



Desenvolvimento Profissional Docente: Um Processo Contínuo de Formação

Thereza Denise Luna Parente Brasileiro¹

Resumo: O presente artigo apresenta uma abordagem sobre o tema Desenvolvimento Profissional Docente. Tem como objetivo refletir sobre os distintos aspectos do desenvolvimento profissional e sobre as possibilidades de transformação para a otimização do processo de formação contínua dos professores. Este estudo caracteriza-se uma pesquisa bibliográfica de abordagem qualitativa, a partir do pensamento entre os autores embasadas nas leituras de diferentes obras. O desenvolvimento profissional docente, processo contínuo de formação, necessita ser valorizado, repensado e melhor desenvolvido levando em conta as bases que fundamentam as ações das instituições de ensino. As atualizações contínuas no aprendizado são indispensáveis para alcançar qualquer objetivo profissional, a atualização de conhecimentos deve ser encarada como um instrumento e estratégia de crescimento profissional e pessoal.

Palavras-chave: Desenvolvimento profissional; Docência; Formação.

Teaching Professional Development: A Continuous Training Process

Abstract: This article presents an approach on the theme Of Professional Teacher Development. It aims to reflect on the different aspects of professional development and on the possibilities of transformation for the optimization of the process of continuous teacher training. This study is characterized a bibliographic research of qualitative approach, based on the thought among the authors based on the readings of different works. Teacher professional development, continuous process of training, needs to be valued, rethought and better developed taking into account the bases that underlie the actions of educational institutions. Continuous updates in learning are indispensable to achieve any professional goal, updating knowledge should be seen as an instrument and strategy of professional and personal growth.

Keywords: Professional development; Teaching; Training.

¹Aluna do programa de Mestrado em Ensino, da Universidade do Vale do Taquari - Univates; Pós-graduada em Arte e Educação pela Universidade Regional do Cariri- URCA; Graduada em Pedagogia pela Universidade Regional do Cariri- URCA. tdeniseluna@hotmail.com

Introdução

A formação do professor assume um espaço de destaque no processo transformador, sendo necessário que seja contínua no decorrer da carreira docente, com o objetivo de alcançar um patamar profissional qualitativo.

Para efetivação e otimização do desenvolvimento profissional é preciso o reconhecimento das características dos âmbitos de trabalho e dos contextos e a assimilação dos recursos existentes para a criação de oportunidades de aprendizagem impulsionadoras. O desenvolvimento profissional não se efetiva somente na propriedade de conhecimentos sobre o ensino, mas também no desenvolvimento de atitudes, das relações interpessoais e das competências direcionadas ao processo pedagógico.

Os professores devem utilizar nas suas práticas de ensino não só conhecimentos específicos das disciplinas que lecionam, mas competências diversas que promovam resultados positivos dessas práticas com implicações na construção da identidade, no desenvolvimento e na realização do profissional docente.

Dessa forma a formação do professor funda-se nas práticas de ensino, intervenções e circunstâncias oriundas do processo de ensino e aprendizagem consolidado no âmbito da sala de aula, de tal forma que é de essencial importância investir no profissional docente e considerar as suas experiências e práticas.

Desenvolvimento Profissional de Professores: processo de construção de um novo perfil docente

A ideia de Desenvolvimento Profissional de Professores vem se estabelecendo, desde a década de 1980, em um campo de pesquisas muito promissor para a ascensão, análise e reflexão acerca de aspectos essenciais à atuação profissional do professor.

Presenciamos, nas últimas décadas, a ocorrência de grandes transformações sociais, econômicas e políticas. Aspectos que acarretam, como decorrência, a necessidade de refletir sobre a instituição escolar e as transformações pelas quais ela deve passar, a fim de preparar as futuras gerações para fazer frente a essas mudanças. No tocante a essa transformação da escola, um dos aspectos a serem melhorados é a competência profissional do professor, nesse pensamento Marcelo (2019) apresenta que

O conhecimento, o saber, tem sido o elemento legitimador da profissão docente e a justificação do trabalho docente tem se baseado no compromisso em transformar esse conhecimento em aprendizagens relevantes para os alunos. Para que este compromisso se renove, sempre foi necessário, e hoje em dia é imprescindível, que os professores — da mesma maneira que é assumido por muitas outras profissões se convençam da necessidade de ampliar, aprofundar, melhorar a sua competência profissional e pessoal. (p. 08).

