

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE
INSTITUTO DO NOROESTE FLUMINENSE DE EDUCAÇÃO
SUPERIOR
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM ENSINO

KÉSIA DA SILVA FERREIRA ALMENARA

**Professores e Supervisores Escolares:
Um estudo sobre o início de carreira dos docentes**

SANTO ANTÔNIO DE PÁDUA/RJ

2024

KÉSIA DA SILVA FERREIRA ALMENARA

**Professores e Supervisores Escolares:
Um estudo sobre o início de carreira dos docentes**

Dissertação apresentada ao curso de Mestrado em Ensino do Instituto do Noroeste Fluminense de Educação Superior, Universidade Federal Fluminense, como requisito parcial para a obtenção do Título de Mestre em Ensino.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Amanda Oliveira Rabelo

SANTO ANTÔNIO DE PÁDUA/RJ

2024

Ficha catalográfica automática - SDC/BINF
Gerada com informações fornecidas pelo autor

A448p Almenara, Késia da Silva Ferreira
Professores E Supervisores Escolares: Um Estudo Sobre o
Início da Carreira Dos Docentes / Késia da Silva Ferreira
Almenara. - 2024.
143 f. : il.

Orientador: Amanda Oliveira Rabelo.
Dissertação (mestrado)-Universidade Federal Fluminense,
Instituto do Noroeste Fluminense de Educação Superior, Santo
Antônio de Pádua, 2024.

1. Supervisão escolar. 2. Formação docente. 3. Professor.
4. Produção intelectual. I. Rabelo, Amanda Oliveira,
orientadora. II. Universidade Federal Fluminense. Instituto do
Noroeste Fluminense de Educação Superior. III. Título.

CDD - XXI

Bibliotecário responsável: Debora do Nascimento - CRB7/6368

KÉSIA DA SILVA FERREIRA ALMENARA

**Professores e Supervisores Escolares:
Um estudo sobre o início de carreira dos docentes**

Dissertação apresentada ao curso de Mestrado em Ensino do Instituto do Noroeste Fluminense de Educação Superior, Universidade Federal Fluminense, como requisito parcial para a obtenção do Título de Mestre em Ensino.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Amanda Oliveira Rabelo

Aprovada em:

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dr^a. Amanda Oliveira Rabelo - UFRRJ

Prof^a. Dr^a. Maristela Barenco Corrêa de Mello - UFF

Prof^a. Dr^a. Elisângela Bernardo - UNIRIO

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, por ser o meu Pai, o meu sustento, por me dar a vida e por me permitir concluir o mestrado. Pois Dele, por Ele e para Ele são todas as coisas. Minha eterna gratidão aos meus pais Renato (*in memoriam*) e Elaine, que sempre me incentivaram a alcançar lugares que eles mesmos não tinham alcançado.

Ao meu esposo, que continuamente me apoia em minhas decisões, sonhando comigo e incentivando-me a alçar novos voos. Ao meu filho Davi, que é a luz da minha vida e o principal motivo de minha busca de ser melhor a cada dia. A minha avó Glorinha, meu irmão e tios Antônio Carlos e Valnir, que se alegram com minhas conquistas e me incentivam a ir além.

À minha orientadora Amanda, que durante todo o decorrer do mestrado, prontamente me auxiliou pacientemente e me incentivou, fazendo correções quando necessário e sendo fundamental nas minhas construções e descobertas de novos caminhos de aprendizado, levando-me a acreditar ainda mais no meu potencial.

À banca examinadora que, mesmo mediante ao curto prazo para a apreciação do trabalho, prontamente contribuiu para a melhoria dele, realizando apontamentos de grande importância, o que proporcionou a reflexão sobre como realizar progressos na exposição dos pareceres estabelecidos na pesquisa, cooperando para o alcance de um resultado mais satisfatório.

A todos os professores do mestrado que grandemente contribuíram para a minha formação, através das discussões propostas e na composição de saberes. Sem palavras para demonstrar minha gratidão às “pipocas” que marcaram positivamente a minha vida, estando sempre dispostas a construir e compartilhar ricos conhecimentos valiosos para a vida.

À toda equipe da SMEC que me auxiliou no desenvolvimento da pesquisa, além dos demais colegas de profissão. Gratidão a todos que direta ou indiretamente foram e são suporte em minha vida, dando-me auxílio para alcançar os meus objetivos.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo compreender como se dá o início da carreira profissional dos professores na rede pública de ensino do município de Cambuci-RJ que atuam na educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental, além de entender como foi e tem sido a atuação do supervisor escolar nesse processo de indução como sendo uma estratégia de fortalecimento na carreira docente. Para isso, os professores da rede municipal de ensino foram convidados para participar da pesquisa em questão e para o levantamento e construções dos dados, foi utilizado questionário on-line, entrevista individual e em grupo e foi oferecida uma oficina on-line de formação pedagógica, com emissão de certificado de participação ofertada para os professores da educação infantil e dos anos iniciais do ensino fundamental, promovendo o diálogo e proporcionando a troca de experiências entre professores iniciantes, experientes e supervisores escolares. Por meio das discussões realizadas na oficina e respostas obtidas no questionário e nas entrevistas, foi possível realizar a coleta, construção e estudo dos dados, através de abordagem qualitativa com foco na interpretação das narrativas expostas pelos professores e supervisores participantes. Dessa forma concluiu-se que: o acompanhamento do professor em início de carreira, mesmo informalmente, reduz o choque de realidade que muitos enfrentam, colaborando para a progressão e permanência na carreira, no entanto, no processo de indução dos professores da sede do município na rede pública de Cambuci, o maior apoio recebido foi através dos colegas de trabalho. Contudo, com a chegada dos professores iniciantes, alguns professores experientes se demonstram ríspidos, criticando a forma de trabalho do novato, porém, outros são receptivos, auxiliando esse novo professor, além de cooperar para a sua adaptação, verificando-se então a mentoria sendo realizada “informalmente”. As principais dificuldades encontradas pelos professores iniciantes e professores experientes da pesquisa foram: a falta de suporte pedagógico e acompanhamento, falta de experiência, recursos pedagógicos inapropriados e/ou a falta deles, dúvidas no preenchimento dos documentos, divergências entre a teoria e a prática. Verificou-se ainda que o supervisor pode contribuir para a indução, crescimento, desenvolvimento e melhor formação desses

profissionais buscando trabalhar em regime de colaboração, incentivando a troca de experiências, proporcionando momentos de construções significativas. Um apontamento que fica para ser investigado no futuro (e que talvez não sejamos nós as responsáveis em pesquisar sobre ele), é em relação aos desafios do trabalho formativo: pode ser que esteja ligado ao trabalho escolar em si ou ligado a vida simplesmente. Além disso, seria importante compreender melhor em um outro momento, a respeito da importância que os professores dispõem em conquistar um certificado de participação em formações. Contudo, há ainda algo mais importante do que a formação em si: estamos nos referindo a reflexão sobre a nossa ação, é o fato de como temos usado o que temos aprendido, se a favor ou contra ao que acreditamos ser essencial para criar relações que cultivem o respeito, a cooperação e a empatia.

Palavras chave: Indução profissional; Supervisor escolar; Início de carreira; Professor iniciante.

ABSTRACT

The present work aims to understand how the beginning of the professional career of teachers in the public education network in the city of Cambuci-RJ who work in early childhood education and in the early years of primary education occurred/occurs, in addition to understanding how the The role of the school supervisor in this induction process as a strategy to strengthen the teaching career. For this, teachers from the municipal education network were invited to participate in the research in question and to collect and construct data, an online questionnaire, individual and group interviews were used and an online pedagogical training workshop was offered. , with the issuance of a certificate of participation offered to teachers in early childhood education and the initial years of primary education, promoting dialogue and providing an exchange of experiences between beginning and experienced teachers and school supervisors. Through discussions held in the workshop, and responses obtained in the questionnaire and interviews, it was possible to collect, construct and study data, through the method of qualitative studies focusing on the interpretation of the narratives exposed by participating teachers and supervisors, we conclude that: monitoring teachers at the beginning of their career, even informally, reduces the reality shock that many face, contributing to career progression and permanence, however, in the process of induction of teachers from the municipality's headquarters into the public Cambuci, the greatest support received was through co-workers. However, with the arrival of beginning teachers, some experienced teachers appear harsh, criticizing the novice's way of working, however, others are receptive, helping this new teacher, in addition to cooperating in his adaptation, thus verifying that mentoring is being carried out "informally". The main difficulties encountered by beginning teachers and experienced teachers in the research were: lack of pedagogical support and monitoring, lack of experience, inappropriate pedagogical resources and/or lack thereof, doubts when filling out documents, divergences between theory and practice. It was also found that the supervisor can contribute to the induction, growth, development and better training of these professionals by seeking to work collaboratively, encouraging the exchange of experiences, providing moments of significant construction. A note that remains to be investigated in the future (and

that perhaps we are not responsible for researching) is in relation to the challenges of training work: it may be linked to the school work itself, or simply linked to life. Furthermore, it would be important to better understand at a later date the importance of teachers in obtaining a certificate of participation in training. However, there is still something more important than the training itself: we are referring to reflection on our action, it is the fact of how we have used what we have learned, whether for or against what we believe is essential to create relationships that cultivate respect, cooperation and empathy.

Keyword: Professional induction; School supervisor; Career start; Beginning teacher.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Localização de Cambuci no Rio de Janeiro	18
Figura 2	O município de Cambuci e os limítrofes	18
Figura 3	Parque Aquático de Cambuci	19
Figura 4	Vista da Rampa do Voo Livre de Cambuci	19
Figura 5	Características de um bom professor na atualidade, segundo NÓVOA	47

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Idade dos participantes da pesquisa	90
Gráfico 2	Sexo dos participantes da pesquisa	91
Gráfico 3	Área de atuação dos participantes da pesquisa	91
Gráfico 4	Tempo de experiência dos participantes da pesquisa	92
Gráfico 5	Formação dos participantes da pesquisa	93
Gráfico 6	Estágio na formação inicial	95
Gráfico 7	Após formado senti que não estava preparado para a docência	96
Gráfico 8	Formação distante da prática cotidiana	99
Gráfico 9	Ao iniciar a carreira, não sabia como trabalhar	100
Gráfico 10	Encontrei muitas dificuldades na carreira docente	102
Gráfico 11	Teve alguma dificuldade enquanto foi professor iniciante	104
Gráfico 12	Estou satisfeito com meu trabalho	106
Gráfico 13	Desejo de progredir na carreira docente	107
Gráfico 14	Considero que o professor precisa trocar conhecimentos para ter melhores resultados na carreira	110
Gráfico 15	Os supervisores/orientadores pedagógicos ofereceram suporte pedagógico	112
Gráfico 16	O professor precisa de um apoio no início da atuação profissional	114
Gráfico 17	Feedback sobre os cursos ofertados pela SMEC	116
Gráfico 18	Capacitação no início da carreira docente	118

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CACS-FUNDEB	Conselho de Acompanhamento e Controle Social do Fundeb
CAE	Conselho de Alimentação Escolar
CMDCA	Conselho Municipal da Criança e do Adolescente
CME	Conselho Municipal de Educação
ENEM	Exame Nacional do Ensino Médio
EJA	Educação de Jovens e Adultos
FUNDEB	Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
RH	Recursos Humanos
SMEC	Secretaria Municipal de Educação de Cambuci
PMC	Prefeitura Municipal de Cambuci
PPGEN	Programa de Pós Graduação em Ensino
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UNIRIO	Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	Informações sobre os professores participantes da oficina on-line	30
Quadro 2	Atuação profissional dos professores antes e durante a oficina on-line	36
Quadro 3	Características dos cursos de indução	57
Quadro 4	Questionário para os supervisores de ensino de Cambuci	69
Quadro 5	Artigos incluídos na revisão	76
Quadro 6	Descrição dos artigos de acordo com as suas características	78

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	15
1.1	SITUANDO CAMBUCI	17
1.2	MEMORIAL	20
1.3	OBJETIVO GERAL E ESPECÍFICOS	23
1.4	DELINEAMENTO METODOLÓGICO	26
1.5	ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO	39
2	A INDUÇÃO PROFISSIONAL DOCENTE NA ATUALIDADE: EXPECTATIVA X REALIDADE	41
2.1	A INDUÇÃO PROFISSIONAL	41
2.2	A INDUÇÃO PROFISSIONAL DO PROFESSOR DA EDUCAÇÃO INFANTIL E DOS ANOS INICIAIS DO ENSINO FUNDAMENTAL	51
2.2.1	Cursos de Indução Profissional como Apoio do Docente Iniciante	56
2.3	A CARREIRA DE PROFESSOR NO MUNICÍPIO DE CAMBUCI-RJ	59
3	O SUPERVISOR ESCOLAR NAS LEGISLAÇÕES E A REALIDADE NA PRÁTICA: CONTRIBUIÇÕES PARA A INDUÇÃO DOCENTE NA EDUCAÇÃO INFANTIL E ANOS INICIAIS DO ENSINO FUNDAMENTAL	61
3.1	O SUPERVISOR ESCOLAR: DO SURGIMENTO AOS DIAS ATUAIS	61
3.2	O SUPERVISOR ESCOLAR NO MUNICÍPIO DE CAMBUCI-RJ	64
3.3	O SUPERVISOR ESCOLAR COMO UM FACILITADOR DO PROCESSO DE INDUÇÃO DO PROFESSOR: O ESTADO DA ARTE	75
3.3.1	Pesquisas Realizadas no Google Acadêmico e no Portal de Periódicos da CAPES	81
3.3.2	Conclusões do Estado da Arte	85
4	REFLEXÃO SOBRE AS PARTILHAS REALIZADAS NA OFICINA PEDAGÓGICA “Prática docente: o professor em sala de aula”	88

		14
4.1	QUEM SÃO OS PROFESSORES PARTICIPANTES DA PESQUISA?	89
4.2	FORMAÇÃO DO GP43	92
5	REFLEXÕES FINAIS	119
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	129
	ANEXOS	133

1 INTRODUÇÃO

Reconhecendo a dificuldade que muitos professores têm em seu processo de início de carreira profissional, o presente trabalho tem como objetivo pesquisar como ocorreu/ocorre o início da carreira profissional dos professores na rede pública de ensino do município de Cambuci-RJ, que atuam na educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental, além de buscar compreender como foi e tem sido a atuação do supervisor escolar no processo de indução¹.

Nossa meta é que com o resultado dos dados coletados/construídos, os mesmos sejam apresentados à Secretaria Municipal de Educação de Cambuci, para que tenham acesso à realidade da formação docente, além das dificuldades encontradas pelos professores no início de carreira, de forma a contribuir para a melhoria da formação desses profissionais e conseqüentemente, com a qualidade da educação pública municipal.

Considera-se que a partir da compreensão de como foi e tem sido o processo de indução profissional, a formação de cada professor, as dificuldades encontradas por eles e as necessidades da maioria, é possível ofertar momentos de formação que atendam a essas necessidades, capacitando-os de acordo com a necessidade que apresentam.

