

PROGRAMA PERMANENTE DE CAPACITAÇÃO DOCENTE: O DESAFIO DA ESCOLHA DE UM MODELO E SUA IMPLANTAÇÃO NO ENSINO SUPERIOR

THE PERMANENT PROGRAM OF CAPACITY BUILDING TO PROFESSORS: THE
CHALLENGE OF CHOICE OF A MODEL AND ITS IMPLEMENTATION
IN HIGHER EDUCATION

MARIO DOS ANJOS NETO FILHO^{1**}, NEY STIVAL²⁺

1. Diretor de Pós-Graduação da Faculdade Ingá; 2. Diretor de Ensino da Faculdade Ingá.

+ Ambos devem ser considerados como primeiro autor

* Rodovia PR 317, 6114, CEP 87035-510, Maringá, Paraná, Brasil. diretoriaposgraduacao@uninga.br

Recebido em 15/12/2014. Aceito para publicação em 23/01/2014

RESUMO

A partir de meados da última década do século XX houve o crescimento exponencial da oferta de programas ou de cursos de educação continuada no Brasil. Diante deste contexto, o escopo do SINAES (Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior) adotado pelo Ministério da Educação do Brasil, consolidou a ideia de que o professor, sua qualificação profissional e sua atividade docente propriamente dita figuram como um elo importante para as suas três dimensões de avaliação, por impactar diretamente a avaliação da Instituição de Ensino Superior (IES), do curso e a do aluno. Diante desta conjuntura, as IES passaram a adotar programas de capacitação, reciclagem ou ainda de formação continuada para seus docentes. Mas, sob o ponto de vista dos dirigentes de IES, como implantar um programa permanente de capacitação docentes eficiente, eficaz em sua proposta e que desfrute do comprometimento de seu corpo docente? O presente manuscrito tem como objetivo discorrer sobre a experiência institucional da Faculdade Ingá (Paraná, Brasil) de implantar seu Programa Permanente de Capacitação Docente – PPCD.

PALAVRAS-CHAVE: Educação superior, capacitação, docente.

ABSTRACT

Since middle of the last decade of the XX century there was an exponential growth in the supply of programs or continuing education courses in Brazil. Given this context, the scope of National Evaluation System of Higher Education (in portuguese, SINAES) adopted by the Ministry of Education of Brazil, consolidated the idea that the professor, his professional qualification and a teaching activity itself appear as an important link for its three dimensions of evaluation by directly impact the evaluation of the Institutions of Higher Education,

the course and the student. Take together, on this conjuncture, the Institutions of Higher Education have adopted training, retraining or continuing education programs for its professors. But, from the point of view of heads of Institutions of Higher Education, deploying an efficient, effective, permanent professor capacity building program in your proposal and we enjoy the commitment of its professors? The present study aims to discuss the institutional experience of the Faculty Inga (Paraná State, Brazil) deploying its Permanent Program of Capacity Building to Professor.

KEYWORDS: Higher education, capacity building, professor.

1. INTRODUÇÃO

A partir de meados da última década do século XX houve o crescimento exponencial da oferta de programas ou cursos educação continuada no Brasil¹.

Dando continuidade à esta tendência, no campo da docência, no início do século XXI, houve a implantação da portaria MEC 2.051 de 09 de julho de 2004², que dispõe sobre o SINAES (Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior). Com isso, a avaliação do ensino superior ganhou, na visão de Pelissoni (2009)³, uma nova sistemática, com objetivo de superar o caráter técnico e puramente regulador que predominou neste nível de ensino nas últimas décadas.

O SINAES prioriza uma avaliação sistêmica do ensino, fazendo uso de três dimensões de avaliação: I) A avaliação das IES; II) A avaliação dos cursos de graduação; e III) A avaliação do desempenho dos estudantes, por meio do ENADE (Exame Nacional de Desempenho Estudantil).

No cenário atual, onde o mercado de trabalho carece de profissionais articulados, proativos e dotado de múltiplas habilidades, contextualiza-se a atividade docente, onde os professores, como profissionais, precisam manter-se atualizados e em constante formação/ capacitação, dado que necessitam acompanhar a evolução dos processos da relação de ensino- aprendizagem, mas também porque de sua constante atualização dependerá a formação de novos profissionais de que o mercado espera; soma-se à estas evidências a necessidade de manutenção de bons indicadores de avaliação da IES, aferidos pelos instrumentos de avaliação do MEC. Neste contexto, o escopo do SINAES, faz do professor um elo importante para as três dimensões de avaliação, por impactar a avaliação da IES, do curso e a do aluno.