O processo de desenvolvimento profissional na contemporaneidade deve versar sobre a construção de um novo professor. Para tanto, rever, reconstruir e desenvolver o seu compromisso enquanto agente de mudança são quesitos essenciais ao ser professor. Todavia, os docentes devem adotar a participação ativa no processo, refletindo sobre a insatisfação com os saberes e práticas de ensino que possuem, do quanto isto os incomoda e de seus interesses e dedicação para desenvolvê-los e aprimorá-los.

Os estudos sobre desenvolvimento profissional docente destacam a figura do professor, um ser humano com necessidades e potencialidades, o qual se faz importante revelar, valorizar, apoiar e desenvolver. Nessa perspectiva e partindo do pressuposto de que a realização de ações tende aprimorar o processo de desenvolvimento profissional dos docentes, objetivando a melhoria da aprendizagem dos estudantes como consequência concreta.

O trabalho docente tem por objetivo transformar o conhecimento em aprendizagens relevantes, portanto, é essencial que os docentes melhorem sua capacidade profissional e pessoal. Os processos de formação continuada que não estimulem os professores a refletir sobre a própria prática são exemplos de modelos ultrapassados, nesse contexto Marcelo (2009) discorre que,

A formação inicial tem sido sujeita a múltiplas investigações e estudos (Cochran-Smith & Fries, 2005). De uma maneira geral, nota-se uma grande insatisfação, tanto por parte das instâncias políticas como da classe docente em exercício, acerca da capacidade de resposta das actuais instituições de formação às necessidades da profissão docente. As críticas que as consideram como tendo uma organização burocratizada, em que se assiste a um divórcio entre a teoria e a prática, uma excessiva fragmentação do conhecimento ensinado, um vínculo ténue com as escolas, estão a fazer com que algumas vozes proponham a redução temporal da formação inicial e o incremento da atenção dada ao período de inserção profissional dos professores. (MARCELO, 2009, p.13).

Assim, de acordo com Marcelo (2009), etapas da formação inicial, inclusão e desenvolvimento profissional necessitariam estar mais interrelacionadas, de forma a instituir aprendizagens coerentes e um sistema de desenvolvimento da profissão docente. Os países,

cientes dessa obrigação, devem dar um maior suporte aos seus professores nos primeiros anos de ensino e medirem estímulos e recursos para um desenvolvimento profissional contínuo.

Processo de formação do professor: um processo profissional

Novos cursos que objetivem inserir os docentes em processos reflexivos devem buscar o desenvolvimento profissional dos professores. Isso implica mudanças que podem alterar as atividades de ensino e aprendizagem e transformar sensivelmente as atitudes dos professores, possibilitando aperfeiçoar os resultados escolares dos estudantes.

Marcelo (2009) discorre que o exemplo implícito na maioria dos programas de desenvolvimento profissional é o desejo de contribuir para que esse desenvolvimento conduza transformações nos conhecimentos e crenças dos professores. Essa alteração tende a ocasionar uma mudança nas práticas docentes em sala de aula e um possível avanço nos resultados da aprendizagem dos alunos, o que nem sempre é tão simples de acontecer.

De acordo com Marcelo(2009), as pesquisas sobre as crenças docentes têm contribuído de sobremaneira para o avanço do processo de desenvolvimento profissional docente, pois apontam alguns caminhos para se compreender o porquê de muitas ações com intuito de promover o desenvolvimento profissional docente não surtir os efeitos desejados na mudança das práticas dos professores, e em menor grau ainda, na aprendizagem dos estudantes.

É comum um pequeno emaranhar na conceituação de conhecimentos e crenças docentes, no entanto, os saberes que se apresentam sustentados por evidências, são dinâmicos, internamente estruturado e se desenvolvem com a experiência. As crenças, por sua vez, possuem funções afetivas e valorativas, são estáticas e não apresentam embasamento em dados e evidências (MARCELO, 2009).

As crenças influenciam diretamente no percurso profissional dos docentes, em como eles aprendem e nos seus processos de mudanças. É bastante comum, nas escolas, que professores refutem alguma metodologia nova, porque acreditam, por exemplo, que a forma que vivenciaram a aprendizagem enquanto estudantes, ou mesmo, as estratégias e/ou hierarquização dos conteúdos que costumam realizar têm uma eficácia superior, ou simplesmente, trazem melhores resultados, sem contudo, que de fato haja um embasamento em dados significativos.

Nesse contexto, é evidente o quanto as crenças podem influenciar as interpretações e significados atribuídos aos diversos elementos que permeiam a construção do ensino. A compreensão do processo pelo qual os professores crescem profissionalmente e também das condições que auxiliam e estimulam esse crescimento são essenciais para facilitar o desenvolvimento profissional dos docentes (MARCELO, 2009).

O processo de formação do professor é principalmente um processo profissional, que envolve o progressivo desenvolvimento de suas potencialidades e a construção de novos saberes. As pesquisas desenvolvidas no Brasil enfocam a importância do trabalho em grupo, a necessidade da reflexão contínua sobre a prática, principalmente, quando o trabalho é feito em grupos colaborativos.

Nóvoa (2013), entre outros autores, lembra que o professor, assim como o aluno, é um ser humano possuidor de necessidades e potencialidades que importa revelar, valorizar e auxiliar a desenvolver. Isso demarca um processo de crescimento, determinante de uma evolução contínua, marcada por momentos especiais, na qual o próprio professor é quem assume o papel principal. É a esse processo que atualmente se denomina desenvolvimento profissional docente.

Os estudos de Shulman sobre o Knowledge Base (a base de conhecimentos para o ensino) contribuem para a compreensão dos saberes necessários à docência. O autor expõe três categorias básicas presentes no desenvolvimento profissional: o conhecimento do conteúdo da disciplina, o conhecimento pedagógico da disciplina e o conhecimento curricular.

Para Shulman (1986), o conhecimento do conteúdo da disciplina é, provavelmente, bem mais amplo que aqueles obtidos hoje pelos alunos. Esse conhecimento não se resume ao de conceito da disciplina, mas, requer a compreensão das formas como esses conceitos e princípios básicos estão organizados e o domínio do conjunto de formas mediante as quais a validade das produções é estabelecida na área.

O conhecimento pedagógico da disciplina envolve aspectos mais específicos a situações de ensino, os estilos de formular e apresentar os tópicos geralmente abordados em uma área de maneira a torná-los mais acessíveis para os alunos. Nesse conhecimento se incluem “as analogias de maior impacto, ilustrações, exemplos, explicações e demonstrações” (SHULMAN, 1986, p. 9), afinal todo um conjunto de formas alternativas de apresentação dos conteúdos originários quer de pesquisas, quer da sabedoria da prática.

Nesta categoria Shulman (1986) expõe ainda a compreensão do que facilita ou inibe a aprendizagem de um tópico específico, primeiramente, o entendimento de que sujeitos de

diferentes faixas etárias e com diferentes experiências de vida trazem consigo concepções ou conceitos prévios que podem intervir na aprendizagem dos tópicos mais abordados na escola, bem como, dispor de variadas estratégias entre as quais possa selecionar as mais adequadas para reorganizar a compreensão dos estudantes.

A terceira categoria de saberes apontada pelo autor é a do conhecimento curricular, que se refere ao conhecimento dos programas idealizados para o ensino de um determinado assunto em um dado nível da escolaridade, dos diversos materiais instrucionais à disposição, assim como, das características que originam a utilização ou não de um determinado programa ou material em certa situação.

Ainda que se espere que os cursos responsáveis pela formação inicial do professor devam lhe consentir desempenhar sua profissão com adequada segurança, é consenso entre os docentes que a complexidade do trabalho docente e as transformações na sociedade abrangem conhecimentos e situações difíceis de prever para serem previamente examinados durante o tempo destinado aos cursos. Por isso, consideram que também na profissão docente há a necessidade de um contínuo processo de reflexão e adequação a essas inovações.

Desenvolvimento profissional docente: um campo de conhecimento amplo e diverso

O conceito de Desenvolvimento Profissional docente é bastante recente e vem progredindo significativamente, a partir da década de 1980. Apresenta uma conotação de evolução e continuidade que ultrapassa a aproximação tradicional existente entre a formação inicial e continuada dos professores.

Por outro lado, o desenvolvimento profissional não pode ser imposto, mas deve estar sob a responsabilidade do professor, que necessita querer investir na profissão. Sendo que, o trabalho docente tem o compromisso de transformar o conhecimento em aprendizagens que sejam relevantes para os alunos, é indispensável que os docentes se convençam da importância de ampliar, aprofundar e melhorar a sua competência profissional e pessoal (MARCELO, 2009). Ponderando que atuação do professor em sala de aula exige do docente não só sensibilidade referente ao processo de desenvolvimento dos sujeitos, como também, interpretações do contexto onde atua e autoconhecimento pessoal e profissional.

Dessa forma, utilizando o pressuposto de que o desenvolvimento profissional é um processo que vai ganhando corpo à medida em que o professor adquire experiência, sabedoria

e consciência profissional, faz-se de muita relevância, entender a relação entre identidade profissional e desenvolvimento profissional.