Cabe destacar que entende-se como professores em início de carreira aqueles que possuem até cinco anos de experiência, conforme define Huberman (1992). Sendo assim, o foco do estudo são os professores iniciantes, com o intuito de abordar os aspectos do início da carreira profissional desses professores, porém a participação dos professores experientes é importante. Para Garcia (2010), os professores experientes, são denominados “mentores”, e suas experiências podem ser usadas como fonte de incentivo e aprendizado para os novatos.

Buscou-se também compreender como é a atuação do supervisor escolar mediante aos professores que estão em início de carreira que trabalham na

¹Neste trabalho entendemos a indução como ações formativas, auxílio e acompanhamento ao professor no início da carreira, conforme Nóvoa (2017) e Rabelo (2019). “O período de inserção merece uma atenção especial, sinalizando a indução como possibilidade para reduzir dificuldades de diversas ordens que afetam o início da docência”. (Cruz; Farias; Hobold, 2020, p. 2)

educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental, na rede pública de ensino na sede do município de Cambuci-RJ. Para isso, foi realizado um estudo em relação às dificuldades, o “choque de realidade” ao ingressar na carreira, quais são os principais desafios enfrentados por esses novos profissionais, além das estratégias utilizadas para o enfrentamento e superação desse desafio.

Para Lima (2015), o choque de realidade é definido como o impacto que a maioria dos professores em início de carreira sofrem no processo de indução docente. Isso acontece por conta de o que vivenciaram na prática não ser condizente com o que aprenderam no curso de formação inicial e, com isso, em muitos casos, sentem-se despreparados para enfrentar a realidade prática de seu trabalho, sendo agora responsável por sua própria turma (Rabelo, 2019).

Considerando que possivelmente os supervisores, assim como os professores, por diversas vezes se encontram em situações onde necessitam de orientação para sanar dúvidas e superar dificuldades encontradas no dia-a-dia da profissão, é importante que esse profissional também seja acolhido por sua equipe e trabalhe com autoconfiança, para que seu trabalho seja contínuo e bem desenvolvido.

Assim, para o desenvolvimento da pesquisa, foram utilizados questionários on-line e impressos para a coleta de dados dos participantes, entrevista em grupo com os professores participantes e, por fim, foi ofertada uma oficina para todos os participantes da pesquisa, tendo a participação de 43 profissionais, dentre eles, 03 mediadores e 40 professores (28 experientes e 12 iniciantes) promovendo a reunião desses profissionais a fim de propiciar a oportunidade de diálogo, a construção de conhecimentos, a formação profissional e a construção dos dados que foram utilizados na pesquisa.

A pesquisa foi marcada por quatro momentos importantes:

- 1 - Início do contato com os professores para coleta de dados iniciais;
- 2 - Em um primeiro momento a oficina foi oferecida de forma remota por conta da dificuldade dos encontros serem presenciais em decorrência da distância entre as localidades dos participantes;
- 3 - Posteriormente, devido a reestruturação da oficina, a mesma foi pensada em ser ofertada de maneira presencial na sede do município de Cambuci, apenas para os professores que trabalham na sede, para facilitar a oferta e desenvolvimento da mesma;

4 - E por fim, devido a necessidade de alteração no calendário letivo da rede pública municipal de ensino a oficina foi on-line.

Essa dinâmica será explicada detalhadamente no delineamento metodológico.

O desenvolvimento da pesquisa teve a parceria com a Secretaria de Educação de Cambuci (SMEC), contando com a participação dos professores que estão em início de carreira profissional e os professores considerados experientes, além dos mediadores escolares e supervisoras de ensino, que estão atuando na sede do município na educação infantil (creche e pré-escola) e nos anos iniciais do ensino fundamental.

Para participar da oficina, alguns dos interessados realizaram a inscrição on-line através do questionário do *Google Forms*, através do *link* que foi compartilhado via *WhatsApp*, outros, que manifestaram dificuldade de preencher o questionário de inscrição on-line, responderam o mesmo questionário impresso.

No dia em que ocorreu a oficina, os professores passaram por uma entrevista em grupo. A oficina foi baseada nas seis atividades que devem conter nos programas de iniciação à docência descritas por Marcelo Garcia (1991) e que serão apresentadas no delineamento metodológico.

1.1 SITUANDO CAMBUCI

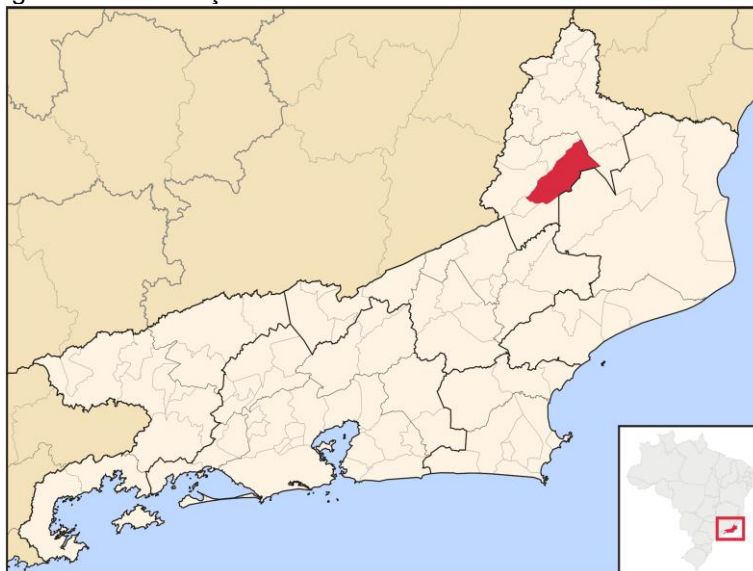
A título de explicação, Cambuci é um pequeno e tranquilo município brasileiro localizado ao noroeste do estado do Rio de Janeiro e em 2022, contava com uma população residente de 14.616 habitantes, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), e é subdividido por seis distritos. Sua sede Cambuci e os distritos de Monte Verde (segundo), São João do Paraíso (terceiro), Cruzeiro (quarto), Funil (quinto) e Três Irmãos (sexto).

Com exceção da sede, todos os distritos estão situados na zona rural, de forma a ser necessário utilizar a estrada de “chão” para ter acesso a eles, o que dificulta o trajeto a esses locais e os munícipes à sede, levando-os muitas vezes a resolver situações da vida cotidiana (fazer compras, ir ao banco, entre outros) nos municípios vizinhos que fazem divisa com Cambuci, o que é confirmado por Frazão e Almeida (2020, p. 7), quando afirmam que em 2010, segundo o

IBGE “55% das pessoas do município estavam domiciliadas em seus cinco distritos e apenas 45% na sede administrativa”.

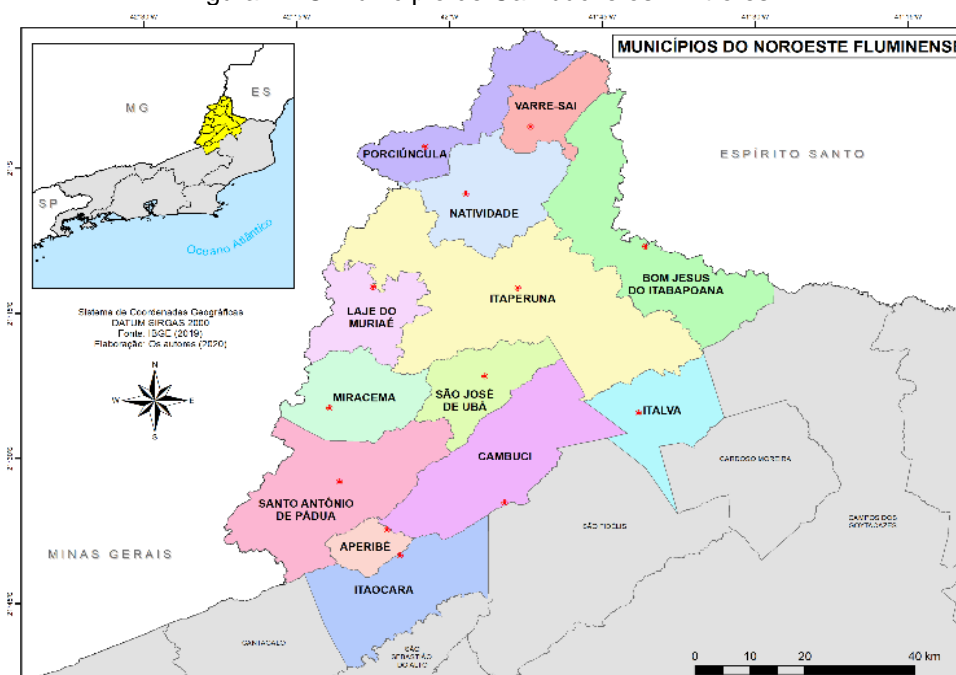
O município faz divisa com os seguintes municípios: São Fidélis, Itaocara, Aperibé, Santo Antônio de Pádua, São José de Ubá e Italva.

Figura 1 - Localização de Cambuci no Estado do Rio de Janeiro.



Fonte: Foto de Abreu, 2006.

Figura 2 - O município de Cambuci e os limítrofes



Fonte: Frazão e Almeida (2020).

A economia do município gira em torno dos cargos da Prefeitura Municipal

e da agricultura local. Cambuci conta com belas paisagens naturais, que são seus principais pontos turísticos, o que atrai visitantes, sendo conhecida principalmente pelo Parque Aquático conhecido como “Cachoeira de Cambuci”, além da Rampa do Voo Livre, o Mirante Nossa Senhora da Conceição (nome da padroeira do município), entre outros lugares que chamam a atenção dos visitantes que passam por esse pequeno lugar.

Figura 3: Parque Aquático de Cambuci



Fonte: Página do Cambuci Turismo, Lazer E Divulgação, no Facebook²

Figura 4: Vista da Rampa do Voo Livre de Cambuci



Fonte: Página do SF Notícias no Google.³

O município conta também com um pequeno comércio local: lojas de roupas, calçados, padarias, cafeteria/bistrô, lanchonetes, além supermercados,

² FACEBOOK. Cambuci Turismo, Lazer E Divulgação. Disponível em: https://www.facebook.com/329586103919011/photos/a.50211228999724/1013106668900281/?type=3&locale=pt_BR. Acesso em: 22 nov. 2023.

³ SF Notícias. Acidente deixa dois feridos na estrada da rampa de voo livre em Cambuci. Disponível em: <https://sfnoticias.com.br/acidente-deixa-dois-feridos-na-estrada-da-rampa-de-voo-livre-em-cambuci>. Acesso em: 22 nov. 2023.

hortifrutis, feirinhas de artesanatos aos finais de semana, além dos diversos fazedores de cultura em diferentes localidades do município e distritos: pescadores, crocheteiras e artesãos, criadores de diversas artes.

Atualmente o município conta com 13 escolas públicas municipais, distribuídas entre os distritos e a sede, sendo os segmentos distribuídos da seguinte forma:

- Oferta somente a creche (0 a 3 anos): 04
- Oferta somente a pré-escola: 01
- Oferta a pré escola até os anos finais do ensino fundamental: 02
- Oferta os anos iniciais e anos finais do ensino fundamental: 02
- Oferta Educação de Jovens e Adultos (EJA): 01
- Oferta creche até os anos iniciais do ensino fundamental: 03

Desse quantitativo, apenas 4 escolas estão localizadas na sede do município, sendo que: 1 oferta apenas a creche, 1 oferta apenas a pré-escola, 1 oferta os anos iniciais e finais do ensino fundamental e 1 oferta apenas a modalidade EJA. As demais unidades escolares estão distribuídas pelos distritos.

1.2 MEMORIAL

O princípio motivador para a realização da pesquisa foram os desafios enfrentados na minha atuação profissional, sendo supervisora de ensino na rede municipal de educação do município de Cambuci-RJ, além das partilhas diárias de experiências dos professores com os quais convivo e o desejo de aperfeiçoar a minha prática profissional, para conseqüentemente auxiliar da melhor forma possível os profissionais da educação com os quais trabalho. Portanto, é necessário expor alguns deles neste trabalho.

Sou nascida⁴ e sempre residi no município de Cambuci (município onde foi desenvolvida a pesquisa), integrante de uma família humilde que também reside nesse município: meu pai era carpinteiro (faleceu em março de 2021) e minha mãe trabalha como autônoma. Sou a primeira pessoa da minha família a

⁴A pesquisadora coloca-se nesta parte do texto em primeira pessoa, para expressar as experiências vivenciadas por ela que influenciaram na construção desta pesquisa.

concluir uma faculdade e ingressar no Mestrado, o que me faz ter orgulho de mim e querer que eles também tenham a possibilidade que eu tive, principalmente devido às modalidades de acesso ao ensino existentes hoje: a distância, semipresencial, presencial – o que me oportunizou o diploma universitário.

Estudei toda a educação básica na escola pública, concluindo o ensino médio – formação geral – em 2014 no único Colégio que ofertava o ensino médio regular na sede do município. Nesse mesmo ano cursei o ENEM e obtive nota para cursar Licenciatura em Pedagogia. A realidade era que, desde a minha infância, minha mãe sempre me incentivou a ser independente e, com isso, desde sempre, procurava alguma ocupação para ter o meu próprio dinheiro. Então, quando concluí o ensino médio, já logo iniciei trabalhando em meio período em uma loja e comecei a cursar Pedagogia de forma semipresencial pela Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO) através do Consórcio Cederj, o que me permitiu prosseguir trabalhando. Pedagogia não era a minha primeira opção, sendo a opção principal o Curso de Arquitetura, no entanto, o mesmo só era oferecido de forma presencial, o que impossibilitou meu ingresso, decidindo então pela Pedagogia.

No decorrer do curso passei a gostar da área da educação e foi somente com o tempo que conheci as possibilidades de atuação do pedagogo: "administração, planejamento, supervisão, inspeção e orientação educacional", conforme a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB). (Brasil, 1996)

Nesse ínterim, a área da supervisão escolar me despertou maior interesse, pois tive uma professora que me inspirou, a mesma era supervisora escolar e durante as aulas compartilhava com a turma alguns relatos de sua experiência profissional. A conclusão da minha faculdade estava prevista para dezembro de 2017, mas consegui concluir em julho de 2017.

Formada, tive a primeira oportunidade de trabalhar na área da educação, sendo auxiliar de professora na educação infantil em uma escola particular. Nesse mesmo ano, a Prefeitura Municipal de Cambuci (PMC) abriu a inscrição para o Concurso Público para diversas áreas, incluindo a supervisão de ensino. Fiz a prova do concurso, fui convocada no ano de 2019 e iniciei a trajetória como supervisora de ensino. Gostaria de ressaltar que o edital do concurso descrevia o supervisor escolar como supervisor de ensino e durante a pesquisa

bibliográfica foi possível encontrar diferentes nomenclaturas para essa função: supervisão escolar (Almada; Leite, 2018), (Caldas, 2009), supervisor de ensino (Sáez, 2008), supervisor institucional (Alarcão, 2007).

Refletindo sobre a minha prática enquanto supervisora de ensino dos professores da rede pública de ensino do município de Cambuci/RJ, posso afirmar que o meu início de carreira foi marcado por muitas dúvidas, onde por inúmeras vezes, me deparei com questionamentos e situações adversas que me trouxeram incertezas de como agir para solucionar muitos casos. Dessa forma, sempre pesquisei sobre a supervisão escolar e conversava muito com meus colegas de profissão com o intuito de trocar experiências e isso me ajudou de forma significativa.

Quando tive a oportunidade de realizar o mestrado em ensino, logo pensei na minha atuação enquanto profissional, o vi como uma oportunidade de aperfeiçoamento da minha prática. O processo de seleção do mestrado abriu as inscrições em fevereiro de 2020, me inscrevi e fui aprovada nas duas primeiras etapas que consistiram na análise documental e na avaliação do anteprojeto, a terceira e a quarta etapas (prova escrita e prova de língua estrangeira, respectivamente), estavam previstas para acontecer em abril, no entanto, em março de 2020, o estado do Rio de Janeiro decretou estado de calamidade pública através do Decreto Estadual nº46.973 de 16 de março de 2020, devido à pandemia do Covid-19, o que suspendeu as atividades presenciais, inclusive, as aulas, o que conseqüentemente, adiou temporariamente as etapas da seleção do mestrado.

Em dezembro de 2020, recebi um e-mail da Universidade Federal Fluminense (UFF) informando a retomada do processo de forma on-line, e se caso eu tivesse interesse, deveria preencher o termo de aceite para permanecer no processo de seleção. Consegui aprovação em todas as etapas, dando início a uma trajetória acadêmica marcada por desafios e muito apoio de todos os lados: família, orientadora e amigos que ganhei durante o percurso acadêmico, onde a maioria não conheci pessoalmente, mas que fizeram grande diferença na minha caminhada.

As aulas remotas tiveram início em julho de 2021 e em agosto do mesmo ano, descobri que estava gerando um ser que mudou a minha existência: meu filho Davi, o que sem dúvidas, mudou o trajeto dessa caminhada que ficou mais

longa, devido a possibilidade e necessidade de usar a licença maternidade oferecida pelo PPGEn (Programa de Pós Graduação em Ensino).

Quero enfatizar novamente o apoio recebido, onde minha orientadora foi incansável em me ajudar, me norteando, sendo paciente e me tranquilizando sempre, sendo firme quando era preciso, incansável em sanar minhas dúvidas e questionamentos, o que de fato fez e faz muita diferença em minha trajetória acadêmica, profissional e pessoal, uma vez que me faz refletir sobre o sentido da atuação profissional, que não é só sobre o “ser profissional”, mas vai além disso: é compreender as diferentes fases da vida construindo os degraus para alcançar as novas etapas que serão vivenciadas.

É preciso atuar tendo a consciência que o profissional, o aluno, o pai, o filho, a mãe, são pessoas - independente da posição que ocupam -, que o professor ao chegar à escola para fazer a sua aula, ele é também o pai que está preocupado com seu filho, aquele aluno que está sentado à carteira da sala de aula, é também um filho que vivencia a separação de pais e toda essa gama de acontecimentos que nos cercam nos fazem ser quem somos, e não há como desconsiderar as vivências, as experiências, pois elas nos formam e nos moldam diariamente.

1.2 OBJETIVO GERAL E ESPECÍFICOS

Considerando o exposto acima, a pesquisa tem como objetivo geral pesquisar como ocorreu/ocorre o início da carreira profissional dos professores na rede pública de ensino do município de Cambuci-RJ que atuam na educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental, além de buscar compreender como foi e tem sido a atuação do supervisor escolar nesse processo de indução.

A realização desse estudo se justifica pela importância do professor receber apoio principalmente no início da sua trajetória profissional, uma vez que estando seguro para desempenhar as suas atividades, ele as desenvolverá melhor, de forma prazerosa, construindo o conhecimento com seus discentes, sendo proativo em seus deveres e capaz de solucionar os problemas decorrentes do cotidiano escolar, além de desenvolver os seus afazeres profissionais de forma tranquila.

Através do exposto, podemos elencar como objetivos específicos:

1. Investigar o processo de indução dos professores que atuam na sede do município na rede pública de Cambuci;
2. Enumerar as principais dificuldades encontradas pelos professores iniciantes e experientes que trabalham na rede pública municipal de Cambuci;
3. Compreender como o supervisor pode colaborar para a indução, crescimento, desenvolvimento e melhor formação desses profissionais;
4. Entender como o acompanhamento do professor em início de carreira pode reduzir o choque de realidade que enfrenta;
5. Analisar como os professores experientes se posicionam mediante a chegada dos novos profissionais em seu local de atuação, apontando a importância desse profissional;
6. Oferecer uma oficina para os professores novatos e experientes que trabalham na sede do município na rede pública municipal de Cambuci, abordando os principais assuntos relacionados por eles no questionário respondido.

Buscou-se entender como aconteceu o processo de iniciação à docência dos professores da educação infantil (creche e pré-escola) e dos anos iniciais do ensino fundamental, também analisar a importância do professor experiente para o desenvolvimento dos novos professores, uma vez que, possivelmente, os mais antigos já vivenciaram situações semelhantes às que estão sendo vivenciadas atualmente pelos professores considerados iniciantes. Além disso, analisamos o trabalho do supervisor escolar, como essa função sofreu mudanças com o passar dos anos, além de verificar as legislações que amparam esse profissional e ainda a relação do supervisor com os professores.

É importante destacar que no município em que a pesquisa foi desenvolvida, os professores em início de carreira ao se apresentarem na unidade de ensino em que irão exercer a função docente, geralmente são recebidos na secretaria da escola e o gestor o apresenta à turma que irá lecionar, pois se esse professor não participou da escolha de turma⁵ que acontece no final

⁵A escolha de turma acontece anualmente na rede pública municipal de ensino do município de Cambuci. Ao final do ano letivo vigente, a SMEC publica uma portaria específica no Portal da Transparência da PMC, com os critérios da escolha, para que, de acordo com os critérios elencados na portaria (tempo de serviço, formação acadêmica, cursos realizados, entre outros), a gestão escolar realize uma classificação para os professores escolherem as turmas disponíveis para trabalhar na escola no ano letivo seguinte.

de cada ano letivo, ele irá assumir a turma que estiver com carência de professor naquele momento.

Nas escolas há uma equipe técnica composta por orientador pedagógico e supervisor de ensino, que além de desempenharem as suas tarefas, também ficam de prontidão para sanar as possíveis dúvidas dos professores. Esses profissionais auxiliam os professores sempre que são solicitados, uma vez que também têm sua lotação dentro da unidade escolar. Semanalmente esses profissionais estão em campo disponíveis para trabalhar em conjunto com o professor. No entanto, nem sempre os encontros acontecem com frequência, pois em muitos casos, a equipe técnica está na escola em apenas um turno ou no dia em que está atuando e muitas vezes acontece do professor estar em planejamento (cumprindo o 1/3 destinado para tal ação⁶) fora do ambiente escolar.

Outro ponto importante é que mesmo não estando em início de carreira o professor recebe auxílio da equipe técnica. Constantemente a equipe emite informativos sobre o preenchimento correto do diário de classe e demais documentos referentes à vida escolar do aluno. O que pode não acontecer com tanta frequência é a rede de diálogo presencial, onde os professores reúnem-se presencialmente com a equipe para expor uma situação ou dirimir dúvidas. Isso acontece devido ao professor orientador ou supervisor trabalhar em outra escola ou residir fora do município.

A maioria dos profissionais da educação do município residem fora da cidade, o que muitas vezes torna os encontros presenciais inviáveis, porquanto ao terminar o horário de trabalho, muitos precisam ir embora rapidamente, pois muitos assumem o segundo trabalho em outra localidade. Com isso, os encontros presenciais costumam ser rápidos, para aproveitar o tempo em que esses profissionais estão juntos na escola.

1.3 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

Neste trabalho o pressuposto metodológico são os estudos qualitativos –

⁶Os professores da rede municipal pública de educação de Cambuci, usufruem do direito ao 1/3 do planejamento, conforme regulamentado pela Lei 11.738/2008. Dessa forma, ficou instituído “que na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com alunos. Desta forma, no mínimo 1/3 da jornada de trabalho deve ser destinado às chamadas atividades extraclasse”.

pesquisa de abordagem qualitativa com foco na interpretação e estudo das narrativas expostas pelos professores e supervisores participantes da pesquisa, valorizando a importância das mesmas que, para Rabelo (2011, p.172) permitem “compreender a complexidade das histórias contadas pelos indivíduos sobre os conflitos e dilemas de suas vidas”, sendo assim, elas são essenciais para compreendermos melhor o contexto em que estão inseridos esses professores e supervisores.

A princípio, a pesquisa seria realizada on-line, devido a distância entre os distritos de Cambuci. As escolas públicas municipais são geograficamente distantes umas das outras, o que dificulta o encontro presencial.

Dessa forma, pensamos em ofertar uma oficina on-line para os professores que estavam em fase inicial da carreira docente, porém, ao encaminhar uma mensagem no *WhatsApp* explicando a proposta da oficina, a maioria dos contactados não responderam a mensagem.

Para dar início a pesquisa, em um primeiro momento, a proposta inicial era desenvolver a oficina em 4 encontros remotos, pela plataforma *Google Meet*, para facilitar a participação dos professores, tendo em vista o difícil deslocamento. Conversei com a Secretária de Educação e Cultura⁷ do município, apresentando a proposta da oficina e esclarecendo que se trata de uma pesquisa universitária que une a necessidade de construir dados por meio da participação dos profissionais que atuam na educação municipal e da necessidade de formação que esses profissionais possuem. Para tanto, expliquei que:

1. Precisaria acionar o setor de Recursos Humanos (RH) da Secretaria de Educação em busca do levantamento da listagem dos professores que estão em início de carreira profissional, além do número de telefone para realizar o contato para convidar para participar da oficina;
2. Seria preciso a comunicação com cada um dos professores que estavam em estágio inicial de sua carreira profissional com efeito de me apresentar e demonstrar a dinâmica da minha pesquisa e, conseqüentemente, da oficina;
3. Os profissionais que aceitassem participar da pesquisa, precisariam responder um questionário no *Google Forms*, que disporia de perguntas

⁷No início da pesquisa, a Secretaria Municipal de Educação do município tinha a seguinte nomenclatura: Secretaria Municipal de Educação e Cultura Posteriormente, a nomenclatura foi alterada para: Secretaria Municipal de Educação de Cambuci.

profissionais e pessoais, (tais como: formação acadêmica, idade, tempo de atuação, frustrações profissionais) e posteriormente passariam por uma entrevista semiestruturada com o objetivo de coletar dados acerca da indução profissional desses professores;

4. Após a troca de informações com esses professores, as construções realizadas na pesquisa seriam apresentadas a eles.

Isto posto, recebi autorização da secretária de educação para realizar a pesquisa. Primeiramente realizei a coleta de dados no RH da Secretaria Municipal de Educação e Cultura (na época recebia essa nomenclatura), com as seguintes informações: levantamento dos docentes e supervisores de ensino que ingressaram no município de Cambuci-RJ a partir de 2017 por meio do último concurso público no município nesse mesmo ano, apurar sua formação inicial e telefone para que fosse feito contato explicando a proposta da oficina.

Com os dados em mãos, apresentei a proposta da oficina para a Secretária Municipal de Educação, expondo o perfil dos profissionais interessados e o esboço da dinâmica de desenvolvimento da oficina, buscando enfatizar que "os programas de inserção ajudam os professores a se inserirem na realidade escolar de uma forma mais adequada e controlada" (GARCIA, 2010, p. 36), e ela autorizou a continuidade da pesquisa. Posteriormente, enviei pelo aplicativo de *WhatsApp*, uma mensagem para os professores convidando-os a participarem da pesquisa, explicando o objetivo, que já foi exposto aqui.

Com a listagem de todos os professores que atuam na educação infantil e no ensino fundamental da rede pública municipal de todo o município de Cambuci (sede e distritos), primeiramente fizemos o levantamento de quais professores atuam na educação infantil e/ou nos anos iniciais do ensino fundamental que ingressaram no concurso de 2017, último que admitiu profissionais do magistério.

Na educação infantil constaram 25 profissionais admitidos em 2017, desses 17 foram cotactados. Na listagem do ensino fundamental continha o nome de 45 professores admitidos no concurso de 2017. E conseguimos contactar 32.

Não realizamos o contato com todos os professores devido à falta de informação para o contato na listagem que recebemos do RH ou por termos a

informação de que ele(a) já possui mais de cinco anos de experiência, não sendo considerado professor iniciante. É importante destacar que ter até cinco anos de experiência na docência é o requisito que definimos inicialmente para a participação na oficina.

Das 17 mensagens enviadas para os professores da educação infantil, 5 retornaram, sendo que: 2 demonstraram interesse, mas possuíam mais de cinco anos de experiência; 2 demonstraram interesse e se adequavam no requisito para participar; por fim, 1 atendia ao requisito, mas não teve interesse em participar da oficina.

Das 32 mensagens que enviei para os professores dos anos iniciais do ensino fundamental, 11 retornaram, sendo que: 2 demonstraram interesse, mas possuíam mais de cinco anos de experiência; 3 demonstraram interesse e se adequaram no requisito para participar; 6 atendiam o requisito, mas não tiveram interesse em participar da oficina, sendo que 1 desses só teria interesse se houvesse algum tipo de benefício (remuneração, certificado que pudesse atribuir ao plano de cargo e salários).

Com base nas poucas respostas que obtivemos ao enviar o convite para participarem da oficina, pudemos perceber que alguns têm algum tipo de dificuldade para realizar a oficina, como:

- Compromissos a serem cumpridos, sendo alguns deles até mesmo vinculado ao trabalho;
- Já está fazendo uma formação continuada;
- Falta de interesse e/ou estímulo, por exemplo dando respostas como: “já estou realizando outro curso de formação”, “no momento estou sem tempo, pois trabalho em dois lugares diferentes”, “ao final da oficina irei receber certificado de participação?”.

Refletindo sobre o quantitativo de mensagens encaminhadas e nas poucas mensagens que recebemos de retorno ao convite, percebemos um alto índice de rejeição por essa formação, no entanto, não buscamos saber o motivo pelo qual esse índice de rejeição foi tão alto. Ao refletir sobre a importância da indução como estratégia para o fortalecimento da estabilização na docência, nos questionamos sobre *o porquê de o índice de rejeição para participar da oficina/formação foi tão alto?*

A pergunta de um dos professores nos levou a uma outra reflexão: Se for

ofertado certificado de conclusão para os participantes, será que o número de participantes aumentaria? No entanto, o desejo de formação continuada deve partir primeiramente do profissional, que em sua prática docente enxerga a necessidade de se capacitar continuamente para aprimorar a sua prática e conseqüentemente, diminuir as suas dificuldades, estando cada vez mais capacitado a enfrentar as situações adversas do cotidiano escolar.

Encaminhamos 49 mensagens pelo aplicativo de *WhatsApp* convidando para a oficina, entre a educação infantil e o ensino fundamental. No primeiro momento, 5 professores que atendiam o requisito de estar iniciando a carreira no magistério aceitaram o convite de participar do grupo. No entanto, 2 desistiram, não respondendo mais às mensagens encaminhadas a respeito do andamento do curso, bem como sobre o preenchimento do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para a participação na oficina. Sendo assim, iniciamos a oficina com 3 participantes.

Quando o contato foi realizado com os professores, não sabíamos qual era o tempo de serviço deles, pois não estava descrito na listagem que recebemos. Então, conforme recebemos o retorno do convite, fomos classificando quem poderia ou não participar tendo em vista que a oficina é destinada apenas para profissionais em início de carreira, ou seja, aqueles que possuem até cinco anos de experiência no magistério.

Tendo o interesse dos cinco professores em participar da oficina, definimos a data de início e término dos encontros, o dia da semana e horário. Seriam 4 encontros de forma virtual pelo aplicativo *Google Meet*, às 19h00, em 4 terças-feiras consecutivas. Realizamos dois encontros realizando um guião de entrevista semiestruturado (Anexo I), que sofreu algumas alterações no decorrer da conversa com as entrevistadas de acordo com que iam respondendo às perguntas. É importante ressaltar que, cinco professores tiveram interesse em participar da oficina, mas apenas três participaram dos encontros, pois 2 deles não deram mais nenhum retorno às mensagens enviadas e ligações.

Compreendendo os principais temas e dúvidas dos professores, foi elaborado o guia para a oficina de indução profissional para serem esclarecidas as problematizações que foram levantadas pelas professoras no decorrer da oficina on-line, com temas que englobam a participação do supervisor na vida escolar do professor, a união desses dois importantes agentes, a importância da

direção fornecida pelo supervisor e outros temas que foram relevantes para compreender de que forma o trabalho do supervisor pode ser importante para o desenvolvimento do trabalho do professor de educação infantil nos anos iniciais do ensino fundamental.

Contudo, foi necessário suspender a oficina temporariamente para utilizar a licença-maternidade ofertada no mestrado e com o meu afastamento por aproximadamente seis meses, ao retornar com as atividades do mestrado efetivamente e entrar em contato com os professores que estavam participando da oficina, estes justificaram estar sem tempo naquele momento. No decorrer desse tempo, ocorreram mudanças na vida profissional desses participantes. No quadro abaixo é possível verificar o comparativo dessas mudanças.

Quadro 1: Atuação profissional dos professores antes e durante a oficina online

NOME FICTÍCIO	ATUAÇÃO NO INÍCIO DA PESQUISA	ATUAÇÃO DURANTE A OFICINA
Joana	Professora dos anos iniciais	Eleita a gestora escolar
Mirela	Professora da educação infantil	Eleita a gestora escolar
Angélica	Professora da educação infantil e dos anos iniciais do ensino fundamental na modalidade EJA	Professora da educação infantil

Fonte: Criação da própria autora.

No final do ano de 2022 ocorreu a eleição de gestores nas escolas públicas e duas das três participantes da oficina foram eleitas a gestoras.

Ao analisarmos toda a dinâmica para organização do curso, decidimos reelaborar a proposta, recomeçando todo o processo, tendo em vista que, poucos professores demonstraram interesse em participar, então reelaboramos a proposta com o intuito de alcançar mais os professores, de acordo com a necessidade e realidade da maioria.

Desde o primeiro convite enviado no *WhatsApp* dos professores, novos

professores foram contratados e aconteceu mais uma convocação de professores do concurso público, sendo assim, houve um novo cenário com novas possibilidades.

Desde 2021, a SMEC oferta anualmente, no último trimestre do ano, uma capacitação para todos os profissionais da educação da rede pública municipal. Dessa forma, pensou-se na possibilidade de fazer desse momento a oportunidade de desenvolver a oficina, aproveitando que os professores estariam reunidos em um ambiente de formação, porém, a secretária de educação explicou que diferente dos anos anteriores, neste ano, a capacitação seria destinada somente para os profissionais que manipulam alimentos nas escolas, sendo assim, nesse dia, não haveria aula, devido a não oferta de merenda escolar.

Dessa forma, fizemos os devidos ajustes na proposta da oficina para que ela pudesse acontecer presencialmente, somente para os professores da educação infantil e dos anos iniciais que atuam na sede do município de Cambuci, por causa da dificuldade dos professores das escolas dos distritos estarem na sede do município.

A oficina iria acontecer no mesmo dia da capacitação dos manipuladores de alimentos, uma vez que, não haveria aula, sendo assim, os professores estariam à disposição da escola.

Na sede do município existem 4 escolas que pertencem a rede pública municipal, sendo ofertadas: 01 creche, 01 pré escola, 01 anos iniciais e finais do ensino fundamental (oferta regular), 01 anos iniciais do ensino fundamental (EJA).

O objetivo era alcançar o máximo de professores para obtermos um número significativo de retorno dos questionários encaminhados para que tivéssemos a possibilidade de analisar melhor a realidade, sendo possível elaborar uma amostra mais próxima da atual realidade. A oficina foi organizada da seguinte forma:

1. Diálogo com a coordenadora pedagógica da SMEC para entender sobre como foram organizados os encontros pedagógicos dos anos anteriores e de como poderia ser organizada a oficina;
2. Convite a uma das psicólogas da SMEC para ter um momento de reflexão na oficina, além de desenvolver uma dinâmica com o intuito de abrir o momento

de fala dos participantes;

3. Encontro com a coordenadora pedagógica da SMEC para a montagem do convite para participação na oficina e pesquisa, além da mensagem que foi enviada pelo *WhatsApp* aos gestores das escolas da sede do município, com a explicação da proposta da oficina e pesquisa, para que os mesmos, encaminhassem a mensagem nos grupos do *WhatsApp* em que estão os professores, convidando-os a participarem da oficina e pesquisa;

4. Os gestores das 4 escolas possuem um grupo no *WhatsApp* com os servidores da sua unidade escolar. Sendo assim, o gestor encaminhou ao grupo o convite para os professores se inscreverem na oficina, por meio do formulário *Google Forms*.

5. Os professores receberam a mensagem e os interessados em participar fizeram a inscrição através do preenchimento de um formulário no *Google Forms*, com questões de diferentes categorias, tais como: nome, formação acadêmica, experiência profissional, ascensão profissional.

6. Preenchimento do Termo De Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo III) pelos inscritos na oficina/pesquisa;

7. Através das respostas recebidas no formulário, analisamos qual o tema mais escolhido pelos professores para ser discutido no dia do encontro, para a partir de então, convidar algum profissional (psicopedagogo, psicólogo, assistente social, etc.) da área escolhida para realizar um debate na hora da oficina.

8. O tema escolhido pela maioria (20 votos) foi “inclusão”. Então, organizamos uma apresentação no *powerpoint* sobre a inclusão da realidade municipal. Houve sugestão por parte dos outros professores para os demais temas: práticas do cotidiano, preenchimento de documentos, base familiar, valorização do professor e recursos pedagógicos.

Após informarmos aos professores sobre o tema mais votado, os mediadores⁸ de uma das escolas participantes, tiveram interesse em participar da oficina. Solicitamos que realizassem a inscrição pelo formulário do *Google Forms* e preenchessem o TCLE, conforme fizeram os professores interessados.

Tendo toda a didática da oficina organizada para ser realizada de forma

⁸São os profissionais contratados pela Prefeitura Municipal de Cambuci para desempenharem a função de mediador escolar dos alunos públicos-alvo da educação especial que possuem essa indicação pelo médico através do laudo.

presencial, fomos informados pela Secretaria de Educação sobre a necessidade de reformular a data e/ou didática de oferta (on-line ao invés de presencial), uma vez que, inicialmente, o dia reservado para a capacitação, não seria computado como letivo, tendo em vista que não haveriam merendeiras nas escolas, pois estariam na capacitação, dessa forma, não seria possível ofertar a merenda escolar. Então, a capacitação com os manipuladores de alimentos precisou ser temporariamente adiada, sem previsão imediata de data para acontecer, devido a uma necessidade de retificação no calendário letivo.

Conforme a necessidade, mediante o pouco tempo para a realização da oficina e término do prazo da pesquisa acontecer devido ao término do mestrado, o mais viável para o momento, foi a oferta da oficina on-line, aproveitando tudo o que já havia sido elaborado.

Além disso, os professores iniciaram em setembro/2023 um curso ofertado pelo Instituto Federal Fluminense em parceria com a SMEC, o que de certa forma, diminuiria o tempo desses professores para participar de outras capacitações.

Conforme previsto no calendário letivo da rede municipal de ensino de Cambuci, em um sábado letivo do mês de novembro de 2023, aconteceria a premiação do II Concurso Literário de Desenho e Poesia de Cambuci, então a secretária de educação sugeriu que a oficina fosse realizada de forma on-line, para aproveitar a disponibilidade dos professores em participar. Sendo assim, informamos aos gestores das escolas as quais haviam professores inscritos na oficina que pudessem comunicar a alteração da data, modo de oferta e horário de realização da oficina, sendo remarcada para o dia 12 de novembro de 2023, de 08h às 12h via *Google Meet*.

Em decorrência da alteração da data da oficina, a psicóloga e a palestrante convidada a discutir acerca da inclusão, não puderam participar, pois já haviam compromissos na data, porém realizamos alguns ajustes na programação e a oficina foi realizada.

É importante destacar que a pesquisa visa compreender o início da carreira dos docentes que trabalham nas escolas públicas municipais de Cambuci, localizadas na sede do município, mas isso não significa que atualmente eles ainda estão em início de carreira, pois a maioria deles hoje, está sendo enquadrado no conceito de experiente por já terem mais de cinco anos

de experiência, no entanto, as respostas foram referentes ao período de início da carreira.

Ouvimos os relatos dos que atualmente estão começando e dos que atualmente são experientes, entrelaçando essas experiências, multiplicando as vivências de modo a refletir sobre elas para gerar melhoria na prática profissional, uma vez que cada sujeito é marcado por uma individualidade, cada um possui uma identidade, indo ao encontro de suas vivências e experiências, assim como afirma Rabelo (2011, p. 7):

que nossa individualidade não contém uma identidade imutável, mas é algo que construímos socialmente no decorrer de nossas vidas e que muda constantemente. As narrações de nós mesmos nos ajudam a construir nosso significado, tanto para cada um quanto para os outros na sociedade.

Deste modo, ressaltamos a importância do lugar de fala dos participantes da pesquisa, oferecendo-lhes a oportunidade de compartilharem suas experiências com os demais participantes da pesquisa, utilizando as narrativas no decorrer dos capítulos, resguardando a identidade de todos os participantes da pesquisa.

Por estar trabalhando como supervisora de ensino somente há 4 anos, foi possível perceber que os professores que trabalham na rede pública municipal de Cambuci-RJ precisam de uma formação que os auxilie em sua prática profissional, no sentido de esclarecer algumas dúvidas que carregam.

A oficina foi marcada pelos seguintes momentos:

(8h00) - Boas-vindas explicando o objetivo da pesquisa, bem como a importância da gravação de toda entrevista para fins comprobatórios.

(8h10) - Vídeo “Ser professor⁹” de Rubem Alves (*You Tube*);

(8h20) - Entrevista gravada com guião semiestruturado;

(10h00) - Intervalo;

(10h15) - Palestra formativa sobre o tema escolhido no formulário de inscrição (Inclusão);

(11h40) - Estudo de caso real com resolução do problema pelos professores;

Caso real compartilhado abaixo.

(11h55) - Apresentação dos grupos com a resolução do “problema” do caso

⁹Canal Geekie. Rubem Alves compartilha lições de um professor. YouTube. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=rOy-jEk_aW4. Acesso em: 22 nov. 2023.

apresentado;

(12h) - Encerramento e agradecimento.

Fizemos desse dia uma oportunidade para a realização dessa oficina piloto com discussões associadas também a indução profissional docente, aproveitando ainda o propício momento de integração entre professores iniciantes, professores experientes e mediadores.

Quando iniciamos a pesquisa, um dos professores que entramos em contato para convidar a participar da pesquisa, questionou a respeito do recebimento de certificação ao término da participação e por isso, ressignificamos a importância da certificação ao término da oficina. Para validar essa certificação, dialogamos novamente com a Secretária Municipal de Educação de Cambuci sobre a possibilidade de oferecer a certificação em parceria com a Secretaria Municipal de Educação de Cambuci (SMEC), uma vez que a formação continuada dos servidores é um fator de suma importância para o bom desenvolvimento da educação. A Secretária de Educação aderiu à ideia, assim, o certificado dos participantes foi encaminhado para a secretaria da escola em que trabalham.

Tendo um curto período para a realização da oficina para os professores iniciantes e experientes, desenvolvemos uma proposta prática e objetiva para a realização da mesma. Tivemos como norteadores os componentes dos programas de indução de Marcelo-Garcia (2005, p. 123). Ele elenca seis atividades que configuram os programas de indução profissionais. São eles:

- a) **Proporcionar informação:** esta atividade consiste em dar informação escrita aos professores principiantes acerca de disposições legais, meios, facilidades, aspectos administrativos, etc., que possa ser necessária durante o primeiro ano.
- b) **Visita prévia:** trata-se de uma visita de curta duração à escola com o objetivo de conhecer e se familiarizar com o ambiente, o espaço, a filosofia, os professores, etc.
- c) **Redução da carga docente:** em países como a Austrália ou Inglaterra, os professores principiantes têm uma redução na sua carga letiva entre 5% e 10%. Durante esse tempo, assistem a cursos, reúnem-se com o tutor ou mentor e realizam tarefas formativas.
- d) **Seminários de discussão:** surge como uma estratégia para facilitar o apoio pessoal e emocional aos professores principiantes com base na discussão e análise de problemas concretos.
- e) **Conectar os professores principiantes através do correio eletrônico:** esta é uma inovação recente, descrita por Merseth (1991), que mostra o projeto da Universidade de Harvard, denominado "Beginning Teacher Computer Network", e que põe em contacto professores principiantes através do computador. Os resultados desta experiência mostram que o contato entre professores através do computador proporciona apoio pessoal, emocional e técnico entre

professores principiantes.

f) **Estudo de casos:** o estudo de casos está a ser proposto como uma estratégia adequada para formar professores a partir de uma perspectiva reflexiva. (Marcelo e outros, 1991) (...).

Para a organização da oficina, iremos nos nortear nas seis atividades que configuram os programas de indução, descritas acima por Marcelo-Garcia.

Quadro 2: Atividades que configuram os programas de indução adaptadas ao município de Cambuci.

Atividades que configuram os programas de indução segundo Marcelo-Garcia	Adaptação das atividades com a nossa realidade
Proporcionar informação	Material de apoio (<i>powerpoint</i> , vídeos) virtual que foi disponibilizado para os participantes com o material teórico dos assuntos abordados na oficina. Os temas que foram tratados foram coletados no questionário que foi respondido on-line pelos professores.
Visita prévia	Não houve visita prévia na unidade de ensino de atuação dos participantes da oficina.
Redução da carga docente	Todos os professores da rede pública municipal de ensino, seja ele contratado ou concursado, e independente do segmento, usufruem da Lei do 1/3, onde 1/3 da sua carga horária é destinada para planejamento, estudos e capacitações. A oficina foi oferecida em um dia letivo comum, para não interromper as atividades previstas no calendário letivo.
Seminários de discussão	Um dos momentos da oficina foi

	<p>similar a um seminário, pois os participantes foram divididos aleatoriamente em salas do Google Meet, para pensarem juntos em uma intervenção para resolverem o caso “problema” de um aluno (que não foi identificado) e tiveram que apresentar a proposta de intervenção para todos os participantes ao final da oficina.</p>
<p>Conectar os professores principiantes através do correio eletrônico</p>	<p>Esse trabalho já é realizado no município. A pandemia do Covid-19 viabilizou o contato pelas plataformas de mensagem, o que de imediato, facilita a comunicação, no entanto, causa a constante oportunidade de dispensa do diálogo presencial, tendo em vista a facilidade de se comunicar tendo a sua demanda atendida virtualmente. A equipe educacional cotidianamente se comunica através de mensagens no <i>WhatsApp</i>, estando muitas das vezes, ao mesmo tempo no mesmo prédio escolar. Esse contato virtual continuará acontecendo. Inclusive, o <i>WhatsApp</i> foi a plataforma principal para o envio do convite para participar da oficina, a inscrição foi on-line e a própria oficina foi on-line.</p>
<p>Estudo de casos</p>	<p>Foi realizado estudo de caso real, de situação que ocorre dentro das unidades de atuação dos participantes. Para a resolução do caso, os participantes</p>

	<p>tiveram que pensar conjuntamente para a resolução da situação exposta. O caso que foi utilizado para fim de estudo não levou o nome e algumas características foram alteradas com intuito de resguardar a identidade.</p>
--	--

Fonte: Elaborado pela própria autora.

No questionário (Anexo II) de inscrição foram elaboradas perguntas a respeito da prática profissional dos docentes: tempo de serviço, quando iniciou a carreira, apoio recebido, dificuldades encontradas, temas relevantes para serem discutidos na oficina, além de explicar na introdução do questionário que a oficina é parte de uma pesquisa de mestrado e convidá-los a participar, sendo assim a participação na oficina não será obrigatória.

Com base na metodologia narrativa, Rabelo (2011) defende que para entendermos a posição do outro é fundamental ouvirmos e vermos o global e não somente aquilo que é interessante para nós, para tanto, devemos nos vigiar constantemente para não cometermos tal erro: ignorar o que o outro diz. A investigação narrativa requer um ver e ouvir integral, sem destrinchar partes que não comportam na pesquisa.

Paiva (2008, p. 1) define a narrativa como “uma história; algo contado ou recontado; um relato de um evento real ou fictício; um relato de uma série de eventos conectados em sequência; um relato de acontecimentos”, e com base nisso, utilizaremos as narrativas dos participantes da pesquisa.

Para Rabelo (2011), na pesquisa narrativa é fundamental desapegarmos dos conceitos que temos enraizados e ousarmos para buscar saberes novos, reformulando constantemente as bases teórico-metodológicas, “desta forma escolher a narrativa implica ultrapassar as barreiras disciplinares, compreender tanto as questões objetivas quanto subjetivas, mesclar várias abordagens teóricas para efetuar a interpretação e comparação das narrativas”. (RABELO, 2011, p. 251)

Paiva (2008, p. 3) afirma que “a pesquisa narrativa mais comum pode ser descrita como uma metodologia que consiste na coleta de histórias sobre determinado tema onde o investigador encontrará informações para entender determinado fenômeno”, sendo assim, essa pesquisa trata-se de uma pesquisa

narrativa, onde através dos relatos dos participantes na oficina e por meio dos dados informados no questionário, foi feito o estudo dos dados e sua interpretação para buscar responder os apontamentos descritos nos objetivos.

Para construir dados sobre a supervisão de ensino, foi elaborado um questionário no *Google Forms*, com perguntas voltadas para o trabalho da supervisão e encaminhamos via *WhatsApp*, para todos os supervisores de ensino do município, explicando a importância das respostas para a construção de dados para a pesquisa, no entanto, só obtivemos três respostas. Após três dias, reencaminhamos o link do questionário reafirmando a importância de receber as respostas, porém, sem êxito. Foram 11 mensagens encaminhadas e 3 respostas recebidas. Dessa forma, além dos dados dos 43 professores, foram analisadas as informações fornecidas por essas três supervisoras.

As perguntas estavam relacionadas com a idade, formação acadêmica, atuação profissional, dificuldades encontradas na carreira enquanto supervisor e a sondagem sobre o trabalho do supervisor de uma forma geral (como tem sido, como deve ser). Todas as respostas foram estudadas, as que forem dados resultantes de questões abertas, tudo foi analisado através da investigação narrativa e utilizadas no decorrer dos capítulos seguintes.

Após a construção dos dados, apresentação da dissertação final e aprovação pela banca examinadora, os dados serão apresentados a SMEC com o intuito de demonstrar através dos resultados alcançados as áreas que mais precisam de qualificação profissional para auxiliar os professores no desempenho de sua função na rede municipal de educação de Cambuci.

1.4 ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO

A dissertação está dividida em cinco capítulos, onde cada um deles tem uma temática diferente, porém, interligada, de forma a complementar as informações do outro.

O capítulo um conta com a introdução, onde constam a apresentação do tema, explicando os motivos de sua escolha, como foi feito para desenvolvê-lo, quais estratégias foram utilizadas para realização de cada etapa da pesquisa, apresentando os métodos empregados para construção dos dados que são exibidos na pesquisa.

No capítulo dois é possível compreender o conceito da indução docente, além de ser possível analisá-la na educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental, tendo os cursos do tema como um grande potencial para auxiliar os professores que se encontram em início de carreira.

O capítulo três faz um breve relato sobre a história da supervisão escolar no Brasil, realizando uma comparação sobre a trajetória contada no papel e a realidade prática dos dias atuais. Além disso, o capítulo dá enfoque às contribuições do supervisor escolar aos professores iniciantes atuantes na educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental, como também o trabalho do supervisor escolar no município de Cambuci.

No capítulo quatro, é possível analisar os dados construídos por meio do questionário aplicado e oficina realizada, tendo em vista ser a construção das informações adquiridas dos professores que participaram da oficina de formação pedagógica, através dos questionários, entrevistas e formulários respondidos no decorrer da pesquisa. Através dos relatos e das respostas no questionário foi possível categorizar esses dados, separando-os por eixos temáticos para, a partir de então, estabelecer as amostras com os dados construídos.

O capítulo cinco é a reflexão de todo o desenvolvimento da pesquisa: do início à sua conclusão. Foram selecionadas as indicações mais relevantes para compartilhar de acordo com a temática pesquisada. Todavia, isso não quer dizer que os demais relatos que não foram expostos nesta dissertação são irrelevantes, mas a prioridade foi relacionar os dados com as pesquisas bibliográficas realizadas.

2 A INDUÇÃO PROFISSIONAL DOCENTE NA ATUALIDADE: EXPECTATIVA X REALIDADE

2.1 A INDUÇÃO PROFISSIONAL

De acordo com Huberman (1992), na carreira profissional docente existe um ciclo marcado por diferentes fases, que não são lineares, sendo descritas como:

“Exploração” É o período inicial, quando se começa a conhecer a profissão, quando os professores geralmente são confrontados com a realidade prática da sala de aula, deparando-se com as dificuldades e as responsabilidades do dia-a-dia enquanto professor. Se essa fase for positiva, o professor passa para a próxima fase; se for negativa, o professor busca outras opções de trabalho. Além disso, o professor pode desempenhar um ou mais papéis, sendo a escolha pela docência uma opção provisória.

“Entrada na carreira” É o estado de sobrevivência e descoberta da carreira, onde o professor está entusiasmado em colocar em prática o que aprendeu durante a sua formação. É o “choque” com a realidade, pois o educador iniciante se depara com coisas diferentes das quais estudou. Nessa fase, a descoberta e a sobrevivência estão sempre juntas, pois é através da descoberta que o professor consegue sobreviver na profissão.

“Estabilização” (ocorre entre 4 e 6 anos de carreira) Depois de um tempo na profissão, o professor consegue aceitar algumas situações que, em um primeiro momento, compreendia como sendo difícil de superar. É definido como sendo o momento em que o professor se aceita e se reconhece como tal, não necessariamente para sempre. O autor é enfático no sentido do profissional se reconhecer como professor, pois para ele, isso significa ter que “escolher ou renunciar” outra identidade profissional. Essa fase é marcada ainda pelo fato de o profissional se preocupar menos consigo e mais com os objetivos pedagógicos, criando ainda mais confiança, buscando um jeito próprio de atuação, sentindo-se mais confortável para atuar.

“Experimentação e diversificação” (7 e 25 anos de carreira) O professor sente que precisa diversificar a sua maneira de trabalho e se vê vivendo uma rotina, tendo uma necessidade de buscar coisas novas, trabalhando de forma mais dinâmica, com novos recursos, arriscando até mesmo exercer um papel na

administração (como a gestão escolar, por exemplo) por sentir-se mais preparado. É uma fase marcada por uma maior motivação por parte dos professores, onde eles buscam estratégias, novos estímulos e ideias para desempenhar a sua profissão.

“Pôr-se em questão” É um período marcado por múltiplas facetas, sendo vivido geralmente na metade da carreira profissional (entre 15 e 25 anos de carreira), em que muitos profissionais ficam em dúvida de permanecer ou não na carreira, avaliando tudo o que vivenciaram, analisando até mesmo a possibilidade de mudarem de profissão. Desempenham a função “apenas cumprindo” o que foi lhe designado, nem mais e nem menos do que isso.

“Serenidade e distanciamento afetivo” Nessa fase, os professores entendem que fizeram um bom trabalho e estão se preocupando menos com os julgamentos. Geralmente é vivenciada pelos professores de 45-55 anos e após a fase de questionamentos, pois são “serenos” por conseguirem prever o que pode acontecer em algumas situações, devido a experiências que já vivenciaram durante a carreira. Além disso, se aceitam como são e não como os outros querem que eles sejam. É marcado também pela diminuição da ambição na carreira, em contrapartida, aumentam os níveis de calma e de confiança. Possivelmente o distanciamento afetivo é causado pela diferença de idade entre o professor e seus jovens alunos.

“Conservantismo e lamentações” É a fase vivenciada pelos professores de 50-60 anos, sendo muitas das vezes “resmungões”, caracterizada por uma maior resistência e prudência por parte dos professores, de acordo com o avançar da idade.

“Desinvestimento” Nessa fase, as pessoas estão se libertando de maneira progressiva do investimento que fizeram na carreira para dedicar mais tempo para si próprias.

Com o exposto acima, percebe-se que o início de todas as coisas não é fácil, pois requer o aprendizado, que é marcado também por dificuldades, altos e baixos, e isso não é diferente com o início da carreira profissional. Para Nóvoa, “a indução profissional é um tempo decisivo para os professores” (NÓVOA, 2017, p. 124), inclusive pelo fato de o aluno passar a ser o professor responsável pela sua sala de aula, encontrando dúvidas e dificuldades no desempenho de suas atribuições.

Da Cruz et al. (2020, p. 7) fazem comparação entre diferentes termos usados para definir o início da carreira do profissional e os seus marcos e definem como “indução profissional” o período em que o professor está iniciando a sua carreira profissional e recebe um acompanhamento para desempenhar a sua função. Essas ações são intencionais e sistematizadas, objetivando dar suporte a esse professor que está em início de carreira.

Marcelo-Garcia (2005) compreende o período de iniciação do professor na docência como sendo os primeiros anos de trabalho desse docente, quando ingressa no sistema. Esses são os anos mais difíceis, tendo em vista que eles acabaram de sair da sua formação inicial e se deparam, muitas das vezes, com uma realidade divergente daquela que estavam acostumados a estudar em sua formação. Iniciam a carreira e na maioria dos casos são lançados nas turmas mais difíceis, tendo que passar por uma espécie de “prova de fogo”, o que dificulta ainda mais a sua adaptação, como afirma Rabelo (2019, p.82).

Ao analisarmos o trabalho do professor, segundo Marcelo-Garcia, vemos que ele (2010. p. 21):

(...) tem sido qualificado como um trabalho de risco, participando de quase todos os fatores considerados habitualmente como fonte de fadiga nervosa: sobrecarga de tarefas, baixo reconhecimento, atenção a outras pessoas, papel ambíguo, incerteza em relação à função, falta de participação nas decisões que eles são concernentes, individualismo e impotência.

Os problemas caracterizados acima reforçam ainda mais a urgente necessidade dos sistemas de educação desenvolverem cursos que auxiliem os professores e demais profissionais em início de carreira para que tais problemas não venham a ser desenvolvidos.

As bibliografias nos apontam que o mais comum no início da carreira do professor é a falta de apoio, uma vez, por estar iniciando, não têm muitos direitos, sendo inserido nas turmas mais difíceis, sem redução de jornada, conseqüentemente levado a superar as dificuldades por conta própria. São poucos os casos em que esses novatos iniciam com um suporte que os ampare suficientemente para terem um início de carreira tranquilo.

Os estudos sobre professores iniciantes na carreira têm demonstrado que tais professores estão cada vez mais sozinhos, responsabilizando-se individualmente pela sua sobrevivência na profissão, sentindo-se despreparados, o que ainda é aumentado quando lhe são atribuídas as turmas consideradas mais complicadas e problemáticas, que os professores mais antigos/experientes não desejam. (Rabelo; Monteiro, 2019, p. 6)

Além das dificuldades do “novo”, muitos desses profissionais quando iniciam a carreira, pegam as turmas mais difíceis, marcadas por indisciplinas, nível mais alto de dificuldades e problemas no geral. Por serem “experientes”, os professores com mais tempo de magistério, possuem o privilégio de escolher primeiro.

Ao pararmos para analisar a realidade da indução docente, vemos que por uma lógica individualista, os professores que têm prioridade na escolha das turmas, os ditos “experientes”, se não receberem nenhum tipo de benefício, seja ele financeiro, na redução da carga horária de trabalho ou algum outro tipo, obviamente ele irá optar pelas turmas mais tranquilas, uma vez que, não é benefício para ele escolher uma turma “difícil” se tem o privilégio de escolher uma turma mais fácil.

Pensamos na seguinte hipótese criada pela autora da dissertação: João é um professor com 10 anos de carreira e por ser “experiente”, no ato da escolha de turma, tem a preferência de escolher primeiro que os iniciantes. Ele pode escolher entre as turmas “mais fáceis” e as “mais difíceis”, sendo que, independentemente de sua escolha, ele terá que trabalhar do mesmo jeito, recebendo exatamente o mesmo salário, cumprindo a mesma carga horária. Qual benefício que ele irá receber por escolher uma turma difícil se ele tem o direito de escolher uma turma “melhor”? Não faz sentido.

Por esse e outros motivos, os professores novatos são levados a ficarem com as turmas mais complicadas, muitas vezes não é por escolher a mais difícil, mas por ter “sobrado” para ele lecionar. Em muitos casos, as dificuldades encontradas, a falta de apoio, o salário baixo, a desvalorização da profissão de um modo geral, leva ao abandono da carreira.

Por meio desse exemplo, é reconhecida a importância de beneficiar os professores experientes, para que tenham uma motivação para escolherem as turmas mais complicadas, por terem experiência para lidar com as dificuldades e por conseguinte, ajudarem os professores iniciantes dando a eles a

oportunidade de terem uma adaptação ao início da carreira de forma mais sossegada.

Em alguns países no mundo, ao professor experiente é atribuído trabalho de mentoria, por ser o “*expert* no ensino e no campo disciplinar e com *status* de formador, cuja função consiste em acompanhar e apoiar o iniciante em sua sala de aula” (CRUZ, et al., 2022, p.10). Ou seja, o professor que está em início de carreira passa a receber o auxílio e a atenção de um professor com experiência, o que se torna um diferencial na sua indução.

Assim sendo, a qualidade da mentoria estará diretamente relacionada às experiências formativas que o professor experiente possui. Isso significa que se o professor teve experiências positivas, é provável que a mentoria trará bons resultados para o professor iniciante, porém, se o professor não possui boas experiências, conseqüentemente, o professor iniciante não apresentará bons resultados mediante à mentoria recebida.

Saviani (2009) afirma que a formação ofertada para os professores da educação básica, em muitos casos, não é suficiente para que o indivíduo passe de “aluno” para “professor”, pois está tornando-se cada vez mais difícil associar a teoria e a prática vivenciada por esses alunos nos estágios supervisionados. A teoria e a prática na formação devem caminhar juntas. Por esse motivo, muitos professores enfrentam o choque de realidade no início da carreira docente, pois se deparam com a realidade diferente daquela estudada nos livros e das práticas vivenciadas nos estágios supervisionados.

A reformulação dos currículos e legislações que tratam sobre a formação desses professores é importante mas, além disso, é fundamental ter a participação efetiva do professor na reformulação dos cursos de formação de professores, uma vez que esses cursos devem preparar esses sujeitos para o efetivo trabalho em campo, ofertando-lhes o direito de uma formação sólida capaz de proporcionar uma participação efetiva nos estágios supervisionados, valorizando a prática, para que, ao ingressarem na carreira profissional, tenham uma experiência que proporcione a eles um início de carreira com menos impactos.

Para Nóvoa (2009), é impossível descrever o que é ser um “bom professor”, sem se basear nas intermináveis listas que descrevem as competências dessa profissão para ser classificado como “bom”. Para tanto, faz

alguns apontamentos necessários que caracterizam essa profissão na atualidade.

1. Conhecimento: Para instruir os alunos, é importante que o professor tenha uma boa formação e que seja atualizado, capacitado, mas é necessário não somente ter domínio sobre o conteúdo a ser ensinado, mas conhecer também o aluno, uma vez que cada aluno é único, possui uma particularidade única e o conhecimento desses sujeitos faz com que o processo de ensinar-aprender, seja significativo para todos.

2. Cultura profissional: O ser professor é construído com a prática diária, através das vivências e experiências (positivas e negativas) com os que na escola estão inseridos, sejam alunos, professores, merendeiras, etc., é no seio escolar que se permeiam as raízes das experiências. É nesse lugar que é possível sentir as necessidades dos sujeitos que ali frequentam e, com isso, torna-se mais fácil contribuir para que a educação aconteça alcançando a todos.

3. Tato pedagógico: Essa atribuição está além dos ensinamentos e objetivos expostos nos currículos, é sobre o conhecimento para a vida, é o afeto, é saber instruir o aluno para além do ser profissional para ser um indivíduo com uma formação capaz de colaborar com melhorias para o mundo em que está inserido, ofertando-lhe uma formação integral.

4. Trabalho em equipe: É uma peça essencial para o professor, pois através do convívio com os colegas de profissão, os professores estão expostos a troca de conhecimentos, a construção de saberes, a relatos de resolução de problemas escolares cotidianos, o que traz uma bagagem de conhecimentos para que todos aprendam e reflitam, sendo possível alcançar melhores resultados nos objetivos.

5. Compromisso social: É adaptar oportunidades para o aluno construir saberes necessários para a sua vida social, ensinando-lhe valores e princípios fundamentais à vida em sociedade, proporcionando uma formação que o torne ativo, crítico, participativo e reflexivo, atuando de forma positiva na sociedade em que vive, sendo capaz de ultrapassar as barreiras que, muitas vezes, a falta de conhecimentos impõe.

Figura 5: Características de um bom professor na atualidade, segundo Nóvoa (2009).



Fonte: Elaborado pela própria autora.

Através dos apontamentos de Nóvoa (2009), compreendemos que, para além de listas intermináveis de “competências”, a profissão docente na contemporaneidade exige como características essenciais para um desempenho eficaz, um sólido conhecimento na área de atuação, que precisa sempre ser atualizado. Percebe-se a importância da formação processual, pois ser professor é um processo de formação, é o “tornar-se”, nas ações do dia-a-dia, na troca de experiências, no preparo das atividades compreendendo quem são os seus alunos, é buscar se qualificar continuamente para ser melhor para si mesmo e para o outro, valorizando o trabalho em equipe e uma formação integral para seus estudantes, visando não somente o momento atual, mas objetivando uma formação para vida.

Ao realizar um levantamento sobre o perfil dos professores que atuam nos dias atuais na educação básica brasileira, Britto (2021) faz vários apontamentos importantes com dados sobre a carreira docente, e dentre eles, estão:

1. Dos que se declaram professores da educação básica, 73% são servidores públicos estatutários (BRITTO, 2021, p. 6);
2. 15% dos docentes têm duas ou mais ocupações (BRITTO, 2021, p. 7);
3. 82% é ocupado por mulheres (BRITTO, 2021, p. 7);
4. Os novos professores deixam a carreira nos primeiros cinco anos de

serviço (BRITTO, p. 7);

5. Muitos estudantes do ensino médio não demonstram interesse em seguir a carreira de professor, mesmo tendo escolhido realizar programas de formação e professor (BRITTO, 2021, p.8).

Ademais, a autora acima faz uma ponderação importante em relação à escolha pela profissão docente, afirmando que diferentes são os motivos que levam os professores a escolherem a docência. São eles:

(...) valores intrínsecos, auto percepção de habilidade para ensinar, desejo de contribuir socialmente e trabalhar com crianças ou adolescentes, e a presença de experiências positivas de aprendizado, ao passo que características associadas à influência social, de amigos e família não se mostraram cruciais (BRITTO, 2021, p.13)

Revelando os dados da mesma pesquisa, Britto faz uma análise sobre o perfil dos entrevistados que querem ser professor e dos que não querem ser, e foi revelado que: “interessam-se mais pela docência alunos de perfil socioeconômico desfavorável e com desempenho acadêmico não muito elevado” (BRITTO, 2021, p. 18), conforme as respostas declaradas no questionário respondido por eles.

De acordo com uma pesquisa realizada pelo Instituto Semesp¹⁰, ao analisar o quantitativo de professores aptos a lecionar na educação básica, o número se torna alarmante, pois vem diminuindo gradativamente, sendo possível acontecer o chamado “apagão docente”, que é o fenômeno da redução dos professores aptos a atuarem na educação básica no Brasil. E essa queda é causada por diversos motivos, dentre eles está a desistência da profissão no início da carreira, além do baixo salário, pouco reconhecimento social, dentre outros motivos.

Essa mesma pesquisa demonstrou que “o número de professores jovens em início de carreira (até 24 anos) caiu pela metade de 2009 a 2021; enquanto o número de professores mais experientes (com 50 anos ou mais)” aumentou, ou seja, as pessoas mais jovens não estão tendo tanto interesse pela docência, sendo a profissão nos últimos anos, ocupada por pessoas mais experientes (Instituto Semesp, 2022, p. 24). Dentre os principais motivos que a pesquisa

¹⁰BRASIL, Risco de apagão de professores no. SEMESP. **SEMESP, São Paulo**, 2022. Disponível em: <https://www.semesp.org.br/wp-content/uploads/2022/09/pesquisa-semesp-1.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2024.

demonstrou para a desistência da profissão, estão: falta de infraestrutura adequada das escolas, a violência escolar, saúde mental dos professores (que foi agravada com a pandemia covid-19).

Para Nóvoa (2017), uma das formas de superar o dilema da formação de professores, é criando uma casa comum da formação e da profissão, com quatro características acentuadas:

- **Uma casa comum da formação e da profissão** para formar professores no desempenho da sua função, mas para isso, é fundamental que esse profissional queira se constituir como tal, afirmando a sua posição.
- **Um lugar de entrelaçamentos** onde as práticas vivenciadas por cada indivíduo sejam usadas como aprendizagens para eles e para os seus colegas de profissão, onde esses profissionais se ajudarão mutuamente, com relações de afeto, respeito e cooperação, vencendo a competitividade e promovendo uma cultura de ajuda entre todos.
- **Um lugar de encontro** para proporcionar ao professor uma formação mais sólida, que valorize as experiências e o conhecimento de todos, construindo aprendizagens significativas.
- **Um lugar de ação pública** para formar professores com a contribuição dos agentes que compõem a comunidade escolar, para que esse sujeito seja inserido nesse espaço conhecendo os valores, a cultura, as particularidades da realidade social em que a escola está inserida (NÓVOA, 2017, p. 116-117).

Essas quatro características estão direcionadas à formação profissional, pois para desempenharem a sua prática com qualidade, o professor precisa estar preparado para isso, ou seja, ele precisa ser qualificado e capacitado em toda a sua trajetória profissional. Ao pesquisar a respeito do início de carreira docente, nota-se que as políticas de apoio aos professores iniciantes estão em falta, esse direito não é regulamentado, e sobre essa necessidade e urgência de regulamentação, André (2012) nos chama a atenção para a urgência em ofertar apoio aos professores em início de carreira de forma regulamentada.

Buscando pelas legislações que norteiam a educação básica atual, foram mencionados quais os textos encontrados apoiam o professor iniciante. É importante destacar que os artigos analisados durante todo o trabalho foram publicados em momento posterior a 1996, ano em que a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) foi publicada. O artigo 87 da LDB, § 3º,

afirma que o “Distrito Federal, cada Estado e Município, e, supletivamente, a União, devem: realizar programas de formação continuada para todos os professores em exercício, utilizando também, para isto, os recursos da educação a distância”, ou seja, essa legislação afirma a necessidade de formação continuada para os professores, independentemente do tempo de serviço.

O Plano Nacional de Educação (PNE), em sua meta 16, tem como objetivo:

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. (BRASIL, 2014)

Aí se encontra mais uma importante legislação que fala a respeito da necessidade de formação continuada dos professores, todavia, não há nenhuma ênfase ao tempo de serviço desses profissionais, ou seja, é uma meta para ser alcançada até 2024, no entanto, não define qual deve ser o tempo de carreira dos profissionais que devem manter-se em contínua formação, o que leva a entender que, independentemente do tempo de serviço, o profissional deve estar continuamente se capacitando.

Diante dos problemas encontrados pelos professores que estão em início de carreira, temos as expectativas de um início de carreira marcado por apoio e acompanhamento desses professores novatos, “por isso, torna-se imprescindível construir modelos que valorizem a preparação, a entrada e o desenvolvimento profissional docente” (Nóvoa, 2017, p.1125) e, reafirmando isso, Rabelo e Monteiro declaram que “a indução dos professores iniciantes requer um acompanhamento sistemático e contínuo durante os primeiros anos da prática profissional” (2019. p. 15). Não se deve apenas construir estratégias para ajudar a amenizar os impactos causados no início da carreira, mas sim pensar em prepará-los antes e no momento do ingresso e acompanhá-los no decorrer de sua trajetória profissional.

Uma alternativa para acompanhamento do professor que está em início de carreira profissional é aproveitar o professor experiente da unidade escolar para auxiliar o professor que está iniciando a carreira, pois afinal de contas, isso é o que geralmente acontece, como está exposto no capítulo quatro desta

dissertação. Ainda assim, é interessante valorizar os dois lados: o professor iniciante e o professor experiente que o apoia, também conhecido como “mentor¹¹”.

Além do acompanhamento por parte do mentor, para apoiar esse professor iniciante, a escola deve ser um lugar de acolhimento e entrelaçamentos, deve ser “um espaço de troca de experiências, precisa estar aberta a isso, ao acolhimento, a incentivar em seu grupo um olhar cuidadoso e solidário aos que estão chegando na profissão” (LIMA, 2021, p. 104).

2.2 A INDUÇÃO PROFISSIONAL DO PROFESSOR DA EDUCAÇÃO INFANTIL E DOS ANOS INICIAIS DO ENSINO FUNDAMENTAL

A formação dos professores é um problema histórico. Saviani (2009) enfatiza que o problema da formação de professores acontece há dois séculos, onde ocorreram sucessivas mudanças no contexto da sua formação, revelando um quadro descontinuado, dificultando que estes tivessem o acesso a uma formação sólida para o exercício da sua profissão.

Neste sentido, apresenta dois modelos de formação de professores: o modelo dos conteúdos culturais-cognitivos e o modelo pedagógico didático. Apresenta ainda o dilema da formação de professores: a dissociação entre teoria e prática. Os modelos são caracterizados da seguinte forma:

- a) modelo dos conteúdos culturais-cognitivos: para este modelo, a formação do professor se esgota na cultura geral e no domínio específico dos conteúdos da área de conhecimento correspondente à disciplina que irá lecionar.
- b) modelo pedagógico-didático: contrapondo-se ao anterior, este modelo considera que a formação do professor propriamente dita só se completa com o efetivo preparo pedagógico didático.

Acredita-se que a formação de professores deve valorizar a formação integral dos sujeitos, proporcionando uma formação que valorize a interdisciplinaridade valorizando os conhecimentos prévio que o aluno possui,

¹¹Para Marcelo-Garcia, o mentor é o professor experiente que auxilia e acompanha o professor iniciante em seu início de carreira, com o suporte necessário para amenizar o choque de realidade que geralmente o professor iniciante sofre no princípio da carreira (Marcelo-Garcia, 2005).

proporcionando uma formação que contemple os aspectos cognitivos, culturais e sociais, que harmonize a fusão da teoria com a prática nos cursos de formação.

Tem-se feito comum a separação entre esses dois importantes fatores, a teoria e a prática, o que torna ainda mais preocupante a situação dos professores que concluem sua formação e ingressam na carreira, aumentando a distância existente entre a formação docente na prática e os conteúdos ministrados nos cursos de formação. Dessa forma, Nóvoa (2017, p. 1109) faz a seguinte pergunta: "como construir programas de formação de professores que nos permitam superar esta distância, recuperando uma ligação às escolas e aos professores enfraquecida nas últimas décadas?"

E responde da seguinte forma: "é necessário pensar a formação de professores como uma formação profissional universitária, isto é, como a formação para o exercício de uma profissão, a exemplo da medicina, da engenharia ou arquitetura" (NÓVOA, 2017, p. 1109).

Isso nos remete às tentativas de auxílio aos professores iniciantes, que podem trazer vários benefícios para a inserção dos professores ao trabalho. Rabelo e Monteiro (2017, p.10), apresentam diversas iniciativas de apoio aos professores iniciantes no Brasil e consideram que elas têm a necessidade de serem "ampliadas e refletidas". Rabelo (2019) retrata os resultados de sua pesquisa sobre a indução profissional em diferentes instituições e países e analisa os resultados afirmando a importância da expansão dos programas de indução profissional.

Com esse levantamento, é possível verificar que os programas são diferentes de acordo com o lugar, onde podem ou não ser obrigatórios, qual será a instituição organizadora, como acontecem os encontros, entre outros aspectos. Por meio de pesquisa bibliográfica, Rabelo (2019) realizou uma comparação entre modelos e estratégias dos seguintes programas de indução: Residência Docente - PRD - Colégio Pedro II- Brasil, Referendariat Alemanha, Holanda, França, Portugal (programa SAAPPP) e Estônia, e na maioria dos programas considerados houve uma análise positiva por parte dos professores participantes, evidenciando ainda mais a importância dos programas que apoiam os professores em início de carreira (Rabelo, 2019).

André (2012), em uma pesquisa em 15 estudos de casos em estados e municípios das cinco regiões do Brasil, identificou na Secretaria Municipal de

Educação de Sobral - Ceará, um programa de formação obrigatório para professores iniciantes, regulamentado em lei municipal, com duração dos 3 anos do estágio probatório. Na Secretaria Municipal de Campo Grande, Mato Grosso do Sul, também foi identificado um programa de formação para docentes principiantes que garante inclusão de forma adequada na política educacional da secretaria. O modelo empregado pela Secretaria Municipal de Educação de Campo Grande abrange diferentes aspectos considerados fundamentais em um programa de apoio aos professores iniciantes:

- a) inclui uma consulta a esses docentes para delinear as ações de formação em serviço com base em suas necessidades;
- b) prevê o acompanhamento e o suporte pedagógico dos iniciantes em seu contexto de trabalho;
- c) busca envolver os gestores escolares no processo de formação e posterior acompanhamento dos iniciantes em sua inserção profissional;
- d) referência o processo de formação e apoio aos iniciantes nos resultados de aprendizagem dos alunos;
- e) preocupa-se com a avaliação do processo de formação.

Esses aspectos são importantes, mas não se pode esquecer que a criação de programas de apoio à inserção profissional devem se atentar para as peculiaridades pessoais e locais, pois cada profissional e lugar possuem uma realidade diferente de outros, ou seja, o que é fundamental em um talvez não seja em outro.

De acordo com Marcelo-Garcia (2010, p. 38):

Os programas de inserção geralmente têm três níveis de assistência: preparação, orientação e prática. O nível de preparação inclui uma orientação geral na escola e proporcionam materiais sobre seu funcionamento. A orientação implica formação no currículo e na prática de ensino eficiente, oportunidade de observar classes e designação de um conselheiro. O nível de prática inclui a continuação do intercâmbio com o conselheiro, a redução da carga docente, participação em programas de desenvolvimento profissional, assim como avaliação.

Para criar um programa de apoio ao professor iniciante, primeiramente, é preciso observar quais são as principais dificuldades enfrentadas pelos profissionais que serão atendidos, buscando ouvi-los, para que seja possível construir oportunidades de os incluir em uma rede que realmente os apoie, auxiliando em sua jornada profissional, tornando-a mais leve e prazerosa. Para isso, ao elaborar o programa de apoio, é imprescindível traçar dias e horários em que seja possível a participação desses profissionais, pois não adianta ofertar a rede de apoio e não ter a participação dos professores.

Discutindo sobre a formação de professores, Nóvoa (2017) retrata que

essa formação não tem sido satisfatória de modo que esses sujeitos se sintam preparados para atuar nas escolas. Tem sido cada vez mais frequente o despreparo para a profissão, uma vez que os professores estudam para ser professores, contudo, não têm sido preparados por professores experientes, mas por uma diversidade de profissionais de outras áreas, diferentemente dos médicos, por exemplo, que para tornarem-se médicos têm contato com médicos mais antigos.

O autor acima faz essa alusão à residência médica devido aos estudantes aprenderem na prática e serem levados a buscar a teoria para aperfeiçoar a sua prática. A formação de professores não acontece dessa forma, pois tem a sua formação teórica, onde os estudantes passam por estágios supervisionados em um curto período que não é o suficiente para desenvolverem habilidades para desempenharem sua carreira profissional e quando se deparam com a realidade profissional, são como imigrantes em uma localidade diferente, completamente desconhecida (Rabelo, 2019).

Levando em consideração que o processo educativo é vivo, pois é composto por pessoas, a formação continuada é um fator relevante para o melhor desempenho das ações escolares. A formação profissional docente deve ser contínua porque a escola está em constante processo de mudanças, de acordo com as mudanças recorrentes da sociedade em que está inserida, e por meio disso, é fundamental:

(...) reconhecer que a formação para a docência não se encerra na conclusão dos cursos de licenciatura, mas deve prosseguir ao longo da carreira, é um passo importante para que o iniciante não desanime diante das dificuldades e possa buscar os instrumentos e apoios necessários, sejam eles colegas mais experientes, ex-professores da universidade, ações oferecidas na escola ou em outros espaços formativos. (ANDRÉ, 2012, p.6)

A formação deve ser contínua justamente pelo fato da escola estar constantemente passando por mudanças. Com as recorrentes mudanças no campo educacional, é imprescindível que o professor permaneça se atualizando para desempenhar a sua função com qualidade, tendo uma formação sólida para intervir de forma dinâmica e positiva nas diferentes situações em que se encontra inserido no cotidiano de seu trabalho. “A vida na escola é dinâmica, ativa, leva a ações e transformações de acordo com as dificuldades e dilemas que se apresentam cotidianamente” (ROLLA, 2006), e para isso, os profissionais

envolvidos nessa rede devem estar preparados para desenvolver suas habilidades da melhor forma possível, propiciando formação adequada para os estudantes.

Considerando que para fornecer uma educação de qualidade é necessário ter sido formado com qualidade e que o início da carreira dos professores, entre os cinco primeiros anos, é um dos momentos mais desafiadores e que podem ser decisivos para o fato de permanecerem ou não na profissão, onde ocorrem os primeiros contatos com o cotidiano da sala de aula sob a responsabilidade docente, podendo vivenciar o “choque com o real”, como afirmado abaixo que

(...) é de conhecimento geral que a entrada no mundo do trabalho nunca é fácil, para professores recém-formados essa entrada tem se tornado cada vez mais assustadora, desgastante, gerando um sentimento de que se encontram sozinhos e despreparados para a realidade que se apresenta. Apesar de já terem iniciado na sua formação inicial, quando os docentes iniciam a sua atividade profissional enfrentarão a realidade diária de trabalho como professores qualificados responsáveis pela sala de aula. (Rabelo; Monteiro, 2019, p. 5)

Apresentando ou não dificuldades, com ou sem segurança, tendo ou não experiência, esses profissionais devem encarar a realidade da sala de aula, pois afinal de contas, “aceitaram o desafio” de lecionar. Essas experiências têm sido cada vez mais assustadoras justamente devido à falta de apoio ofertado para os professores que, em muitos casos, têm apenas a experiência do estágio da formação inicial, não sendo suficiente para que eles se sintam seguros para desempenhar sua função.

Independentemente de ter uma experiência, o professor deverá estar preparado para todas as situações, pois diferentemente do estágio, agora ele tem total responsabilidade sobre a turma. Muitas vezes encontra-se sozinho no sentido de não conseguir desempenhar com qualidade a sua função, não por falta de interesse, mas por falta de apoio e orientação.

É possível apontar algumas das possibilidades que diminuem a desistência pela profissão e algumas delas são apontadas pela pesquisa realizada e publicada pelo Instituto Semesp¹², sendo elas:

¹² BRASIL, Risco de apagão de professores no. SEMESP. **SEMESP, São Paulo, 2022.** Disponível em: <https://www.semesp.org.br/wp-content/uploads/2022/09/pesquisa-semesp-1.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2024.

(...) o “investimento na carreira de professor, melhorando seus benefícios, desenvolvendo redes de apoio e habilidades socioemocionais, criando condições adequadas de ensino que atraiam novos profissionais docentes e auxiliem na permanência dos professores em exercício”. (Instituto Semesp, 2022, p. 37).

Ao investir na carreira do professor, concomitantemente estará sendo investido na qualidade do ensino, pois proporcionando aos professores melhores condições de trabalho, eles estarão mais satisfeitos, com maior capacitação e sentindo-se atraídos pela profissão, a desempenhando com amor, conseqüentemente proporcionando aos seus alunos uma formação melhor.

2.2.1 Cursos de Indução Profissional como Apoio ao Docente Iniciante

Os programas de indução podem ser definidos “como o elo imprescindível que deve unir a formação inicial ao desenvolvimento profissional ao longo da carreira docente” (Marcelo-Garcia, 2005, p. 119), tendo em vista que “a formação de professores é um contínuo que tem de ser oferecida de um modo adaptado às necessidades de cada momento da carreira profissional” (idem, p. 119).

Percebemos na fala do autor a importância dos programas de indução na trajetória profissional dos professores. A carreira do professor é marcada por diferentes momentos, pois ele inicia, passa por situações diversas que o faz conseguir “caminhar por conta própria” e após cinco anos já é considerado experiente. E, para cada uma dessas fases, há uma necessidade diferente, um tipo de apoio diferente, por isso as formações/capacitações devem ser direcionadas para um público específico, de acordo com a necessidade apresentada.

Esses programas (RABELO, 2019) podem se apresentar de diferentes formatos: on-line, presencial, curta ou longa duração, emitindo ou não certificado de participação, ofertando ou não remuneração para os participantes.

De um modo geral, eles acontecem de acordo com a necessidade de cada realidade escolar. Dentre os seus benefícios, a autora cita: “mudanças nas práticas, maior preparo para os desafios do mercado de trabalho, satisfação pessoal com o apoio que tiveram, aprofundamento de conhecimentos, entre outros” (idem, p.14).

Apesar de serem recentes (surgiram nos anos 80), os cursos de indução

trazem inúmeros benefícios aos docentes e mesmo com pouco tempo de surgimento, já existem vários trabalhos realizados com essa temática (Marcelo-Garcia, 2005).

Abaixo, fizemos um quadro para expor as principais características desses programas, de acordo com alguns autores de referência para o desenvolvimento deste trabalho.

Quadro 3: Características dos cursos de indução.

Características dos cursos de indução			
Objetivos	Benefícios	Duração	Outros
<ul style="list-style-type: none"> - “Melhorar a ação docente; - Aumentar as possibilidades de permanência dos professores principiantes durante os anos de iniciação; - Promover o bem-estar pessoal e profissional dos professores principiantes; - Satisfazer os requisitos formais relativos à iniciação e à certificação; - Transmitir a cultura dos 	<ul style="list-style-type: none"> - Progresso aos professores iniciantes, mudanças nas práticas, maior preparo para os desafios do mercado de trabalho, satisfação pessoal com o apoio que tiveram, aprofundamento de conhecimentos” (RABELO, 2019, p. 94). 	<ul style="list-style-type: none"> - Depende da proposta do curso, pois alguns “duram pouco mais de uma semana, assim como outros que têm uma extensão de pelo menos dois anos letivos escolares” (Marcelo-Garcia, 2005, p. 123). 	<ul style="list-style-type: none"> - Pode ser centrado na escola; (Marcelo-Garcia, 1988) - Pode ser centrado nas necessidades dos professores; (Marcelo-Garcia, 1988) - Remunerar ou não os participantes; - Reduzir a carga horária de trabalho dos participantes; - Emissão de certificado que comprove a participação; - Ser obrigatório ou não - Organizado por várias instâncias (escola, autoridades locais, universidade ou faculdade,

<p>sistemas aos professores principiantes” (Hegler e Dudley, apud Marcelo-Garcia, 2005)</p> <p>- Reduzir o “choque de realidade” (Marcelo-Garcia, 2005, p. 114).</p>			<p>agências estaduais, etc.);</p> <ul style="list-style-type: none"> - Substituído ou não pela educação pré e em serviço; - Professores novatos têm os mesmos deveres, direitos e salário ou não; - Ter diferentes tipos e quantidade de apoio ao iniciante; - Ter cursos para os professores novatos - Ter vários status e treinamento para os mentores; - Se o professor iniciante é avaliado após o período de indução; - Quais as teorias implícitas ou explícitas sobre o papel do professor; - Qual a relação entre conhecimento teórico e sabedoria prática (Rabelo, 2019, p. 84).
--	--	--	---

Fonte: Elaborado pela própria autora.

Apesar dos benefícios dos cursos de indução serem evidentes para reduzir os impactos que professor iniciante sofre em seu início de carreira, “no Brasil poucas ações inovadoras em termos de apoio ao professor iniciante têm

sido efetivadas, o que significa que apesar de demonstrarem bons resultados e servirem de modelo para reflexão e aplicação” (RABELO, 2019, p. 82). Assim, muito ainda precisa ser realizado para que os professores tenham a garantia de apoio e acompanhamento em seu início de carreira.

2.3 A CARREIRA DE PROFESSOR NO MUNICÍPIO DE CAMBUCI-RJ

Será visto a seguir que os dados apresentados nesta seção são relativos aos professores da educação infantil e dos anos iniciais do ensino fundamental, por se tratarem do foco da pesquisa.

O município de Cambuci-RJ realizou o último concurso para o magistério no ano de 2017. A PMC abriu o edital do concurso com 15 vagas para professor de educação infantil e 15 vagas para professor dos anos iniciais do ensino fundamental.

Ao realizar um levantamento do quantitativo de professores, recebemos do setor de Recursos Humanos (RH) uma listagem com o total de professores que trabalham em todo o município de Cambuci, atuantes na educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental na rede pública municipal.

No município a Lei Complementar nº 027 de 31 de dezembro de 1993¹³, dispõe sobre o plano de cargos e salários dos profissionais do magistério público do município de Cambuci e aborda a respeito da valorização dos profissionais do magistério e remuneração, atribuindo progressão funcional àqueles que obtiverem certificação em cursos de capacitação (mínimo 160h, pós graduação, mestrado/doutorado).

Além disso, remunera os profissionais valorizando a experiência profissional, de modo que para cada 5 anos de serviço (e máximo 30 anos de serviço) o profissional atinge um nível, recebendo de vantagem o valor correspondente a mais 5% (cinco por cento) calculado sobre a sua base salarial, tendo caráter cumulativo.

Atualmente, de acordo com os questionários respondidos pelos participantes da pesquisa, o município de Cambuci conta com professores que residem em municípios e distritos vizinhos (Pureza, São Fidélis, Itaocara), com

¹³ MUNICÍPIO DE CAMBUCI. Lei Complementar n. 01, de 31 de agosto de 1993. Disponível em: <https://cambuciprev.rj.gov.br/wp-content/uploads/2014/05/Lei-Complementar-n-01.pdf>. Acesso em: 11 mar. 2024.

diferentes níveis de formação, idade e tempo de experiência, alguns possuem mais de um vínculo empregatício no mesmo município ou em outra instituição (privada, municipal, estadual e federal).

3 O SUPERVISOR ESCOLAR NAS LEGISLAÇÕES E A REALIDADE NA PRÁTICA: CONTRIBUIÇÕES PARA A INDUÇÃO PROFISSIONAL DOCENTE NA EDUCAÇÃO INFANTIL E ANOS INICIAIS DO ENSINO FUNDAMENTAL

3.1 O SUPERVISOR ESCOLAR: DO SURGIMENTO AOS DIAS ATUAIS

Para compreender a atuação deste profissional ao longo dos anos, faremos um estudo de diferentes referências para compreendermos melhor a atuação do supervisor escolar de acordo com diferentes autores.

Supervisão para Alarcão é ser líder (2016, p.35), é conduzir os professores em um regime de colaboração, valorizando a reflexão da prática, objetivando formar profissionais mais autônomos e Rolla complementa, afirmando que o supervisor é tido como uma “referência frente ao grupo, frente ao todo da escola.” (2006, p. 16), sendo assim, ele é que deve nortear os professores, tendo cautela na tomada de decisões e orientações que serão dirigidas.

Será apresentado a seguir o histórico da profissão supervisor escolar com base no estudo do texto de Santos (2012) e Caldas (2009). Santos destaca as mudanças que ocorreram no Brasil no âmbito do trabalho, tendo em vista que por meio da tecnologia a economia passou de agrária a industrial, e conseqüentemente, surgiram novas formas de organização do trabalho, além do trabalho assalariado, que possibilitou que o empregado ficasse cada vez mais à disposição do empregador.

Com tantas mudanças, a valorização do trabalho também mudou, porquanto a cada tempo perdido sem produtividade era gerado custo para o empregador, sendo criada então a necessidade de supervisionar o trabalho. O objetivo dessa supervisão era regular a produtividade, onde o gerente supervisor não permitia o regresso dos funcionários, mas fiscalizava a sua produção (SANTOS, 2012).

A Supervisão Educacional surgiu nos Estados Unidos e posteriormente no Brasil, como consequência da racionalização do trabalho difundida pelo taylorismo, que objetivava a separação do trabalho em partes (SANTOS, 2012).

Quando surgiu no Brasil, essa função tinha como objetivo fiscalizar o trabalho do professor em sala de aula, além de monitorar a produtividade do ensino. Esse mecanismo durou até o início da década de 1990. No entanto,

Santos (2012) registra que a Supervisão Educacional se efetivou no Brasil no período da Primeira República (1889-1930), denominada “inspeção escolar”, sendo destinada somente ao ensino primário para fiscalizar as ações dos professores, as condições físicas dos prédios escolares e o cumprimento das legislações educacionais. Santos (2012, p. 29) conclui afirmando que esse é o “profissional da educação, em última análise, o avaliador do processo educativo em geral”.

Passando-se os anos, mudanças continuam ocorrendo com as funções do supervisor, conferindo a esse profissional, por exemplo, a função de verificar as atividades docentes, autorizar a criação de escolas particulares, conferir critérios de aferição do rendimento escolar. Posteriormente, a orientação pedagógica também é associada à supervisão, onde deixa o caráter excepcional de fiscalização (CALDAS, 2009).

Com o Golpe Militar em 1964, o mecanismo adotado pelas escolas mudou, pois a economia passou a ter relação direta com o que era trabalhado na educação. A presença do supervisor era vista como a possibilidade da educação ter melhorias. Como o capitalismo desacelerou o seu crescimento a partir de 1974, uma nova política implementou-se no país e com isso, possibilitou à classe popular questionar sobre a inclusão do supervisor educacional e demais especialistas em educação no ambiente escolar. Além disso, pensava-se em alternativas para atender de forma eficaz a classe popular no ambiente escolar. Conseqüentemente um novo pensamento pedagógico passou a ser desenvolvido, defendendo que a aquisição do conhecimento é um processo de produção e não a mera exposição dos conteúdos (SANTOS, 2012).

Dessa forma, tornou-se ainda mais emergente a necessidade da educação ser transformadora, que permitisse a participação social. Então, a educação iniciou um processo de mudança. “Assim, a Supervisão Educacional passou a ter uma contribuição específica, no sentido de trabalhar com o professor no processo ensino-aprendizagem, e não mais para fiscalização do trabalho docente” (SANTOS, 2012, p. 32).

Já em 1996, com a atualização da LDB, consta no inciso II do artigo 61 que

Consideram-se profissionais da educação escolar básica os que, nela estando em efetivo exercício e tendo sido formados em cursos reconhecidos, são: trabalhadores em educação portadores de diploma de pedagogia, com habilitação em administração, planejamento, supervisão, inspeção e orientação educacional, bem como com títulos de mestrado ou doutorado nas mesmas áreas. (BRASIL, 1996)

Mediante a atualização da LDB, o curso de licenciatura em pedagogia passou a habilitar os profissionais a desempenhar outras funções.

Luz (2009) esclarece que com o passar do tempo essa profissão passou por mudanças em sua nomenclatura e funções e de acordo com as recorrentes mudanças no cenário educacional, a autora considera que mudanças ainda continuarão acontecendo no que tange a essa profissão. Contudo,

Não basta, todavia, mudar-lhe o “nome”, pois atualmente é chamado para cumprir um papel que esteja articulado com práticas de gestão participativa e democrática. Sua atenção deve voltar-se à aprendizagem dos alunos, a sua formação continuada e à dos professores, formação de grupos para discutir e trocar experiências, assim como elaborar e implementar o projeto político- pedagógico da escola (p. 29).

Em decorrência das mudanças na educação, a função supervisiva também passou por mudanças, principalmente nas suas atribuições: da supervisão autoritária à democrática de forma a descentralizar o poder, buscando parcerias para construir um ambiente participativo com a integração de todos os profissionais envolvidos na educação.

Na fala de Luz (2009) já temos um destaque para um fator muito importante: a formação de grupos para trocar experiência. Isso é essencial. É no diálogo que acontece troca, aprendizado e crescimento. Muitas vezes o que eu já vivenciei poderá auxiliar meu colega em uma determinada situação e as experiências dele também poderão servir de aprendizado para o meu crescimento.

É muito comum a falta de tempo para que esses profissionais tenham a oportunidade de trocar experiências, pois a demanda de trabalho diária dificulta, muitas vezes, de terem um grupo para discussão, mesmo sendo isso necessário. Até mesmo nas reuniões pedagógicas, muitos profissionais não conseguem estar presentes por trabalharem também em outro lugar, o que os impede de estar participando desses momentos de construção.

Em uma pesquisa desenvolvida na Rede Municipal de Educação de Farroupilhas-RS, os pesquisadores apontaram que de acordo com o

levantamento realizado com os professores iniciantes participantes da pesquisa, declararam que “as reuniões pedagógicas são muito produtivas” e acrescentaram a extrema necessidade de as escolas oferecerem “um espaço de acolhida e interações, onde os colegas mais experientes possam ser referência para os recém-chegados” (DE LIMA, 2021, p. 39). Os espaços de formação são essenciais para o crescimento profissional, já que proporcionam aos professores a oportunidade de compartilhar as suas vivências, de forma a aprender com as experiências de seus colegas e fazer com que todos construam conhecimentos por meio das experiências compartilhadas.

Proporcionar oportunidades para a troca de conhecimentos e experiências é um meio de incentivar o crescimento profissional, uma vez que ao partilhar as suas experiências, o professor está aprendendo com o outro e proporcionando ao outro a oportunidade de aprender.

3.2 O SUPERVISOR/INSPETOR DE ENSINO NO MUNICÍPIO DE CAMBUCI-RJ

No ano de 1994 a Prefeitura Municipal de Cambuci (PMC) realizou concurso público com 05 vagas para o cargo de inspetor de ensino, tendo como requisito mínimo de formação para a realização do concurso a formação em Licenciatura em Pedagogia, tendo início a primeira equipe de inspeção escolar no município de Cambuci-RJ.

Toda a equipe era responsável em realizar a inspeção de todos os aspectos da unidade escolar: caderno dos alunos, diário da professora, merenda escolar, lâmpada queimada, enfim, inspecionavam totalmente a escola e não somente a parte documental. Sendo assim, a inspeção de ensino era responsável por toda a supervisão da escola e não havia repartição da equipe em diferentes setores. Não haviam muitos documentos elaborados em comparação com a atualidade. No entanto, a educação acontecia.

Na época eram dezessete escolas municipais, distribuídas entre a sede do município e distritos, sendo realizadas visitas periódicas, sem agendamento prévio. A secretaria de educação disponibilizava transporte para a equipe. Em casos de urgência, a direção da escola solicitava por ligação telefônica a visita da inspeção.

Uma das integrantes da equipe era inspetora da educação do estado e, com isso, auxiliou na criação de toda a documentação necessária para ser utilizada na inspeção. Não existia internet, o que dificultava ainda mais a criação dos modelos de documentos a serem utilizados pelo departamento da inspeção.

Haviam poucas professoras concursadas, com isso, eram contratados professores, muitas das vezes sem experiência, criando-se assim a necessidade de instruir esses professores à prática docente, ao preenchimento de documentos e outras práticas. Quando findava um governo municipal, havia a troca de professores e secretário municipal de educação, o que implicava capacitar todos os novos professores novamente, o que tornava-se um ciclo da seguinte forma: quando os professores adquiriam experiência eram substituídos. Com isso, eram contratados muitos professores despreparados, sem experiência, o que dificultava o trabalho. Contudo, em sua maioria, eram solícitos às orientações recebidas.

O atendimento da supervisão às escolas acontecia da seguinte forma: ao chegar à unidade escolar, a supervisão realizava a inspeção dos aspectos físicos da unidade, as instalações de um modo geral, a verificação do acervo documental. As observações eram registradas em um documento intitulado “termo de visitas”, que foi reformulado e que é utilizado até os dias de hoje pela supervisão.

De um modo geral, analisando a supervisão de ensino desde 1997 até os dias atuais, é evidente a ocorrência de muitas mudanças: desde a formulação inicial dos documentos e ao que era de fato inspecionado.

Somente no ano de 2017, a PMC realizou um novo concurso público, abrindo o Edital com vagas para diferentes cargos de profissionais da educação, e dentre esses, para supervisor de ensino.

O edital do concurso¹⁴ exigia a seguinte formação para atuação no cargo: Diploma ou Certificado de conclusão do curso de graduação em Pedagogia ou curso de graduação em Licenciatura com Especialização em Supervisão Escolar ou Especialização em Gestão Escolar. E a seguinte atribuição foi dada para esse

¹⁴ MUNICÍPIO DE CAMBUCI/RJ. Edital do concurso público de provas e títulos para o preenchimento de vagas para diversos cargos. Disponível em: <https://anexos.cdn.selecao.net.br/uploads/21/concursos/bc5dfe6f494079ab0b65f6e24921.pdf>. Acesso em: 11 mar. 2024. 47/anexos/c884

profissional: compreende os cargos permanentes que se responsabilizam no âmbito do município pelas diretrizes e controle do funcionamento da rede pública e particular de ensino.

Em 2021, na escolha da equipe técnica, houve a oportunidade de os supervisores escolherem as unidades de ensino/áreas que iriam atuar, sendo a classificação que alcançou no concurso público utilizada como critério para a ordem de escolha.

Mas, além das escolas, havia também a oportunidade de trabalhar como coordenador da equipe de supervisão, por uma questão organizacional a fim de gerenciar as ações necessárias da supervisão, alinhar propostas, rever as necessidades, analisar e auxiliar o trabalho de toda a equipe com o intuito de estarem sempre caminhando em uma mesma direção.

Em 2022, para a coordenação da equipe, houve indicação por parte da Secretária de Educação e devido ao bom trabalho desenvolvido, permanece sendo a mesma coordenação até os dias atuais.

Para a reunião dos supervisores, quinzenalmente esses profissionais são reunidos na SMEC para tratar dos assuntos que surgem no decorrer da atuação nas unidades escolares e esses encontros tornam-se espaços de formação e partilhas, uma vez que ao expor profissionalmente uma situação, os colegas podem compartilhar experiências e sugerir alternativas que agregam positivamente na ação profissional, consequentemente trazendo melhorias para a atuação desses profissionais.

Ademais, por essa equipe são criados informativos, calendário letivo, portarias (matrículas, escolha de turma), regimento interno, Plano Municipal de Educação de Cambuci e demais documentos pertinentes ao âmbito da educação pública municipal, além dos momentos de estudos que enriquecem a formação.

Além dos supervisores que trabalham diretamente nas unidades escolares, têm os que auxiliam nos Conselhos Municipais (Conselho de Alimentação Escolar – CAE, Conselho Municipal da Criança e do Adolescente - CMDCA, Conselho Municipal de Educação - CME, Conselho de Acompanhamento e Controle Social do Fundeb- CACS-FUNDEB), no lançamento e acompanhamento do Censo Escolar, no lançamento e acompanhamento do Programa Bolsa Família e nas ações internas da SMEC.

De acordo com a Resolução SMEC 001/2021 DE 08 DE DEZEMBRO DE 2021¹⁵, p.14-17, as atribuições do supervisor de ensino “serão exercidas por profissionais devidamente habilitados e concursados para essa função de acordo com a legislação vigente”. São elas:

I- Participar da elaboração do Projeto Político Pedagógico da Unidade Escolar, oferecendo suporte legal com base em normativas vigentes e em consonância com a realidade da comunidade escolar;

II- Participar da elaboração do Plano de Ação da Unidade Escolar em que atua, em consonância com a Projeto Político Pedagógico da mesma contribuindo na definição das datas dos planejamentos do ensino, das avaliações bimestrais, assim como da recuperação paralela, o agendamento do Conselho de Classe, das reuniões pedagógicas, das reuniões de Pais, das entregas dos boletins, dos eventos escolares, entre outros atos pedagógicos, balizando-os com as datas de período de matrícula e rematrícula, de escolhas de turmas, para o ano posterior, entre outros processos admitidos pela Inspeção/Supervisão de Ensino evitando a desarmonia.

III- Acompanhar continuamente o processo de escrituração escolar, - Livro de Matrícula, Livro de Atas dos Resultados Finais, Ficha de Matrícula, Ficha Individual, Histórico Escolar, entre outros, garantindo a organização, confidencialidade e segurança do mesmo, reunindo/dialogando sempre que necessário, com a equipe pedagógica para tratar de medidas necessárias a essa garantia ou alterações que se fizerem necessárias;

IV- Verificar os Diários de Classe no que tange ao cumprimento da frequência escolar realizando as informações necessárias à Busca Ativa e Censo Escolar, dentro dos períodos estabelecidos, assinando e carimbando os campos do registro da frequência e campo do fechamento do período;

V- Verificar, assinar e datar os Registros de Aproveitamento do Bimestre – RAB e os Registros de Aproveitamento Finais – RAF, com vistas a manter a organização e produção de informações legítimas para que a Unidade Escolar possa pensar suas estratégias de recuperação do ensino;

VI- Levantar juntamente com o Orientador Pedagógico/Pedagogo, dados referentes à distorção idade-série, aprovação/reprovação, progressão continuada, entre outros e atuar com propostas sobre os impactos negativos;

VII- Analisar com toda comunidade escolar, o perfil dos resultados alcançados pelos alunos a cada final de período, comparando com a meta escolar, ou seja, os resultados obtidos e os resultados desejados, e se for o caso, propor alternativas para melhorias registrando-as no PPP;

VIII- