pós-graduação** – compreende a especialização *lato sensu*, o mestrado e o doutorado ministrados por instituição de ensino superior, segundo legislação específica.

¹ Dispõe sobre a instituição da Avaliação de Desempenho a ser aplicada nos Órgãos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional. Publicado no DIOES em 22/10/2012.

² Lei complementar estadual que institui o Estatuto do Magistério Público Estadual e dá outras providências. Publicada no Diário Oficial em 14/01/98.

- **Cursos de aperfeiçoamento** – aqueles destinados a ampliar ou aprofundar informações, conhecimentos, técnicas e habilidades do professor habilitado para o Magistério, em nível superior e de 2º grau, com duração mínima de 120 (cento e vinte) horas.
- **Cursos de atualização** – aquele destinado a atualizar informações, formar ou desenvolver habilidades, promover reflexões, questionamentos ou debates, com duração máxima de 120 (cento e vinte) horas.

Além disso, visando a estimular a participação dos servidores nas ações formativas o Estado buscará promover:

- Gratuidade de cursos, concessão de bolsa e/ou diária para aqueles que tenham sido expressamente designados ou convocados;
- Regionalização e diversificação dos locais de realização dos cursos, de modo a estender as oportunidades a todos os interessados e atender às necessidades constatadas.
- Gratificação (Lei Estadual Nº 46/1994³) por encargo de professor ou auxiliar em curso para treinamento e aperfeiçoamento funcional para o servidor público que for designado para atuar em curso oficialmente instituído na Escola de Serviço Público do Espírito Santo (ESESP).

Concessão (Decreto Estadual Nº 2888-R⁴), a juízo da Administração, de afastamento sem perda da remuneração para realizar curso de mestrado, doutorado ou pós-doutorado em instituição reconhecida pelos órgãos oficiais, desde que haja correlação direta e imediata entre o conteúdo programático do curso e as atribuições do cargo e vise o melhor aproveitamento do servidor.

3.1 Criação do CEFOPE

O **Centro de Formação dos Profissionais da Educação do Espírito Santo – CEFOPE** foi criado por meio da Lei Nº 10.149, de 17 de dezembro de 2013, como unidade integrante da Secretaria de Estado da Educação, visando a atender as necessidades de formação continuada da rede pública estadual de educação, mediante a implementação das **Diretrizes para a Formação Continuada dos Profissionais da Educação do Espírito Santo**.

O CEFOPE vincula-se ao Gabinete do Secretário de Estado da Educação, posicionando-se como unidade de execução programática da SEDU e tem como competências:

- planejar, coordenar, executar, acompanhar e avaliar diferentes estratégias de formação continuada dos profissionais da educação pública estadual, visando ao seu aperfeiçoamento e à sua valorização;
- atuar em ações de cooperação técnica com o governo federal e com governos municipais, visando à formação dos profissionais da educação;
- viabilizar parcerias com instituições afins, com o objetivo de promover a articulação de ações e o intercâmbio técnico no seu campo de atuação;
- participar da construção de políticas de formação continuada dos profissionais da educação no âmbito da SEDU;
- credenciar-se para a oferta de cursos de especialização lato sensu no âmbito da educação.

³ Lei Complementar nº 46, publicada em 31/01/1994.

⁴ Decreto estadual, de 01 de novembro de 2011, que regulamenta o Artigo 57, III, da Lei Complementar Nº 46, de 31 de janeiro de 1994.

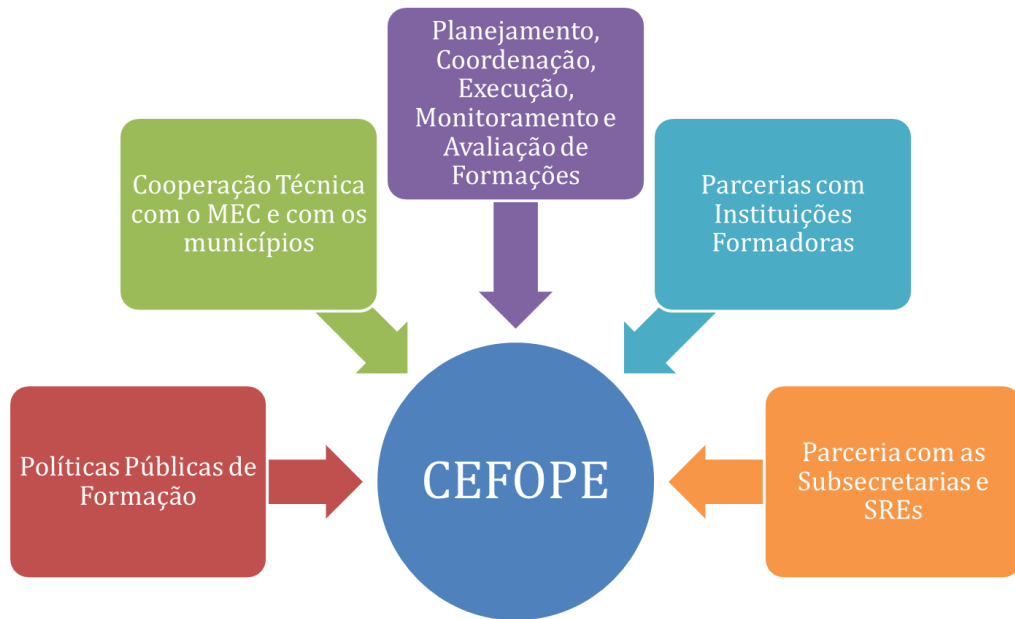


Figura 1 - Atribuições do CEFOPE.

Para efetivação de suas ações, o CEFOPE dispõe de uma diretoria e de três gerências, conforme descritas abaixo:

- **GEPED (Gerência de Estudos, Pesquisa, Qualificação e Desenvolvimento dos Profissionais do Magistério)** – dedicada às ações formativas para os profissionais do quadro do magistério (docentes e pedagogos).
- **GEPRO (Gerência de Qualificação Profissional)** – dedicada às ações formativas para os profissionais do quadro técnico-administrativo da SEDU (ASEs, coordenadores de turno, pedagogos, gestores escolares, técnicos pedagógicos, técnicos administrativos, analistas, subgerentes e gerentes), tanto das unidades de ensino, como das unidades administrativas regionais e da unidade administrativa central.
- **GERAD (Gerência Administrativa)** – dedicada ao apoio administrativo e logístico necessários à realização das formações ofertadas pelo CEFOPE, tratando das relações administrativas entre o CEFOPE e a SEDU, bem como entre o CEFOPE e as instituições parceiras nas ações formativas.

Com a criação das gerências do CEFOPE, as ações formativas relacionadas a cada grupo de profissionais da educação passam a ser analisadas, fomentadas e/ou realizadas por uma gerência específica do CEFOPE, sempre em parceria com a gerência correspondente em cada Subsecretaria da SEDU, conforme orientações da Portaria 078-R, de 07 de abril de 2014 e do Regimento Interno do CEFOPE.

Atendendo ao disposto na Lei Nº 10.149, o **CEFOPE** terá sede no município de Vitória – ES, dispondo de polos localizados em outros municípios do Estado e que funcionam, preferencialmente, em escolas públicas estaduais.

A criação dessa estrutura garante a descentralização dos programas de formação continuada e, para isso, conta com onze **Núcleos Formativos Regionais (NFR)**, que são unidades regionais, integrantes de cada Superintendência Regional de Educação (SRE) e que são responsáveis pelo

acompanhamento local das ações presenciais de formação continuada, desenvolvidas pela SEDU e pela própria SRE.

Por sua vez, cada NFR conta com, pelo menos, uma **Unidade de Apoio Presencial (UAP)**, que é uma unidade de ensino designada pela própria SRE, para servir de polo presencial das ações de formação continuada e que deve atender em conjunto com o respectivo NFR, os profissionais da educação de sua respectiva regional, em caráter preferencial. Posteriormente, em uma segunda fase, cada SRE terá a oportunidade de implantar uma segunda UAP, para facilitar ainda mais o acesso às formações.

O CEFOPE atua, enquanto unidade integrante da Administração Central da SEDU, como centro de gestão e convergência de todas as ações formativas destinadas aos profissionais da educação da rede estadual de ensino. Cada Núcleo Formativo Regional, com suas respectivas Unidades de apoio presencial, atua como unidades locais da rede estadual de formação continuada e devem ser estruturados de forma a:

- a) Ser a sede dos momentos presenciais descentralizados;
- b) Desenvolver as práticas em laboratórios de ensino;
- c) Desenvolver os trabalhos em grupo e de conclusão de curso;
- d) Permitir os trabalhos de tutorias presenciais e a distância.