Diante desta conjuntura, as IES passaram a adotar programas de capacitação, reciclagem ou ainda de formação continuada, que resultem na melhor qualificação de seus recursos humanos para execução mais exitosa da docência, e assim impactando positivamente a formação do aluno, um de seus produtos finais.

Contudo, a implantação de programas de capacitação, reciclagem ou ainda de formação continuada, ainda soam como grandes desafios, demandando das IES investimentos em projetos como o PPCD “Programa Permanente de Capacitação Docente”, entre outros. De acordo com Gadotti (2001)⁴, o PPCD pode “(...) *quebrar um estado confortável para arriscar-se a atravessar um período de instabilidade, e buscar uma nova estabilidade em função da promessa que cada projeto contém de estado melhor que o presente. As promessas se tornam visíveis e os campos de ação possíveis comprometendo seus atores e autores*”.

Tomando-se o exposto sob o ponto de vista dos dirigentes de IES, surge uma questão: como implantar um programa permanente de capacitação docentes eficiente, eficaz em sua proposta e que desfrute do comprometimento de seu corpo docente? O presente manuscrito tem como objetivo discorrer sobre a experiência institucional da Faculdade Ingá de implantar seu Programa Permanente de Capacitação Docente – PPCD.

2. MATERIAL E MÉTODOS

Para o desenvolvimento deste estudo, obedecemos às seguintes etapas: 1) identificação do fato motivador, seguido pela busca dos descritores ou palavras-chaves; 2) consulta das bases legais e a literatura disponíveis para o tema em pauta; 3) categorização dos estudos/ textos encontrados, resumindo e organizando as informações relevantes; 4) avaliação dos estudos pela análise crítica dos dados extraídos; 5) discussão e interpretação dos conteúdos examinados, contextualizando-os; 6) redação do manuscrito.

No presente estudo o fato motivador foi: a escolha de um modelo de programa permanente de capacitação do-

cente, visando sua implantação. Foram consultadas as bases de dados LILACS (Literatura Latino Americana e do Caribe em Ciências da Saúde), e biblioteca SciELO (*Scientific Electronic Library on Line*), incluindo-se websites oficiais relacionados ao Ministério da Educação e Cultura do Brasil (MEC).

Foram utilizados os seguintes descritores controlados para a busca e também utilizados como palavras-chave: Educação superior (higher education), capacitação (capacity building), docente (professor).

3. DESENVOLVIMENTO

Diversos documentos internacionais enfocam a necessidade de realização de programas de capacitação, reciclagem ou ainda de formação continuada, destacando-se três documentos do Banco Mundial (1995⁵, 1999⁶, 2002⁷), que tratam a questão como prioridade, enfatizando-se a função renovadora da educação continuada; o documento do Programa de Promoção das Reformas Educativas na América Latina⁸; e, como marcos amplos, a *Declaração mundial sobre a educação superior no século XXI: visão e ação* e o texto *Marco referencial de ação prioritária para a mudança e o desenvolvimento do ensino superior*⁹; e os documentos do Fórum Mundial de Educação¹⁰. Em todos esses documentos, encontra-se presente a necessidade de preparar os professores para formar as novas gerações; no entanto, a escola e os professores não estão completamente preparados.

O PPCD e a contextualização de conteúdos devem ser instrumentos didático/pedagógico/metodológico voltados para a melhoria da qualidade do ensino. Isto porque, não é só o aluno que precisa de um bom professor para aprender; o educador também necessita de bons formadores para fazer a diferença na sala de aula. Contudo, à parte as discussões conceituais, no âmbito das ações dirigidas e qualificadas explicitamente para esse tipo de formação, vê-se que, sob esse rótulo, abrigam-se desde cursos de extensão de natureza diversificada até cursos de formação que outorgam certificados profissionais, seja em nível médio, seja em nível superior¹.

Muitos desses cursos se associam a processos de educação a distância, que vão do formato totalmente virtual, via internet, até o semipresencial com materiais impressos¹. Um universo extremamente heterogêneo, numa forma de atuação formativa que, em sua maioria, não exige credenciamento ou reconhecimento do estabelecimento ministrante, pois são realizadas no âmbito da extensão, fora do escopo pós-graduação *lato sensu*.

