



GLOBAL EDUCATION LEADERS' PROGRAM BRASIL

Desenvolvimento Profissional Efetivo

Há muito tempo, observamos um abismo entre o que esperamos dos alunos e o quanto nossos professores estão preparados para oferecer isso. Mas como podemos mudar, se isso envolve inúmeras escolhas como, por exemplo, que tipo de experiências vão motivar e possibilitar que os professores adquiram o conhecimento e as habilidades necessárias para implementar novas práticas essenciais para o desenvolvimento dos seus alunos?

Decisões sobre quais experiências vão ser mais efetivas devem ser guiadas pelo contexto, com diversas variações, inclusive de pessoa para pessoa. Ultimamente, as pesquisas sugerem que as características estruturais de uma atividade (se é focada no conteúdo que os alunos vão precisar saber ou se é coordenada com um esforço para a melhoria da escola como um todo) são mais importantes que o tipo de atividade a ser escolhida. Para muitos profissionais que começam seus planos de aula decidindo o tipo de atividade que vão usar, isso representa uma mudança radical no processo de construção clássico.

Um grande número de pesquisas tem focado nas experiências de desenvolvimento profissional dos professores. Muitas avaliam esse desenvolvimento como efetivo quando acarreta as mudanças desejadas nas práticas de ensino. Entretanto, há um número pequeno de estudos que associam o desenvolvimento profissional a um padrão mais elevado de eficácia, classificando-o de acordo com o melhor desempenho do aluno. Identificou-se que certas características das atividades do desenvolvimento profissional influenciam se um participante vai ou não atingir seus objetivos.

Estrutura: Entre os professores que participaram da pesquisa, foram examinadas as características estruturais e essenciais para determinar como a forma e o conteúdo de suas atividades de desenvolvimento profissional influenciam os resultados reportados:

Características estruturais:

- Forma - A atividade representa uma nova abordagem, como estudo de grupo ou redes de contato, ou uma oficina ou conferência tradicionais?
- Duração - Quantas horas e em que espaço de tempo a atividade aconteceu?

- Participação - Grupos da mesma escola, departamento, ou nível escolar participam coletivamente? Que oportunidades os professores têm para uma colaboração e reflexão significativas?

Características essenciais:

- Foco no conteúdo - Em que grau a atividade focou em melhorar e aprofundar o conhecimento de conteúdo dos professores e seu entendimento sobre como alunos aprendem o conteúdo?
- Oportunidade para aprendizagem ativa - Que oportunidades os professores têm de se tornarem ativamente envolvidos em uma análise significativa do ensino e aprendizagem?
- Coerência- A atividade estava intimamente coordenada com os esforços para melhoria da escola? O conteúdo estava alinhado com os padrões e avaliações do estado?

Forma: Normalmente, os professores experimentam as atividades mais típicas para seu desenvolvimento, desde cursos para transmitir técnicas ou materiais, até cursos acadêmicos com foco em seu contexto mais teórico. Em contraste, atividades de “reforma”, como estudo em grupo, rede de professores, mentoria, treinamento e outras formas colaborativas de aprendizagem, tendem a obter mais sucesso mudando, de fato, a prática docente.

Duração: Os resultados mostram que, em geral, a duração do desenvolvimento profissional está relacionada à profundidade da mudança no professor, indicando que mais tempo agrega mais preparação, com mais oportunidades para aprendizagem ativa, mais foco em conteúdos básicos e mais coerência com as outras experiências formativas. Independente desse dado, sabe-se que apenas a duração não é suficiente para garantir o sucesso, e as variações em conteúdo têm um efeito mais forte do que se ocupasse um espaço considerável de tempo. Há vários exemplos onde cursos menores obtiveram resultados mais altos, então isso sugere que o foco e conteúdo das oportunidades de aprendizagem dos professores tem um efeito muito mais importante.

Participação: Um consenso cada vez maior tem surgido no campo de desenvolvimento profissional, afirmando que é preciso mover os professores dos padrões tradicionais de isolamento e privação para uma nova concepção de ensino, no qual a colaboração e questionamentos compartilhados sejam a norma. Ainda em 1993, McLaughlin Talbert descobriu, em um estudo de caso com cerca de 900 educadores, que aqueles associados às comunidades profissionais fortes eram melhores em se adaptar aos desafios para ensinar os alunos de hoje em dia.

Aprendizagem ativa: Muitos observadores têm documentado que, quando os professores têm a oportunidade de se tornarem engajados ativamente em sua própria aprendizagem através de observações, estudo do trabalho do aluno em colaboração com colegas e planejamento de currículo de forma conjunta, por exemplo, tornam-se mais capazes de melhorar suas práticas.

Coerência: Uma das maiores críticas ao modelo tradicional de desenvolvimento profissional é que as atividades não fazem parte de uma estratégia mais ampla de melhoria. Se a experiência de

desenvolvimento profissional está desconectada dos padrões do estado ou local em que estão os alunos, eles são mais propensos a não se sentirem comprometidos em fazer a diferença em suas práticas.

Base de pesquisa para tipos específicos de atividades: Para todos os autores que investigam atividades para o desenvolvimento profissional de educadores, sempre existe uma pesquisa que apoia cada uma das várias atividades. Joyce e Showers (2002) propõem que os planejadores devam determinar, primeiramente, quantas mudanças eles esperam que os professores alcancem, como resultado de sua participação.

Muitos são os possíveis resultados ou níveis de impacto:

- Professores ganham conhecimento ou tomam consciência de teorias e práticas educacionais.
- Professores mudam sua atitude, seja sobre sua própria habilidade, o potencial de seus alunos ou uma matéria particular.
- Professores desenvolvem capacidades discretas, como por exemplo, técnicas mais efetivas de questionamento.
- Professores experimentam a “transferência de treinamento.” Em outras palavras, eles podem implementar e usar um método instrucional novo na sala de aula e medir seus efeitos na aprendizagem dos alunos.

De acordo com o modelo de Joyce e Showers, todos os resultados são potencialmente úteis em diferentes circunstâncias, mas apenas o último pode influenciar e melhorar as conquistas dos alunos, pois é o único que muda as condições na sala de aula para a melhoria da aprendizagem possa acontecer. Determinar a estratégia para o resultado de um desenvolvimento profissional precisa permitir que o planejador tenha dados suficientes para, depois, selecionar as atividades com maior potencial para atingir seu objetivo.

As atividades abaixo são as que podem, potencialmente, incorporar as características listadas, até então, e permitem que os professores mudem seu ambiente de aprendizagem de forma a aumentar a ocorrência de aprendizagem:

- Envolvimento com o currículo: Implementar uma série de materiais curriculares novos pode ser uma forma poderosa de desenvolvimento profissional, parcialmente porque ela tem uma das características acima citadas: foca no conteúdo que os alunos precisam saber.
- Oficinas/Institutos/Seminários: Sabemos que a maior parte dos desenvolvimentos tradicionais se baseiam nesse formato. Infelizmente, muitos desses treinamentos estão na forma de uma oficina com quase nenhum acompanhamento, muito mais fragmentados que coerentes e não são conectados com o conteúdo que os alunos devem manejar. Contudo, quando as oficinas são construídas em um plano de desenvolvimento profissional mais duradouro, com momentos de acompanhamento pré-determinados para discussões e reflexões, ou quando fazem parte de um plano de desenvolvimento

- profissional que inclua outros tipos de atividades com, por exemplo, discussões de casos, elas podem ter um impacto, tanto na prática, quanto nas conquistas dos alunos.
- Pesquisa participativa: Baseia-se na concepção de que os professores vão crescer profissionalmente se eles puderem gerar e investigar perguntas sobre suas próprias práticas.
 - Discussão de casos: Oferece aos professores uma oportunidade de refletir sobre o processo de ensino e aprendizagem, examinando e estudando a história ou vídeos que capturem experiências de sala de aula.
 - Grupos de estudo: Variam em tamanho, mas eles tipicamente envolvem grupos de professores de uma mesma disciplina ou escola, realizando encontros regulares por um determinado período para explorar algum tópico de interesse mútuo, relacionado ao ensino e aprendizagem.
 - Estudo de lições: Originado no Japão, esse estudo é um processo onde os professores planejam, investigam, observam e revisam lições. O objetivo não é apenas desenvolver um entendimento sobre uma lição em especial, mas ganhar um conhecimento mais profundo da aprendizagem dos alunos e promover o trabalho colaborativo intenso entre colegas.
 - Examinar o trabalho dos alunos: Dar aos professores oportunidades de examinar de perto o trabalho dos alunos em colaboração com seus colegas é o objetivo dessa atividade, forçando-os a reconhecer as discrepâncias entre o que eles pensam que ensinaram e o que os alunos parecem ter aprendido, de fato.
 - Treinamento: é um processo no qual dois ou mais educadores trabalham juntos para melhorar suas práticas. Relações efetivas de treinamento entre pares tipicamente focam em aprender e melhorar por um determinado tempo através de trocas e discussões. Seus tópicos específicos variam de acordo com suas necessidades e interesses, e tais debates tem se tornado menos supervisionados e mais colaborativos.
 - Mentoria: É uma relação mais focada numa observação, onde o mentor pode agir como especialista, guia, facilitador ou treinador, devendo providenciar uma orientação concreta sobre como melhorar a aprendizagem do aluno.
 - Implicações: Uma grande variedade de experiências pode ser eficiente se as mesmas forem construídas para incorporar uma base de pesquisa que as justifique, alinhando-as com o contexto e objetivos dos usuários.

Fonte: "Designing Effective Professional Development Experiences: What do we know?" - Learning Point Associates, 2004

Realização