Conforme Marcelo (2009, p. 11) “A identidade profissional é a forma como os professores se definem a si mesmos e aos outros”. A identidade docente não é algo estático, antes se configura como um processo influenciado pelo contexto escolar, pelas reformas políticas e sociais, bem como relaciona-se a aspectos subjetivos, como, o compromisso pessoal, sua disposição para aprender a ensinar, as crenças formadas ao longo da trajetória profissional, valores, o conhecimento conceitual dos conteúdos e de como os ensina (MARCELO, 2009). A identidade profissional se engendra em um processo evolutivo, assim sendo, programas de desenvolvimento profissional docente, especialmente, através de grupos colaborativos tendem a agir sobre concepções e crenças dos professores, e dessa forma, em como os docentes se veem naquele dado momento e contexto.

Nessa perspectiva, um ponto relevante que muitos programas de desenvolvimento profissional deixam de ponderar é o processo de mudança do professor. As atividades de desenvolvimento profissional comumente são projetadas para iniciar a transformação de atitudes, crenças e percepções dos docentes. Conjetura-se que tais modificações de atitudes e crenças dos professores irá induzir a transformações exclusivas em seus comportamentos de sala de aula e práticas, resultando primordialmente no avanço da aprendizagem dos alunos.

Guskey elenca três objetivos principais para os programas de desenvolvimento profissional: 1- Mudança nas práticas de sala de aula dos professores; 2- Mudança em suas atitudes e crenças; e 3- Mudança nos resultados de aprendizagem dos alunos. É de especial importância para os empenhos promover à transformação, contudo, a continuação com que esses resultados incidem de uma forma para outra.

Os programas profissionais de desenvolvimento que se baseiam na hipótese de que a transformação nas atitudes e crenças dos professores ocorre essencialmente, são geralmente idealizados para obter aceitação e compromisso e estimulá-los antes mesmo da implementação de novas práticas ou estratégias.

A transformação docente adotada por Guskey (2002) apresenta uma abordagem alternativa, recomendando uma sequência diferente entre os três principais resultados do desenvolvimento profissional. A transformação expressiva nas atitudes e crenças dos professores normalmente só ocorre após a obtenção das provas de melhorias na aprendizagem dos sujeitos.

Conforme Guskey, (2002), melhorias, no geral, resultam de transformações que os professores realizam em suas práticas de sala de aula. O ponto crítico é que não é o desenvolvimento profissional, por si só, mas a experiência de atuação bem-sucedida, que transforma as atitudes e crenças dos professores. Eles passam a acreditar que funciona porque praticaram, e essa experiência é que modifica suas atitudes e crenças.

Quanto as experiências de aprendizagem, Marcelo (2009) ressalta que

O desenvolvimento profissional docente inclui todas as experiências de aprendizagem natural e aquelas que, planejadas e conscientes, tentam, directa ou indirectamente, beneficiar os indivíduos, grupos ou escolas e que contribuem para a melhoria da qualidade da educação nas salas de aula. É o processo mediante o qual os professores, sós ou acompanhados, reveem, renovam e desenvolvem o seu compromisso como agentes de mudança, com os propósitos morais do ensino e adquirem e desenvolvem conhecimentos, competências e inteligência emocional, essenciais ao pensamento profissional, à planificação e à prática com as crianças, com os jovens e com os seus colegas, ao longo de cada uma das etapas das suas vidas enquanto docentes (MARCELO, 2009, p. 10).

As diversas definições apresentadas por Marcelo (2009) apontam o desenvolvimento profissional docente como um processo, individual ou coletivo, preferencialmente localizado no ambiente de atuação do docente, contendo as seguintes características: é baseado no construtivismo; o processo ocorre a longo prazo; as experiências são mais eficazes se forem baseadas na escola e relacionadas com as atividades diárias dos professores; está directamente relacionado com os processos de reforma da escola; o professor adquire mais conhecimento a partir da reflexão sobre as experiências; o processo é colaborativo; são diferentes as formas em diferentes contextos.

É importante observar que o padrão subentendido na maioria dos processos de desenvolvimento profissional tem por objetivo contribuir para provocar mudanças nos conhecimentos e nas crenças dos professores por analisar que estas tendem a originar uma alteração das práticas docentes em sala de aula e, conseqüentemente, uma provável melhoria nos resultados da aprendizagem dos alunos (MARCELO, 2009).

É necessário advertir que as concepções dos docentes não formam um todo relativamente homogêneo, mas se caracterizam quanto aos níveis de ensino, procedência profissional, inclusão social e por suas opções ideológicas e educativas. Reconhecer que as concepções e atitudes dos docentes não são as mais adequadas ao desempenho do seu papel profissional em alguns aspectos, apresenta uma importante questão, a de saber se, e como podem se transformar.