Com uma equipe composta pelos técnicos do Núcleo de Tecnologias Educativas e por outros servidores designados para as ações formativas, os NFRs atuam tanto no acompanhamento das formações propostas a nível nacional e estadual, como também no desenvolvimento e no acompanhamento de suas próprias formações regionais.

Uma das principais metas do CEFOPE é profissionalizar as ações formativas desenvolvidas para os profissionais da educação, valorizando os servidores tanto enquanto cursistas quanto como formadores e tutores.

O Centro de Formação dos Profissionais da Educação do Espírito Santo deve ser identificado pelos servidores da Secretaria Estadual de Educação do Espírito Santo como uma referência em formação continuada para todos os profissionais envolvidos com a educação pública estadual. Para isso, ele assume como:

- **Missão** – Promover ações formativas que visem ao crescimento profissional dos servidores, propiciando a melhoria contínua dos serviços prestados pela Secretaria de Estado da Educação.
- **Visão** – Tornar-se reconhecido como referência em Formação Continuada para os Profissionais da Educação, promovendo a parceria entre as diversas categorias de profissionais, para que atuem em uníssono pela oferta da educação pública de qualidade.
- **Valores** – Considerar cada ação formativa com Ética, Respeito, Efetividade, Competência, Seriedade e Dedicção, de forma a:
 - a) Gerir os recursos com honestidade, integridade e idoneidade;
 - b) Respeitar os servidores, em seus valores e em sua individualidade;

- c) Respeitar o ambiente de trabalho e seu entorno, considerando-o “locus privilegiado” pelas ações de formação continuada.

4 Pressupostos Teóricos e Metodológicos das Ações Formativas

Na perspectiva de que os indivíduos buscam desenvolver suas atividades de acordo com suas aptidões, conhecimentos e habilidades, fortalecendo, dessa maneira, a instituição, pode-se afirmar que a competência é inseparável da ação e os conhecimentos teóricos e/ou técnicos são utilizados de acordo com a capacidade de executar as decisões que a ação sugere DELUIZ (1996). Motivados pela recente modalidade de gestão de pessoas por competências, surgem vários conceitos e aplicações para as competências identificadas nos indivíduos. Em alguns casos elas são divididas em tipologias diversas, tais como: individuais, profissionais, institucionais, organizacionais, essenciais, básicas, genéricas, específicas etc.

Para o presente documento, vale ressaltar a definição de competência adotada pelo Conselho Nacional de Educação – CNE⁵:

“Competência profissional é a capacidade de mobilizar, articular e colocar em ação valores, conhecimentos e habilidades necessários para o desempenho eficiente e eficaz de atividades requeridas pela natureza do trabalho”.

Nesse contexto, volta-se o foco para os profissionais da educação do Espírito Santo que, de posse desse envolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes tornam-se competentes para entregar à Secretaria de Estado da Educação, com seus objetivos estratégicos, um resultado que favoreça o desenvolvimento mútuo.

Nesse viés, as organizações precisam integrar a gestão do conhecimento e o talento humano, que inclui motivação, competências, conhecimento, criatividade, genialidade, habilidades, posturas, atitudes, qualificação, educação e arte ao procurar treinar, desenvolver e educar as pessoas. Hoje, a questão passou a ser não apenas treinar funcionários para que eles adquiram mais qualificações, mas também apresentá-los a uma maneira totalmente nova de pensar e trabalhar, para que eles possam desempenhar papéis mais amplos em seu trabalho, como se pode ver em:

[...] saber identificar tendências, limites, problemas, soluções e condições existentes; associar, discernir, analisar e julgar dados e informações, usando um raciocínio ágil, abstrato e lógico; saber lidar com situações diferenciadas, aproveitando conhecimentos extraídos e transferidos de outras experiências, demonstrando predisposição para o trabalho grupal, dispondo de recursos de comunicação oral, escrita, visual, de forma a se mostrar com condições de mobilidade, flexibilidade e adaptação às mudanças. (Machado, 1989 p. 183 a 184)

Com o objetivo de atender às novas estratégias institucionais e no intuito de alavancar novas oportunidades, atingir objetivos globais e criar relacionamentos mais profundos com os cidadãos, deve-se apostar num aprendizado contínuo, ou seja, numa formação continuada que atue como um guarda-chuva estratégico para o desenvolvimento e educação dos servidores. Diferente do treinamento, que oferece um conhecimento isolado, a educação continuada é mais duradoura e exerce influência maior na formação profissional, como se pode verificar em:

Evitar que o profissional se desatualize técnica, cultural e profissionalmente, e perca sua capacidade de exercer a profissão com competência e eficiência, causando desprestígio à profissão, além do sentimento de incapacidade profissional. Educação

⁵ Art. 6º da Resolução CNE/CEB nº 04/1999, que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional.

corporativa é, portanto, o conjunto de práticas educacionais planejadas para promover oportunidades de desenvolvimento do funcionário, com a finalidade de ajudá-lo a atuar mais efetiva e eficazmente na sua vida institucional. MUNDIM (2002 p. 63)

Entretanto, considerando esse contexto de exigência, ressalta-se que a formação deve ser pensada em uma perspectiva diferenciada, desvinculada do mercado de certificação⁶, pois o trabalho docente tem uma especificidade característica, pressupondo um investimento longitudinal que compreende a carreira do magistério e o desenvolvimento profissional, pois “[...] a formação não se constrói por acumulação (de cursos, conhecimentos ou técnicas), mas sim através de um trabalho de reflexividade crítica sobre as práticas e de (re)construção permanente de uma identidade pessoal/profissional” NÓVOA (1995 p. 25).

As ações formativas a serem desenvolvidas pelo CEFOPPE, no âmbito da SEDU, deverão atender às necessidades teóricas, tecnológicas e metodológicas dos profissionais da educação do Espírito Santo, abrangendo as complexidades que envolvem o processo de produção de conhecimento, tais como: as políticas de inclusão, de juventude, as discussões etnicorraciais e socioambientais, culminando com as demandas da educação profissional. Cabe destacar que essas questões deverão estar sempre relacionadas ao currículo, à avaliação e à gestão e deverão ser perpassadas pelas tecnologias que estão a serviço da educação.

Além disso, em se tratando dos profissionais não docentes, que dão suporte a todo o processo educacional, também deverão ser atendidos, não só em suas necessidades técnicas e tecnológicas, mas também naquelas que dizem respeito às relações interpessoais, sobretudo no atendimento ao público interno e externo. Dentre esses profissionais incluem-se os gestores, quando necessário, os auxiliares de serviços educacionais, os profissionais da segurança, os profissionais da limpeza e da merenda, bem como aqueles que trabalham na unidade central e nas superintendências regionais de educação. E, para além dos profissionais que trabalham na ou para a educação, há um grupo de suporte que pode ser pensado como passíveis de serem formados, uma vez que, mesmo não fazendo parte do corpo técnico/administrativo ou pedagógico, compõem o quadro administrativo das unidades escolares. São eles os conselheiros escolares, hoje membros efetivos da gestão de cada unidade de ensino.

Sendo assim, o contexto social e histórico no qual esses diversos profissionais estão inseridos deve ser pensado ao se elaborar as estratégias de implementação de ações para garantir uma educação que atenda às necessidades da sociedade. Essas proposições indicam que a formação continuada não pode ser pontual, assistemática ou improvisada. Ela deve, sim, conduzir, de forma crítica, o enriquecimento da prática profissional em um processo de reflexão sobre as demandas socioeducacionais.

A formação continuada é entendida como um processo contínuo e permanente de desenvolvimento profissional e pessoal que permite, dentre outros aspectos, o domínio teórico do conhecimento

⁶ Pretende-se aqui evitar a ampla divulgação de um modelo de formação tal como o da “indústria de diplomas”, cujos objetivos/fins desvinculam-se dos contextos de inserção dos conhecimentos adquiridos nos cursos de qualificação, ou seja, forma-se mais para ter um diploma ou certificado e progredir na carreira do que para melhorar a qualidade de sua prática profissional.

inerente ao campo de trabalho do profissional, associado às competências para sistematizar, comunicar e compartilhar os saberes construídos no seu âmbito de atuação prática.

No âmbito geral, o presente documento alinha-se às estratégias de governo constantes do Plano ES 2030, que orienta para um novo estilo de gestão, desburocratizado e orientado para resultados, fortalecendo as unidades de ponta e premiando os melhores desempenhos. Por outro lado, suas diretrizes dialogam com as diretrizes institucionais, bem como com a identidade organizacional da SEDU, que preveem a valorização do servidor público por meio do desenvolvimento profissional, modernização da gestão pública, da instituição de programas de formação, do mérito profissional e da avaliação de desempenho.

É importante salientar que a Política Estadual de Formação Inicial e Continuada dos Profissionais da Educação do Espírito Santo coaduna-se com as ações de desenvolvimento de competências estratégicas essenciais, em direção a novas formas de atuação na capacitação dos servidores públicos do sistema estadual de ensino. E, além disso, a necessidade de compatibilizar desempenho com objetivos estratégicos institucionais exige do servidor competências que vão além da execução de tarefas, o que faz com que a instituição busque fortalecer a capacidade de assimilar conhecimento de seu corpo funcional.

Sendo assim, o foco principal desse documento é orientar as ações formativas a serem desenvolvidas no âmbito do CEFPE, para que contemplem as quatro dimensões da Política Estadual de Gestão de Pessoas, a saber:

- **Dimensão Pessoal** – envolve as competências relacionadas ao comportamento individual do servidor perante a si mesmo, seu trabalho e o meio em que se relaciona e trabalha.
- **Dimensão Interpessoal** – envolve as competências relacionadas ao comportamento do servidor perante os demais membros do meio em que se relaciona e trabalha, envolvendo tanto servidores, quanto o público em geral.
- **Dimensão Institucional** – envolve as competências relacionadas principalmente quanto ao comportamento do servidor perante a instituição, o conhecimento de suas normas e metas, bem como o necessário para atendê-las.
- **Dimensão Profissional** – envolve as competências relacionadas ao desenvolvimento profissional do servidor, focadas essencialmente em sua função e em seu âmbito de atuação profissional.

Além disso, enquadradas nessas quatro dimensões, há competências estratégicas específicas para cada função atribuída aos profissionais da educação do Espírito Santo.

Entende-se que competência é a capacidade de resolver um problema em uma situação dada, de forma que a competência baseia-se nos resultados. De acordo com (Fleury, et al., 2000 p. 19) uma definição de competência muito utilizada pelos profissionais de recursos humanos é:

“O conjunto de conhecimentos, habilidades, atitudes que afetam a maior parte do trabalho de uma pessoa, e que se relacionam com o desempenho no trabalho; a competência pode ser mensurada, quando comparada com padrões estabelecidos e desenvolvidos por meio de treinamento”.

Desse modo, pode-se concluir que o desenvolvimento de competências é uma condição imprescindível para que se atinjam os resultados organizacionais. Essa correlação do comportamento

e desempenho dos colaboradores possibilita não só generalizações de comportamento diante de certas situações, mas também a avaliação de desempenho profissional baseado em competências, além da identificação de *gaps* (lacunas) na formação e qualificação dos servidores.

Para alcançar essas competências profissionais, no caso do docente, é necessário que ele conheça os conteúdos de sua disciplina e sua relação com a área do conhecimento a que pertence, bem como sua tradução em objetivos de aprendizagem e metodologias diversificadas. A competência do professor se estabelece na escolha de situações-problema situadas ao nível médio do grupo e nas improvisações didáticas e ações reguladoras desenvolvidas pelo mesmo no decorrer de suas atividades, pois:

A competência do professor é [...] dupla: investe na concepção e, portanto, na antecipação, no ajuste das situações-problema ao nível e às possibilidades dos alunos; manifesta-se também ao vivo, em tempo real, para guiar uma improvisação didática e ações de regulação. PERRENOUD (2000 p. 45)

Essa maneira de agir exige competências de avaliação e de ensino que vão além do planejado. O professor deve ter uma visão longitudinal dos objetivos do ensino em todo o ciclo de aprendizagem. Quanto às inovações tecnológicas, a escola não pode ignorar o que se passa no mundo, e os professores precisam estar atentos a essas inovações. Conforme Perrenoud:

A verdadeira incógnita é saber se os professores irão apossar-se das tecnologias como um auxílio ao ensino, para dar aulas cada vez mais bem ilustradas por apresentações multimídia, ou para mudar de paradigma e concentrar-se na criação, na gestão e na regulação de situações de aprendizagem. PERRENOUD (2000 p. 139)

4.1 Características básicas das ações formativas

Cada ação formativa deverá pautar-se no modelo andragógico de ensino e aprendizagem, possuindo ainda as seguintes características básicas:

- **Aprendizagem colaborativa** – Ocorre quando há a aproximação de cada profissional da educação de seus pares, tanto nas unidades administrativas, quanto nas unidades de ensino. Ela pode ser definida como um conjunto de métodos e técnicas de aprendizagem para utilização em grupos estruturados, assim como de estratégias de desenvolvimento de competências mistas (aprendizagem e desenvolvimento pessoal e social), onde cada membro do grupo é responsável, quer pela sua aprendizagem, quer pela aprendizagem dos demais elementos.
- **Aprendizagem pela pesquisa** – Nesse tipo de aprendizagem ocorre uma abordagem centrada nos estudantes/cursistas, ou seja, uma abordagem em que os estudantes/cursistas são sujeitos ativos no processo de pesquisa. Ela contempla a “investigação tutorizada”, na qual os estudantes/cursistas reúnem-se em pequenos grupos para desenvolver pesquisas sob a orientação do formador/tutor e são desafiados a se tornarem produtores de conhecimento, com base nos resultados de seus estudos.

Trata-se de uma metodologia baseada na investigação, na qual os estudantes/cursistas são também investigadores e o plano consta principalmente de atividades baseadas na indagação. A fronteira entre o papel do formador/tutor e o papel do aluno/cursista é mínima, sendo que ambos ensinam e aprendem durante a atividade formativa.

- **Aprendizagem para a autoria** – Nessa modalidade, cada profissional será compreendido como personagem principal e coautor de sua formação continuada, capaz de buscar novas fontes de conhecimento e tornando-se ele mesmo produtor de conhecimento sobre sua área de atuação.
- **Aprendizagem associada ao cotidiano** – Esse tipo de aprendizagem segue o princípio da formação continuada em serviço, aproximando a teoria da prática e permitindo que o servidor associe suas funções e seu local de trabalho como ambiente propício para aquisição (e produção) de novos conhecimentos.
- **Aprendizagem associada ao uso das TICs** – Nessa modalidade, buscando aprimorar o processo ensino-aprendizagem das formações continuadas, as Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) também farão parte dessas ações formativas com o propósito de apropriação pelos profissionais da educação das ferramentas tecnológicas e recursos digitais disponíveis para sua área de atuação, tornando-os aptos para o uso e a aplicação criativa e inovadora integrada à sua prática pedagógica.

Para desenvolvimento de suas ações, além dos momentos presenciais, o CEFOPE contará com um Ambiente Virtual de Aprendizagem (e-CEFOPE⁷), a Rede Social SEDU⁸, que proporcionarão à Secretaria de Educação oferecer um modelo de formações continuadas, em serviço, que possam ser realizadas nas modalidades semipresencial e a distância, evitando o afastamento de servidores dos seus respectivos ambientes de trabalho, bem como das funções para as quais foram designados, ao mesmo tempo que os coloca em contato com os demais profissionais da educação distantes geograficamente.

As formações ofertadas devem contemplar as dimensões supracitadas, proporcionando aos profissionais da educação, o desenvolvimento de habilidades referentes ao eixo que as compõem. Uma formação poderá abranger todas as dimensões e eixos ou uma/outra dimensão ou eixo específico. As formações considerarão:

- Os resultados das avaliações externas apresentados pelas escolas.
- As demandas de formações identificadas, por meio de pesquisas realizadas pela SEDU e/ou outras instituições.
- As políticas educacionais implementadas pelo Estado do ES.
- Os temas referentes à Educação Especial, à Educação Quilombola, à Educação Indígena, à Educação de Jovens e Adultos, à Educação Ambiental e outros temas semelhantes e relevantes à sociedade e à educação de modo geral.
- Os temas referentes às diversidades.

A formação deverá proporcionar ao cursista a capacidade de aprimorar sua práxis a partir da:

- assimilação de novos conteúdos;

⁷ Apesar de o primeiro parágrafo do artigo nono da lei 10.149 prever para o CEFOPE o domínio <http://ava.cefope.sedu.es.gov.br/>, já havia um ambiente virtual disponível para a SEDU, o domínio <http://ava.sedu.es.gov.br/>, e que passará a ser usado pelo CEFOPE com o título de e-CEFOPE.

⁸ Acessível através do site <http://www.faceedu.com.br/joomla30>.

- atualização de conteúdos já apropriados;
- utilização de metodologias diversificadas que favoreçam os processos de ensino e aprendizagem e de gestão;
- utilização de novas tecnologias.
- abordagem de conteúdos interdisciplinares e transversais aos demais componentes curriculares;
- habilidade para se trabalhar com temas específicos relacionados a condições especiais de aprendizagem e de gestão;
- postura profissional adequada, liderança e relacionamento interpessoal;
- adequação ao público atual, dentre outras.

4.2 Categorias das ações formativas

Uma das principais metas do CEFPE é profissionalizar as ações formativas desenvolvidas para os profissionais da educação, valorizando os servidores tanto enquanto cursistas quanto como formadores e tutores. Para isso, o CEFPE adotou a seguinte classificação das formações, a ser adotada a partir da implantação do presente documento:

Tabela 1 - Níveis de ensino das formações continuadas a serem desenvolvidas/promovidas pelo CEFPE.

Nível de Ensino	Carga horária	Descrição
Capacitação	Igual ou superior a 40 horas e inferior a 120 horas	Desenvolver ou aprimorar habilidades para os servidores exercerem funções específicas. (Ex.: minicursos, oficinas, cursos, etc).
Aperfeiçoamento	Igual ou superior a 120 horas e inferior a 360 horas	Desenvolver ou aperfeiçoar habilidades gerenciais, técnicas, administrativas e/ou pedagógicas, de acordo com a necessidade da rede ou do próprio servidor. (Ex.: curso ministrados por IES ou outras instituições parceiras).
Especialização	Igual ou superior a 360 horas	Cursos ministrados apenas em IES regulamentadas pelo MEC, em caráter de pós-graduação lato sensu, de acordo com a necessidade da rede ou do próprio servidor, fornecendo-lhe o título de especialista.

A partir dessa classificação, todos os setores demandantes de ações formativas serão orientados a planejar de forma a compor ações com não menos do que 40 horas. Esse modelo de formação continuada facilita a gestão e o monitoramento, evita a banalização das ações formativas e valoriza o servidor que participa das formações.

Para a Lei Nº 115, entende-se por atualização quaisquer modalidades de reuniões de estudos, encontros de reflexão educacional, seminários, mesas redondas e debates ao nível escolar e regional, estadual ou federal, promovidos ou reconhecidos pela Secretaria de Estado da Educação.

No entanto, tais eventos formativos com carga horária inferior a 40 horas serão tratados como ações estratégicas, sempre associadas e estruturadas nos percursos formativos, de forma a integrar e dar significado a tais ações.

4.3 Percursos Formativos

De acordo com o pressuposto dos percursos formativos, cada evento, capacitação, aperfeiçoamento e especialização faz parte de um conjunto de ações formativas com o objetivo de desenvolver competências específicas de cada cargo e função dos profissionais da educação do Espírito Santo. Assim, cada servidor pode seguir um dos percursos formativos de acordo com seu interesse pessoal ou de acordo com a orientação de sua chefia imediata.

De acordo com as necessidades do Governo do Estado do Espírito Santo, da Secretaria de Estado da Educação e próprias Unidades de Ensino, os percursos formativos poderão ser adaptados de forma a desenvolver novas competências necessárias ao atendimento de novas funções a serem cumpridas pelos servidores públicos estaduais da Educação.

4.4 Avaliação nas Ações Formativas

A avaliação das ações formativas a serem desenvolvidas pelo Centro de Formação dos Profissionais da Educação do Espírito Santo será fundamentada em seus objetivos, sendo imprescindível lembrar que a atividade fim da Secretaria de Estado da Educação é a aprendizagem efetiva do corpo discente.

Para verificação da eficácia das ações formativas, elas serão objeto de diferentes métodos avaliativos, orientando novas tomadas de decisões e observada a especificidade da ação formativa, em quatro dimensões: reação, aprendizagem, aplicação e resultado.

- **Avaliação de Reação** – tem como objetivo diagnosticar as impressões dos servidores sobre as ações formativas com relação a conteúdo, instrutores, recursos educacionais, ambiente, instalações e outros.
- **Avaliação de Resultado** – tem como objetivo analisar se a ação formativa contribuiu para o alcance dos objetivos da SEDU.

O CEFOPE desenvolverá todos os instrumentos necessários à realização das avaliações propostas para as avaliações das ações formativas.

4.5 Plano de Ações e Metas e o Calendário Anual de Formações

Anualmente será elaborado o Plano de Ações e Metas do CEFOPE, a partir do resultado das avaliações institucionais, dos demais indicadores de desempenho disponíveis, das necessidades levantadas pelo corpo gerencial das unidades de ensino e pelas unidades administrativas da SEDU.

Com base no Plano de Ações e Metas será elaborado o Calendário Anual de Formações, contendo todas as ações formativas organizadas por segmentos e periodicidade. Dessa forma, todos os profissionais da educação poderão se programar para participarem dessas ações oferecidas.

O Calendário Anual de Formações deverá coincidir com o Calendário Escolar que, por sua vez, terá dias específicos reservados para as ações de formação continuada presenciais, envolvendo toda a escola. Essa ação deverá ser articulada com as redes municipais de ensino, visando ao compartilhamento das políticas de formação, bem como a otimizar participação dos servidores que atuam nas duas redes.

4.6 Descentralização das Ações Formativas

Entende-se que a extensão das ofertas de ações formativas deve alcançar o maior número possível de servidores, garantindo a diversidade de enfoques e metodologias de ensino. A estratégia operacional que assegura esse processo conta com o estabelecimento de intercâmbio com entidades governamentais e não governamentais, nacionais e internacionais, e com setores internos da SEDU, visando a difundir a informação e experiência e, dessa forma, romper com o processo de retenção de conhecimentos e as ações isoladas.

Assim sendo, serão estabelecidos convênios e parcerias com os diversos setores da sociedade que possuem interface nos temas afetos à SEDU, identificando novas tendências notadamente quanto às políticas de capacitação voltadas ao desenvolvimento sustentável e à administração pública. Essas parcerias envolvem os ministérios públicos de áreas afins, universidades públicas, institutos de pesquisas e escolas de governo, tais como: ENAP, ESESP, entre outros.

Por outro lado, não se descarta a troca e o reconhecimento de experiências bem sucedidas com empresas privadas ou organizações não governamentais, para adequá-las à administração pública. A peculiaridade de determinadas ações da SEDU remete às práticas que necessitam, muitas vezes, de capacitação específica. Portanto, a participação de servidores em Congressos Nacionais e Internacionais, Fóruns, Seminários e outros eventos externos de porte, que tratem de pautas correlacionadas às atividades e aos macroprocessos da SEDU, será mantida, desde que analisadas a pertinência, a relevância e a necessidade para o Órgão.

5 Perfil Esperado dos Profissionais da Educação do Espírito Santo

Para que ações de formação continuada para os profissionais da educação do Espírito Santo resultem na promoção de melhorias efetivas para a educação pública, faz-se necessário considerar que cada profissional da educação possui conhecimentos objetivos e subjetivos e que seu processo de aquisição de conhecimentos é amplo, não linear, complexo, adaptativo, experiencial, ligado à prática profissional e condicionado pela organização da instituição educacional a que o profissional está subordinado, conforme IMBERNÓN (2010).

Sendo assim, para a consolidação das **Diretrizes para a Formação Continuada dos Profissionais da Educação do Espírito Santo**, faz-se necessária a definição de quem são esses profissionais e de qual o perfil profissional que a SEDU espera que componha o seu quadro de servidores, desde sua formação acadêmica inicial até suas competências estratégicas a serem desenvolvidas no âmbito da Secretaria Estadual de Educação.

Os profissionais da educação são reconhecidos a nível estadual, como aqueles que compõem o Quadro de Servidores do Magistério, para o qual a LEI Nº 5.580⁹ de 1998 estabelece as atribuições dos servidores inclusos no Quadro do Magistério, distribuindo-as de acordo com os parâmetros expostos na tabela a seguir:

Tabela 2 - Parâmetros de distribuição das atribuições dos profissionais da educação do Espírito Santo.

Parâmetro	Descrição
Âmbito de atuação	Unidade Escolar; Unidade Administrativa Regional; Unidade Administrativa Central
Função	Docente; Pedagógica; Administrativa; Gerencial
Campo de atuação	As diversas etapas e modalidades da Educação Básica e da Educação Profissional; Administração do Ensino

Para efeitos de compreensão do presente documento e das diretrizes por ele apresentadas, faz-se necessário distinguir esses profissionais quanto à sua formação inicial, suas funções e suas necessidades de formação continuada. Sendo assim, os Profissionais da Educação foram divididos em dois grupos de profissionais:

- **Corpo Docente** – compreendendo todos os profissionais em função docente nas unidades de ensino da rede pública estadual de educação;
- **Corpo Técnico e Gerencial** – compreendendo todos os profissionais em função gerencial, administrativa ou pedagógica (exceto a docência), sejam eles localizados nas unidades de ensino ou nas unidades administrativas da Secretaria de Estado da Educação do Espírito Santo.

Com base nos critérios estabelecidos como indicadores de desempenho para a avaliação dos servidores públicos estaduais do Espírito Santo, pode-se inferir como necessário ao planejamento das ações formativas, o desenvolvimento de eixos formativos que contemplem as dimensões pessoal, interpessoal, institucional e profissional.

⁹ Lei estadual que institui o Plano de Carreira e Vencimentos do Magistério Público Estadual do Espírito Santo, assinada em 13/01/1998.

5.1 Perfil esperado para os Profissionais do Corpo Docente

Segundo o Artigo 57 do Regimento Comum das Escolas da Rede Estadual de Ensino do Estado do Espírito Santo, “O corpo docente é constituído por todos os professores responsáveis pelo exercício da função de docência na unidade de ensino”.

O docente deve ter como missão buscar, nas demais áreas do conhecimento, as ferramentas de que necessita para construir categorias de análise que lhe permitam apreender e compreender as diferentes concepções e práticas pedagógicas que se desenvolvem ao longo da história. Compete a ele, também, transformar o conhecimento social e historicamente produzido em saber escolar, selecionando e organizando conteúdos para serem trabalhados na escola, com o uso de metodologias específicas e adequadas ao cenário em que atua. O docente deve, também, durante o fazer inerente aos processos de construção do conhecimento, que devem ser sempre coletivos, participar como um dos atores da organização de projetos educativos, escolares e não escolares, que reflitam os anseios da sociedade.

Tendo como objetivo a melhoria do processo educativo do Estado do Espírito Santo, a importância da valorização da identidade do docente, como alguém que necessita de conhecimentos e habilidades específicos para seu exercício profissional, foram estabelecidas as seguintes características desejáveis para esses profissionais:



Figura 2 - Características desejáveis ao docente.

De forma mais detalhada, essas características podem ser definidas da seguinte forma:

- **Domínio técnico da área de conhecimento em que atua** – o professor deve possuir domínio dos conteúdos de sua área de conhecimento, tanto em nível elementar quanto em níveis mais avançados, inspirando-se, preferencialmente, no desenvolvimento da disciplina que ministra para embasar a organização ascendente de sua evolução, sempre se levando em conta sua integração com as demais áreas do currículo da educação básica, bem como com seus temas transversais.
- **Domínio e inovação para com os recursos didático-metodológicos** – o professor deve possuir domínio dos conteúdos que fazem parte do processo ensino aprendizagem, tais como: didática, metodologias de trabalho e avaliação etc. Ele deve, portanto, ter o conhecimento das didáticas das disciplinas, utilizando métodos e procedimentos desafiantes e inovadores, que promovam o desenvolvimento do pensamento autônomo, crítico e criativo.
- **Habilidade e Inovação para com o uso das TICs na Educação** – o professor deve possuir fundamentação em pressupostos que o levem não só a fazerem uma construção teórica a respeito do uso das TDICs (Tecnologia Digital da Informação e da Comunicação), como também a construir uma relação com as tecnologias, uma vez que compete a ele selecionar recursos de acordo com os objetivos da aprendizagem e as características de seus alunos, ter percepção apurada em relação às demandas e necessidades deles, estimulando-os e despertando-os para novos olhares, novos pontos de vista e reflexão de suas práticas. O uso de ferramentas digitais, tais como os ambientes colaborativos, jogos digitais, ambientes de inteligência coletiva, conteúdos digitais abertos, ambientes pessoais de aprendizagem, geoprocessamento e outros mais são exemplos de usos inovadores das TICs nas escolas.
- **Coerência Pedagógica no Planejamento e na Avaliação** – o professor deve otimizar o tempo disponível para o ensino, ter consciência das características de desenvolvimento dos alunos, organizar os objetivos e conteúdos de maneira coerente com o currículo, com o desenvolvimento dos estudantes e seu nível de aprendizagem. Ele deve também escolher estratégias de avaliação coerentes com os objetivos de aprendizagem, bem como avaliar e monitorar a apreensão dos conteúdos.
- **Orientação para Resultados com Foco na Aprendizagem** – o professor deve ter capacidade de articular ideias, de planejar e de integrar conhecimentos a diferentes projetos curriculares, demonstrar e promover atitudes e comportamentos positivos. Ele deve ter capacidade de pensar, coordenar, propor, orientar e executar o trabalho pedagógico no âmbito da escola, dos sistemas de ensino ou em outros contextos organizacionais, educacionais e culturais, envolvendo diferentes sujeitos, individuais ou coletivos, compreendendo os problemas fundamentais do processo aprendizagem - ensino.
- **Habilidade nas Relações Interpessoais** – o professor deve estabelecer um clima favorável para a aprendizagem. Ele necessita manifestar altas expectativas em relação às possibilidades de aprendizagem de todos. Deve instituir e manter normas de convivência em sala de aula,

comunicando-se efetivamente com a equipe gestora e com o corpo técnico-administrativo da unidade de ensino, com os demais professores, com os alunos e com seus pais/responsáveis. Deve, também, aprimorar seu trabalho constantemente, com base na reflexão sistemática, na autoavaliação e no estudo, e buscar informações atualizadas sobre as responsabilidades de sua profissão.

Portanto, o perfil desejado do profissional em regime de docência envolve amplo conhecimento das transformações da sociedade e, por consequência, da educação, dos sistemas de ensino e da escola. O que se deseja é um profissional comprometido com a dimensão pública da educação, capaz de enfrentar problemas referentes à prática educativa em suas diferentes modalidades. Alguém que use o conhecimento pedagógico para gerar e difundir novas tecnologias e inovar o trabalho educativo na escola e em outros espaços de aprendizagem. Um profissional que investigue e produza conhecimentos sobre a natureza e as finalidades da educação, bem como sobre os meios apropriados de formação humana dos indivíduos.

Assim, com base nas competências estabelecidas por PERRENOUD (2000), o CEFOPE estabeleceu as quatro dimensões a serem consideradas na formação continuada dos profissionais da educação, subdividindo-as em onze eixos formativos que deverão subsidiar a construção dos percursos formativos integrados e complementares.

Dimensão	Eixos Formativos	Competências
Pessoal	Inovação Metodológica	<ul style="list-style-type: none"> • Desenvolver atividades que suscitem a aprendizagem participativa; • Promover o “aprender a aprender”, desenvolvendo no aluno a capacidade de autoavaliação; • Desenvolver estratégias diferenciadas para o fornecimento de <i>feedbacks</i> técnicos e relacionais; • Organizar e fazer evoluir, no âmbito da sala de aula, a participação dos alunos na gestão democrática; • Favorecer a definição de um projeto pessoal do aluno; • Analisar a relação pedagógica, a autoridade, a comunicação em aula e propor situações de escuta aos discentes, para melhoria inter-relacional e do processo de ensino-aprendizagem; • Desenvolver o senso de responsabilidade, a solidariedade e o sentimento de justiça, elaborando projetos sociais e incentivando a participação dos alunos. • Propor novas ações didático-pedagógicas a partir das análises e diagnósticos realizados, considerando os resultados das avaliações.
	Expressão Oral e Escrita	<ul style="list-style-type: none"> • Dominar e aplicar as técnicas vocais para o uso adequado da voz como ferramenta de trabalho; • Dominar e aplicar técnicas de oratória; • Redigir documentos oficiais; • Elaborar recursos didáticos (digitais ou impressos) de acordo com o público-alvo.
	Administração de seu desenvolvimento profissional	<ul style="list-style-type: none"> • Explicitar as próprias práticas e justificá-las, a partir do contexto e do referencial teórico que as norteiam; • Estabelecer seu próprio balanço de competências e seu programa pessoal de formação continuada; • Acolher as formações compartilhadas pelos colegas e participar delas, interagindo e trocando experiências acadêmicas e práticas;

Dimensão	Eixos Formativos	Competências
Interpessoal	Trabalho em Equipe	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnosticar suas dificuldades didático-metodológicas e, a partir delas, definir um circuito de formação continuada coerente e adequado à melhoria de seus resultados. • Estabelecer práticas ativas de participação nos processos de análise dos resultados das avaliações em larga escala. • Propor e negociar um projeto de formação comum com os colegas (equipe, escola, rede). • Identificar, em conjunto com os diversos setores da comunidade escolar, os pontos de melhoria da qualidade educacional.
	Relacionamento Interpessoal	<ul style="list-style-type: none"> • Estabelecer um bom relacionamento com toda a comunidade escolar, primando pelo diálogo na construção de um ambiente cooperativo. • Desenvolver uma liderança respeitosa para a construção de um ambiente harmônico e equilibrado, criando mecanismos de colaboração e participação. • Administrar a heterogeneidade e as diversidades nos diversos ambientes das unidades de ensino. • Instituir um clima favorável à negociação com os discentes. • Administrar e mediar conflitos entre discentes, desenvolvendo ações didático-pedagógicas que objetivem prevenir a violência no ambiente escolar e fora dele. • Lutar contra os preconceitos e as discriminações sexuais, étnicas e sociais, oportunizando momentos de interação, diálogo e aprofundamento pedagógico.
Institucional	Gestão Político-pedagógica da escola	<ul style="list-style-type: none"> • Enfrentar e analisar, em conjunto com os demais docentes e equipe diretiva escolar, situações complexas, práticas e problemas profissionais. • Elaborar, propor e negociar projetos pedagógicos. • Participar da criação de regras de vida comum referentes à disciplina na escola, às sanções e à apreciação da conduta. • Otimizar o uso dos recursos didáticos, propondo a aquisição de materiais coerentes com o processo de aprendizagem estabelecido. • Propor a aquisição de recursos didático-pedagógicos, a partir do realinhamento dos planos de ensino, tendo em vista a análise e o diagnóstico dos resultados das avaliações.
	Aporte Legal Referente à Educação	<ul style="list-style-type: none"> • Apontar e sugerir soluções legais para situações do cotidiano escolar, demonstrando conhecimento e aplicação prática das normas regulamentadoras locais, estaduais e federais. • Agir de acordo com as diretrizes e leis básicas que regulamentam a vida funcional do servidor público estadual, manifestando-se contrário a tudo que não esteja em consonância ética e legal.
Profissional	Organização e direção das situações de aprendizagem com inovação metodológica	<ul style="list-style-type: none"> • Construir e planejar dispositivos e sequências didáticas; • Transpor o conhecimento acadêmico para o nível de aprendizagem dos alunos. • Ensinar para a pesquisa e desenvolver o pensamento crítico.
	Conhecimentos Técnicos referentes à Área de Conhecimento em que atua associados ao CBEE	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar os conteúdos didáticos com novas metodologias articuladas com o Currículo Básico das Escolas Estaduais. • Estabelecer e intermediar as relações entre os modelos/representações dos alunos com os da academia. • Trabalhar de forma contextualizada, considerando a experiência e os significados que os alunos trazem para a sala de aula.
	Avaliação e administração da	<ul style="list-style-type: none"> • Conceber e administrar situações-problema ajustadas ao nível e às possibilidades dos alunos.

Dimensão	Eixos Formativos	Competências
	progressão das aprendizagens discentes	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar os objetivos de ensino com base em uma visão de longo prazo. • Estabelecer laços com as teorias subjacentes às atividades de aprendizagem. • Observar e avaliar os alunos em situações de aprendizagens, de acordo com uma abordagem formativa e gradual. • Conhecer os objetivos e as propostas relacionadas à aplicação das avaliações externas, bem como analisar suas intensões, conteúdos abordados e metodologia. • Fazer balanços periódicos de competências e tomar decisões de progressão, realinhando os planos de ensino.
	Aplicação das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) ao Processo Ensino-Aprendizagem	<ul style="list-style-type: none"> • Operar e explorar com eficácia as TICs (digitais ou não) existentes nas escolas. • Fazer uso das ferramentas de autoria (wiki, blog, fóruns, comunidades de aprendizagem e rede social) para a criação de portfólio eletrônico, aprimoramento da escrita e comunicação com os alunos, bem como o desenvolvimento do diálogo e o senso de responsabilidade. • Implementar projetos que utilizem ferramentas interativas de autoria, oportunizando a cooperação entre pares, a formação de redes hipertextuais e o diálogo intercultural, ampliando as possibilidades didático-metodológicas em processos de elaboração individual e coletiva. • Usar os ambientes virtuais como forma de autoaprendizagem, interação e colaboração, com a mediação de recursos didáticos sistematicamente organizados.

A formação contínua condiciona a atualização e o desenvolvimento das competências propostas e de todas as outras que se fizerem necessárias para o exercício profissional. Os recursos cognitivos mobilizados pelas competências devem ser atualizados e adaptados às condições em evolução do trabalho. Uma vez construída, nenhuma competência permanece adquirida por simples inércia, devendo, no mínimo, ser *conservada* por seu exercício regular. *Formar-se “[...] é aprender, é mudar, a partir de diversos procedimentos pessoais e coletivos de auto-formação.”* PERRENOUD (2000).

5.2 Perfil esperado para os Profissionais do Corpo Técnico e do Corpo Gerencial

De forma complementar à importante atuação do professor em sala de aula, ocorrem significativos processos educativos nos demais ambientes da escola. Esses processos de comunicação interativa e de vivência coletiva colocam em cena os profissionais da educação, que não exercem a função docente, mas que contribuem significativamente para que o corpo docente possa exercer seu papel em sala de aula. Para efeitos de entendimento do presente documento, esses profissionais serão aqui designados como pertencentes ao Corpo Técnico e ao Corpo Gerencial da SEDU, sejam eles localizados na unidade administrativa central, ou nas unidades administrativas regionais, ou, ainda, nas unidades de ensino, conforme descritos no quadro abaixo:

Tabela 3 - Distribuição e descrição do copor técnico e do corpo gerencial.

Função	Âmbito de Atuação	Profissional
Pedagógica	Unidades de Ensino	Pedagogo
		Coordenador de Turno
	Unidades Administrativas	Técnico Pedagógico
		Supervisor Pedagógico

Administrativa	Unidades de Ensino	Auxiliares de Secretaria Escolar Agentes de Suporte Educacional Conselheiro Escolar
	Unidades Administrativas	Auxiliares de Secretaria Escolar Agentes de Suporte Educacional Analistas Técnicos Supervisor Administrativo
Gerencial	Unidades de Ensino	Gestor Escolar Subgerentes
	Unidades Administrativas	Superintendentes Gerentes

As competências que serão desenvolvidas pelos profissionais do Corpo Técnico e Gerencial, nos diversos âmbitos de atuação, foram agrupadas em 8 (oito) eixos formativos, a partir das 4 (quatro) dimensões propostas:

Dimensão	Eixos Formativos	Competências
Pessoal	Orientação estratégica e para resultados	<ul style="list-style-type: none"> Planejamento Estratégico. Macro-orientação de governo. Análise de cenários. Desdobramento e operacionalização da estratégia. Formulação do sistema da medição do desempenho. Padrões de atendimento.
	Expressão oral e escrita	<ul style="list-style-type: none"> Dominar e aplicar técnicas de oratória. Redigir documentos oficiais. Elaborar recursos didáticos (digitais ou impressos) de acordo com o público-alvo.
	Inovação metodológica	<ul style="list-style-type: none"> Planejamento e controle. Análise e resolução de problemas. Tomada de decisão. Antecipação de tendências. Gestão da mudança.
Interpessoal	Relacionamento interpessoal e trabalho em equipe	<ul style="list-style-type: none"> Relacionamento com agentes internos e externos. Teorias da motivação. Gestão de conflitos. Liderança participativa. Comunicação e negociação. Construção de alianças e parcerias.
Institucional	Desenvolvimento da cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> Ambiente de controle externo e contexto no qual a unidade está inserida. Cultura Organizacional. Missão e visão. Diretrizes organizacionais e da administração pública; Ética, valores e princípios. Políticas e práticas da SEDU. Padrões de trabalho. Responsabilidade corporativa. Aprendizagem organizacional. Comunicação Institucional. Monitoramento do clima organizacional. Plano Estratégico da unidade. Processos organizacionais e normas aplicáveis. Otimização de recursos.
	Aporte legal referente à Educação e sua gestão	<ul style="list-style-type: none"> Domínio das leis referentes à educação básica e suas especificidades.

		<ul style="list-style-type: none"> • Domínio das leis de regulamentação da SEDU e de suas demais unidades administrativas e de ensino. • Domínio das leis de regulamentação do setor público, a nível federal e estadual.
Profissional	Administração pública	<ul style="list-style-type: none"> • Gestão da Unidade de Ensino. • Diretrizes da administração pública. • Administração transparente. • Gestão de recursos humanos. • Gestão orçamentária e financeira. • Gestão pela qualidade.
	Avaliação institucional e de rede	<ul style="list-style-type: none"> • Análise de cenários. • Avaliação da satisfação e da insatisfação. • Acompanhamento de metas. • Benchmarking. • Técnicas de auditoria.

6 Fortalecimento de Políticas de Formação Inicial e Continuada

Como parte das ações a serem desenvolvidas a nível estadual, não deixarão de serem atendidas as ações que comunguem com a estratégia estabelecida pela Secretaria Estadual de Educação de forma que serão promovidas, sempre que possível, parcerias com o governo federal, com os municípios do estado do Espírito Santo e demais parceiros relacionados com a educação. Além disso, a política instituída pelo presente documento pressupõe uma unificação de esforços com algumas ações anteriores da SEDU, conforme descritas a seguir.

6.1 Programas de formações do Ministério da Educação – MEC

Resultante de um conjunto de ações que se concretizam mediante o princípio de colaboração com as Secretarias de Educação dos Estados e Municípios e as Instituições de Educação Superior neles sediadas, o MEC, estrategicamente, oferta cursos de especialização ou de extensão para profissionais da educação e desenvolve vários programas voltados para a melhoria da Educação Básica. Tais iniciativas servem tanto para elevar o padrão de qualidade da formação dos professores das escolas públicas da educação básica no território nacional (formação continuada), quanto para qualificá-los em áreas carentes de profissionais habilitados (formação inicial).

Portanto, além das ações formativas desenvolvidas a nível regional e estadual, os profissionais da educação, terão oportunidade de participar dos programas de formação inicial e continuada ofertados a nível federal.

6.2 O Fórum Estadual Permanente de Apoio à Formação Docente – FEPAD

Os Fóruns Estaduais Permanentes de Apoio à Formação Docente – FEPADs - são órgãos colegiados, criados para dar cumprimento aos objetivos da Política Nacional de Formação de Profissionais do Magistério da Educação Básica - PONAFOR, instituída pelo Decreto nº 6.775, DOU de 29 de janeiro de 2009. A PONAFOR estabelece que os FEPADs tenham por finalidade elaborar um plano estratégico de formação em regime de colaboração entre união, estados, distrito federal e municípios, visando à formação inicial e continuada dos profissionais do magistério das redes públicas municipais e estaduais. Para elaborar os planos estratégicos, os FEPADs devem realizar, por um lado, estudos diagnósticos para identificar as necessidades de formação inicial e continuada das redes estaduais e municipais e, por outro lado, organizar e planejar a capacidade de atendimento das instituições públicas de educação superior envolvidas.

Atualmente, os FEPADs coordenam nos estados a oferta de cursos de formação inicial e continuada do Parfor, da UAB e da RENAFORM (apresentada por meio do catálogo de cursos via PDDE Interativo). A formação inicial na modalidade presencial é ofertada pela Capes, por meio de sua Diretoria de Educação Básica. A gestão da oferta e demanda, bem como o acompanhamento das matrículas é realizada na Plataforma Paulo Freire. Já os cursos na modalidade a distância são oferecidos pelo Sistema da Universidade Aberta do Brasil (UAB), coordenado pela Diretoria de Educação a Distância, também da Capes.

Recentemente a Formação Continuada iniciou sua oferta de forma mais consistente, com cursos ofertados pela Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização, Diversidade e Inclusão - Secadi e

pela Secretaria da Educação Básica – SEB do MEC, por meio da Rede Nacional de Formação Continuada dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública. A oferta de formação continuada foi realizada pelo SIMEC, onde cada escola e cada professor assinalaram o curso a partir do catálogo disponibilizado pelo PDDE-Interativo. Assim, cabe aos FEPADs a articulação entre a demanda e a oferta desses cursos em cada estado. De acordo com a PONAFOR, os FEPADs possuem, como principais atribuições:

- elaborar e acompanhar a execução de um plano estratégico de formação;
- definir prioridades e metas do programa em cada estado;
- coordenar as ações de formação de professores;
- propor ações específicas para garantia de permanência e rendimento satisfatório dos professores de educação básica.

No Estado do Espírito Santo, o FEPAD foi instituído pela Portaria nº 1091-S, de 27 de abril de 2010, e atualizado pela Portaria 1270-S, DOE de 19 de setembro de 2013. Conforme estabelece o referido Decreto, tem assento garantido no FEPAD as seguintes instituições: Secretaria de Estado da Educação, Conselho Estadual de Educação; Instituto Federal do Espírito Santo-IFES; Universidade Federal do Espírito Santo-UFES; União Nacional dos Dirigentes Municipais de Educação - UNDIME; União Nacional dos Conselhos Municipais-UNCME; Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação-CNTE; Fórum das Licenciaturas da Universidade Federal do Espírito Santo; Ministério da Educação-MEC e Associação Nacional pela Formação dos profissionais da Educação - ANFOPE. Através da Portaria Nº 883, DOU de 16 de setembro de 2009, o MEC definiu as diretrizes nacionais para a instalação e para o funcionamento dos Fóruns nas quais estabelece, entre outras, que a coordenação do Fórum, em todos os estados, é de responsabilidade da Secretaria de Estado da Educação.

A Plataforma Freire é um ambiente virtual criado pelo MEC/CAPES para que professores, sem a formação adequada exigida pela LDB 9394/96, possam complementar ou para dar continuidade à sua formação inicial, através de cursos EAD. São oferecidos cursos gratuitos e de qualidade, nas modalidades presencial e a distância, em municípios dos Estados da Federação, por meio de Instituições Públicas de Educação Superior e Universidades Comunitárias. A Plataforma Paulo Freire apresenta uma forma diferenciada de curso superior e também uma boa chance de capacitação para os professores que estão atuando sem uma devida formação.

6.3 Prêmio SEDU – Boas Práticas na Educação

O Prêmio SEDU Boas Práticas na Educação tem como objetivo valorizar os professores do ensino fundamental ou médio, independente da modalidade de ensino, pedagogos e gestores escolares da rede estadual de ensino por meio de concurso, oportunizando a todas as escolas da rede apresentar projetos/ações criativas e inovadoras, desenvolvidos no último ano letivo..

São várias as modalidades de valorização neste concurso: para os professores a premiação inclui práticas de Utilização de Tecnologias na sala de aula e Temas Contemporâneos. Na categoria Boas Práticas do Pedagogo, a premiação inclui projetos que tratam do Cotidiano Escolar e da Avaliação na Escola. Para o Gestor Escolar, a premiação inclui projetos na área de Gestão Pedagógica e Gestão Administrativa. Esse projeto contribui para a formação profissional, considerando que os

projetos premiados devem ser vistos como referência tanto como material para estudo e análise de práticas exitosas durante as ações formativas quanto como lócus para metodologias como intercâmbios formativos.

6.4 Programa Bolsa Estágio Formação Docente

Os estágios se constituem em uma atividade balizadora para a formação inicial dos profissionais da educação, na qual os alunos têm oportunidade de vivenciar o cotidiano escolar e da sala de aula, refletindo a prática do professor regente e dos demais profissionais envolvidos, traçando perspectivas que potencializarão o conhecimento do contexto histórico, social, cultural e organizacional da prática educacional.

Os sujeitos sociais diretamente envolvidos no processo de formação inicial, no ato da realização do estágio, são: a comunidade escolar - com toda a diversidade que este ambiente encerra, os formadores e os alunos-estagiários, suas percepções, seus encantos e desencantos com a docência quando adentram o espaço escolar, diante das observações desse contexto e da iminência de se tornarem professores. A vivência do contexto escolar pelos alunos-estagiários se mostra como campo fértil para se refazer as práticas no processo de formação inicial do profissional da educação básica, assim como poderá contribuir para uma interação significativa com as escolas da rede pública que acolhem os alunos-estagiários.

Essa etapa do processo de formação inicial é vital, tendo em vista que o retorno necessário daquilo que foi observado e posto em prática, pode fazer a diferença, num sentido de que universidade e escola repensem e avancem em seus percursos formativos.

A partir dessas considerações, o Governo do Estado oferece oportunidades de estágio, não obrigatório e remunerado, aos estudantes de licenciaturas e pedagogia residentes no Espírito Santo, através do Programa Bolsa Estágio Formação Docente. Desse modo, o estudante tem a oportunidade de integrar a teoria aprendida nas IES (Instituição de Ensino Superior) com a prática da docência em sala de aula e práticas de coordenação pedagógica, contribuindo assim para a formação inicial dos futuros profissionais da educação, além de proporcionar aos profissionais em exercício a revisão de sua própria prática, no ato de orientar o estagiário sob sua responsabilidade, o que o obriga a explicitar a metodologia utilizada e a teoria que a sustenta.

Pode-se, então, concluir que o estágio contribui para a formação inicial e continuada do profissional da educação e deve ser considerado como uma grande oportunidade de fortalecimento das políticas públicas de formação continuada. Essa prática pode ser vista como um laboratório e os resultados das pesquisas que resultam desse período podem desencadear mudanças nas concepções dos acadêmicos, dos professores de escola, na postura da Universidade frente à escola e da escola em relação à Universidade.

6.5 PIBID

O **PIBID – Programa Institucional de Bolsas de Iniciação à Docência** é uma iniciativa para o aperfeiçoamento e a valorização da formação de professores para a educação básica. O programa concede bolsas a alunos de licenciatura participantes de projetos de iniciação à docência,

desenvolvidos por Instituições de Educação Superior (IES), em parceria com escolas de educação básica da rede pública de ensino.

Os projetos devem promover a inserção dos estudantes no contexto das escolas públicas, desde o início da sua formação acadêmica, para que desenvolvam atividades didático-pedagógicas sob orientação de um docente da licenciatura e de um professor da escola. O programa tem como objetivos:

- incentivar a formação de docentes em nível superior para a educação básica;
- contribuir para a valorização do magistério;
- elevar a qualidade da formação inicial de professores nos cursos de licenciatura, promovendo a integração entre educação superior e educação básica;
- inserir os licenciandos no cotidiano de escolas da rede pública de educação, proporcionando-lhes oportunidades de criação e participação em experiências metodológicas, tecnológicas e práticas docentes de caráter inovador e interdisciplinar, que busquem a superação de problemas identificados no processo de ensino-aprendizagem;
- incentivar escolas públicas de educação básica, mobilizando seus professores como coformadores dos futuros docentes e tornando-as protagonistas nos processos de formação inicial para o magistério; e
- contribuir para a articulação entre teoria e prática necessárias à formação dos docentes, elevando a qualidade das ações acadêmicas nos cursos de licenciatura.

Instituições de Educação Superior interessadas em participar do PIBID devem apresentar à CAPES seus projetos de iniciação à docência, conforme os editais de seleção publicados. Podem se candidatar IES públicas e privadas, com e sem fins lucrativos, que oferecem cursos de licenciatura. As instituições aprovadas pela Capes recebem cotas de bolsas e recursos de custeio e capital para o desenvolvimento das atividades do projeto. Os bolsistas do PIBID são escolhidos por meio de seleções promovidas por cada IES.

7 Referências

Alarcão, Isabel. 1996. *Formação reflexiva de professores: estratégias de supervisão.* Portugal : Porto, 1996.

BRASIL. 2009. Emenda Constitucional Nº 59, de 11 de novembro de 2009. *Diário Oficial da União.* Brasília, Distrito federal, Brasil : s.n., 12 de novembro de 2009. Acrescenta § 3º ao art. 76 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e dá nova redação ao § 4º do art. 211 e ao § 3º do art. 212 e ao caput do art. 214, com a inserção neste dispositivo de inciso VI.

— **2009.** Lei 12014, de 06 de agosto de 2009. *Diário Oficial da União.* Brasília, Distrito Federal, Brasil : s.n., 07 de agosto de 2009. Altera o art. 61 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, com a finalidade de discriminar as categorias de trabalhadores que se devem considerar profissionais da educação.

— **2008.** Lei Nº 11738, de 16 de julho de 2008. *Diário Oficial da União.* Brasília, Distrito Federal, Brasil : s.n., 16 de julho de 2008. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica.

— **2014.** Lei Nº 13005, de 25 de junho de 2014. *Diário Oficial da União.* Brasília, Distrito Federal, Brasil : s.n., 26 de junho de 2014. Extra, p. 01. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE 2014-2024 e dá outras providências.

— **1962.** Lei Nº 4024, de 20 de dezembro de 1961. *Diário Oficial da União.* Brasília, Distrito Federal, Brasil : s.n., 14 de dezembro de 1962. Fixa as Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

— **1971.** Lei Nº 5.692, de 11 de agosto de 1971. *Diário Oficial da União.* Brasília, Distrito Federal, Brasil : s.n., 12 de Agosto de 1971. Fixa Diretrizes e Bases para o ensino de 1º e 2º graus, e dá outras providências.

— **1996.** Lei Nº 9394, de 20 de dezembro de 1996. *Diário Oficial da União.* Brasília, Distrito Federal, Brasil : s.n., 23 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

— **2014.** *Planejando a Próxima Década - Conhecendo as 20 Metas do Plano Nacional de Educação.* Brasília : Secretaria de Articulação com os Sistemas de Ensino - MEC, 2014.

Chiavenato, Idalberto. 1997. *Recursos Humanos na Empresa.* 3ª. São Paulo : Atlas, 1997.

Deluiz, Neise. 1996. Globalização economia e os desafios à formação profissional. *Boletim Técnico do SENAC.* Maio a Agosto de 1996, Vol. 22, 2. (Disponível em <http://www.senac.br/BTS/222/boltec222b.htm>).

Dutra, Joel Souza. 2001. *Gestão por competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas.* 6ª. São Paulo : Gente, 2001.

ESPÍRITO SANTO. 2012. Lei Complementar Estadual Nº 637, de 27 de agosto de 2012. *Diário Oficial do Espírito Santo.* Vitória, Espírito Santo, Brasil : s.n., 28 de agosto de 2012. Institui a Política de Gestão de Pessoas dos Servidores Públicos do poder executivo do estado do Espírito Santo.

Espírito Santo. 2013. Lei Estadual Nº 10.149. *Criação do Centro de Formação dos Profissionais da Educação do Espírito Santo.* Vitória, Espírito Santo, Brasil : Diário Oficial do Espírito Santo, 17 de Dezembro de 2013.

ESPÍRITO SANTO. 2011. Lei Estadual Nº 9770, de 26 de dezembro de 2011. *Diário Oficial do Espírito Santo.* Vitória, Espírito Santo, Brasil : s.n., 28 de dezembro de 2011. p. 05. Altera dispositivo da Lei Nº 5580, de 13 de janeiro de 1998.

Fleury, Maria Tereza Leme e Fleury, Afonso. 2000. *Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira.* São Paulo : Atlas, 2000. ISBN: 9788522438075.

Fundação Carlos Chagas. 2011. *Formação Continuada de Professores - Uma Análise das Modalidades e das Práticas em Estados e Municípios Brasileiros*. Estudos e Pesquisas Educacionais, Fundação Victor Civita. São Paulo : Abril, 2011. p. 129, Relatório Final.

Gatti, Bernadete Angelina. 2008. Análise das políticas públicas para formação continuada no Brasil, na última década. *Revista Brasileira de Educação*. Janeiro a Abril de 2008, Vol. 13, 37, pp. 57-70.

Ghedin, Evandro e Pimenta, Selma Garrido. 2002. *Professor reflexivo no Brasil: Gênese e crítica de um conceito*. São Paulo : Cortez, 2002.

Imbernón, Francisco. 2010. *Formação Continuada de Professores*. Porto Alegre : Artmed, 2010.

—. **2010.** *Formação Docente e Profissional: formar-se para a mudança e a incerteza*. 8ª. São Paulo : Cortez, 2010.

Libâneo, José Carlos. 1998. Congressos, encontros, seminários de educação: espaços de desenvolvimento profissional ou mercado de entusiasmo. *Revista de Educação da AEC*. Outubro a Dezembro de 1998, Vol. 27, 109.

Machado, Lucília Regina de Souza. 1989. *Educação e divisão social do trabalho: contribuição para o ensino técnico industrial brasileiro*. 1ª. São Paulo : Cortez, 1989.

Meister, Jeanne C. 1999. *Educação Corporativa*. São Paulo : Makron Books, 1999. ISBN 8534610746.

Ministério da Educação. 2014. *Planejando a Próxima Década - Conhecendo as 20 Metas do Plano Nacional de Educação*. Brasília : Secretaria de Articulação com os Sistemas de Ensino, 2014.

Mundim, Ana Paula Freitas. 2002. *Desenvolvimento de produtos e educação corporativa*. São Paulo : Atlas, 2002. ISBN: 9788522430987.

Nóvoa, Antônio. 2007. O regresso dos professores. *Conferência: Desenvolvimento profissional de professores para a qualidade e para a equidade da Aprendizagem ao longo da vida*. 27 e 28 de Setembro de 2007.

—. **1995.** *Os professores e a sua formação*. 2ª. Lisboa : Dom Quixote, 1995.

—. **2001.** Professor se Forma na Escola. *Nova Escola*. 2001, 142.

—. **2009.** *Professores: imagens do futuro presente*. Lisboa : Educa, 2009.

Perrenoud, Philippe. 2000. *Dez novas competências para ensinar*. Porto Alegre : Artes Médicas Sul, 2000.

Saviani, Dermeval. 2007. *Pedagogia: O Espaço da Educação na Universidade*. *Cadernos de Pesquisa*. 2007, Vol. 37, 130.

Simão, Ana Margarida Veiga, et al. 2009. Formação de professores em contextos colaborativos. Um projecto de investigação em curso. *Revista de Ciências da Educação*. Janeiro/Abril de 2009, 8, pp. 61-74.