Não por acaso, problemas concretos estão relacionados às atividades de cursos de formação continuada, especialmente na área pública. Constata-se que muitos cursos de formação básica para professores não vinham (e não vêm) propiciando adequada base para sua atuação profissional, como se pretende ao rotular tais cursos como “capacitação”, “reciclagem”, “formação continuada”

ou outros que transmitem a idéia de aprofundamento e avanço nas formações dos profissionais.

Visando obter o máximo de êxito possível, é imperativo que os Coordenadores institucionais de programas de capacitação docente possam aprender – com os erros e acertos – cometidos por outras IES e que se encontram registrados na literatura; em última análise, aprender com os próprios erros e acertos é importante para o ajuste da condução dos trabalhos, sempre que o caso.

O corpo docente da Faculdade Ingá é formado por Especialistas, Mestres e Doutores advindos de todas as regiões do país. Diferentes vivências, diferentes bagagens de formação; um cenário muito desejado para que a pluralidade do conhecimento técnico-científico seja discutido, planejado e executado. Contudo, a heterogeneidade de titulação acadêmica, de tempo de docência e da bagagem formativo-cultural que cada docente trás consigo, requer grande esforço dos dirigentes para que esta diversidade de formações não produza como efeito colateral direto a perda do padrão de execução das atividades preconizados pela IES.

Atenta a este fato, desde 2001 a Faculdade Ingá realiza atividades regulares de capacitação docente, no formato de Curso de Extensão de curta duração. Com a experiência acumulada, programou-se para Janeiro de 2014 a implantação do Programa Permanente de Capacitação Docente da Faculdade Ingá.

A implantação gradativa do PPCD, em 4 fases, com reuniões trimestrais, seguiu as seguintes abordagens: I) Nivelamento sobre a Legislação Educacional em vigor e instrumentos de avaliação da atividade educacional das IES pelo MEC; II) Elaboração e registro legal das atividades docente: plano de ensino, cronograma de ensino, registro de atividades em diário de classe, reuniões do Colegiado e do Núcleo Docente Estruturante; III) Escolha das ferramentas didáticas para o estabelecimento da relação ensino-aprendizado: aulas teóricas, práticas, seminários, grupos de estudo, cenários de prática; IV) autoavaliação de desempenho e métodos de avaliação das atividades discentes.

Após o primeiro ano de trabalho, com a execução das 4 fases, as reuniões dos anos seguintes dar-se-ão com o resgate de temas, trocas de experiências positivas e negativas, bem como adoção de outros tópicos que possam ser necessários à época.

A opção atual pela implantação gradativa do PPCD se deve a observação das autoavaliações realizadas em reuniões passadas onde ficou claro que:

- Abordagens pontuais, com muitos temas, numa única reunião são desgastantes e pouco produtivas, com baixa retenção de conhecimento útil e aplicável;

- Abordagens pontuais, com um único ou poucos temas, em um único evento, resultam na sensação de falta

de conexão com os temas abordados em reuniões passadas, exigindo-se dos participantes o resgate de informações que podem já estar na memória remota, resultando também em baixa retenção de conhecimento útil e aplicável;

- A adoção de um modelo de “Curso de Especialização” nos moldes de uma pós-graduação *lato sensu*, com no mínimo 360 h de atividade, e demais formalidades dispostas na Resolução CNE/CES n. 1 de 8 de junho de 2007¹⁰ poderia resultar em outros efeitos colaterais, como:

- i- tempo longo para obtenção do Certificado de conclusão;

- ii- Obtenção de título de Especialista que em termos de pontuação por titulação representa a obtenção de título de igual ou menor valorização do que o que já possui;

- iii- impacto negativo na vida pessoal por demandar tempo de estudo, que no cotidiano, se soma ao período de trabalho, resultando em menor tempo de convivência com a família. Este item é importante quando se contextualiza a atividade docente, uma vez que, os turnos de atividade, matutino, vespertino ou noturno, podem criar casuísticas de impossibilidades, que somadas no conjunto da IES podem resultar em baixa adesão voluntária.

Objetivou-se que o impacto na aprendizagem baseado em iniciativas de capacitação em serviço seja direto e rápido. Portanto, a formação continuada de docentes e profissionais da educação torna-se, imperativa, não apenas para eles próprios, pelo preponderante papel que exercem em sala de aula, mas também para a própria instituição, a quem cabe a responsabilidade de assegurar, em seus quadros, profissionais competentes e capacitados.

4. CONCLUSÃO

Para adoção deste modelo, consideramos o fato de que pesam importantes questionamentos sobre a qualidade de cursos realizados fora do padrão de especialização profissional *lato sensu*, nos moldes da Resolução CNE/CES n. 1 de 8 de junho de 2007¹⁰. Gatti (2008)¹, por exemplo, pondera que os cursos de especialização em educação não especializam com certificação profissional, como ocorre em outras áreas do trabalho, e, embora contribuam para aprofundamentos formativos, do ponto de vista do exercício profissional apenas entram como “pontuação” em carreiras ligadas ao ensino. No entanto, é preciso considerar que o êxito da implantação de atividades regulares de capacitação docente não é tacitamente garantido quando se adota o modelo *lato sensu*; tão pouco será de menor valor agregado ao docente que o realiza em IES com planos de carreira,

cargos e salários implantados que contabilizam tais atividades. Julgamos que a credibilidade da proposta está na execução do escopo proposto, entregando aos participantes o que se desejou buscar em termos de conhecimento aplicável ao cotidiano de trabalho, percebido pela facilidade em se estabelecer a relação de ensino-aprendizado com o aluno, com vistas à melhor formação do futuro profissional; este deve ser o motivo central de qualquer proposta de capacitação/ formação continuada para docentes.

Contudo, não temos a pretensão de supor que este seja o melhor modelo a ser adotado; cremos que este seja o modelo que melhor se molda às nossas necessidades de capacitação permanente do corpo docente; também acreditamos que esta proposta poderá sofrer ajustes, e que, poderemos vir a adotar no futuro alguma das estratégias aqui colocadas como obstáculos nesse momento de implantação.

REFERÊNCIAS

- 1- Gatti BA. Análise das políticas públicas para formação continuada no Brasil, na última década. *Revista Brasileira de Educação*. 2008; 13(37):57-70
 - 2- Brasil. Ministro de Estado da Educação. Portaria 2.051, de 9 de julho de 2004. Disponível em: <http://meclegis.mec.gov.br/documento/view/id/32>
 - 3- Pelissoni AMS. Avaliação Institucional: concepções e práticas. Material da 4ª. aula da Disciplina Avaliação do ensino e da aprendizagem, ministrada no Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em Didática e Metodologia do Ensino Superior – Programa Permanente de Capacitação Docente. Valinhos, SP: Anhanguera Educacional, 2009.
 - 4- Gadotti MR. *Pressupostos do projeto pedagógico*. In: MEC, Anais da Conferência Nacional de Educação para Todos. Brasília, 28/8 a 2/9/1994.
 - 5- Banco Mundial. *Priorités et stratégies pour l'éducation: un étude de la Banque Mondiale*. Washington: Banco Mundial, 1995.
 - 6- Banco Mundial. *Education sector strategy*. Washington: Banco Mundial, 1999.
 - 7- Banco Mundial. *Brasil justo, competitivo, sustentável*. Brasília: Banco Mundial, 2002.
 - 8- PREAL – Programa de Promoção da Reforma Educativa na América Latina e Caribe. Ficando para trás. Boletim da Educação na América Latina, 2002. _____ Formação de formadores. 2004. Disponível em: <http://www.preal.org>.
 - 9- UNESCO. Declaração mundial sobre educação superior no século XXI: visão e ação. Anais da Conferência Mundial sobre Ensino Superior. Trad. Unesco/CRUB. Paris: UNESCO, 1998.
- _____ Marco referencial de ação prioritária para a mudança e o desenvolvimento do ensino superior. *Anais da Conferência Mundial sobre o Ensino Superior*. Tradução de Unesco/CRUB. Paris: Unesco, 1998b.

- _____ Fórum Mundial de Educação. *Cadre d'action de Dakar. L'Éducation pour tous tenir nos engagements collectifs*. 2000. Disponível em: <http://www.unesdoc.unesco.org>.
- 10- Brasil. Ministério da Educação. Resolução CNE/CES 1 de 8 de junho de 2007. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces001_07.pdf