Assim sendo, se o desenvolvimento profissional leva em conta importantes subsídios coletivos e individuais e é favorecido por situações colaborativas, em que o docente tem a oportunidade de interagir com outros colegas de profissão e sentir-se apoiado, por outro lado o desenvolvimento profissional de cada professor é algo pessoal, de sua inteira e total responsabilidade. Compete, portanto, a cada docente, valorizar e investir na sua profissão, agindo com responsabilidade, definindo metas para o seu avanço, refletindo sempre acerca da sua prática (NÓVOA, 2013). Referente ao desenvolvimento profissional Marcelo (2009) aborda:

O desenvolvimento profissional docente é um campo de conhecimento muito amplo e diverso, do qual tentámos mostrar algumas das suas ideias gerais. Aprofundar requer uma análise mais pormenorizada dos diferentes processos e conteúdos que levam os docentes a aprender a ensinar. E não existe apenas uma resposta a esta questão. Mas, seja qual for a orientação que se adopte, é necessário que se compreenda que a profissão docente e o seu desenvolvimento constituem um elemento fundamental e crucial para assegurar a qualidade da aprendizagem dos alunos. (MARCELO, 2009, p. 19).

Nessa perspectiva, as atividades de desenvolvimento profissional docente devem ser realmente significativas, promovendo uma aproximação entre teoria e prática. Assim, a formação continuada deveria contemplar as experiências dos profissionais, prioritariamente no âmbito da escola, podendo socializar os avanços e as dificuldades lhes proporcionando reflexões sobre sua prática, num espaço coletivo de aprendizagem.

Considerações Finais

Uma alternativa para o enfrentamento das dificuldades e desafios colocados para os professores é seu desenvolvimento profissional, a formação docente, um processo que se contemporiza por todos os momentos da atuação profissional ao longo da carreira.

Os processos de transformação nos âmbitos de ensino exigem o envolvimento e dedicação efetiva dos professores. O desejável é ter espaços e formações dentro dos contextos de ensino que possibilitem discussões significativas que levem os profissionais a um processo de análise e desenvolvimento de ações significativas e criativas, buscando transformações em conformidade com as necessidades da contemporaneidade. Dessa forma, o desenvolvimento de docentes críticos, reflexivos, intelectuais engajados e capacitados para a construção da

cidadania no ambiente de ensino é desafio emergente e indispensável em qualquer experiência de transformação da escola.

Assim, é necessário propiciar, incentivar, provocar condições para que este desenvolvimento ocorra, capacitando os professores para enfrentar estes desafios através do desenvolvimento profissional docente. Através da formação continuada o processo de aprendizagem e desenvolvimento do professor se torna constante, oportunizando-o a refletir e aperfeiçoar as suas práticas pedagógicas e também de promover o protagonismo de seus alunos, potencializando assim o processo de ensino-aprendizagem. O processo de desenvolvimento profissional na atualidade deve abordar o desenvolvimento de um novo professor.

Referências

GUSKEY, T. R. **Professional development and teacher change**. Teachers and teaching: theory and practice. v. 8, n. 3/4, 2002. Disponível em: < physics.gmu.edu/~hgeller/TeacherWorkshop/Guskey2002.pdf >.

MARCELO, C. **A identidade docente: constantes e desafios**. *Revista Brasileira de Pesquisa sobre Formação Docente*. Ouro Preto, v. 1, n. 1, p. 109-131, ago./dez. 2009a.

MARCELO, C. **Desenvolvimento profissional docente: passado e futuro**. *Sísifo - Revista de Ciências da Educação*, Lisboa, n. 8, p. 7-22, jan./abr. 2009b.

NÓVOA, A. **Nada substitui um bom professor: propostas para uma revolução no campo da formação do professor**. In: GATTI, B. A. et al. (Orgs.). *Por uma política nacional de formação de professores*. São Paulo: UNESP, 2013. p. 199-210.

SHULMAN, L. S. **Those who understand: knowledge growth in teaching**. *Educational Researcher*, p. 4-14, v15, n. 2, 1986.



Como citar este artigo (Formato ABNT):

BRASILEIRO, Thereza Denise Luna Parente. **Desenvolvimento Profissional Docente: Um Processo Contínuo de Formação**. *Id on Line Rev.Mult. Psic.*, Dezembro/2019, vol.13, n.48 SUPLEMENTO 1, p. 441-450. ISSN: 1981-1179.

Recebido: 26/12/2019;

Aceito: 28/12/2019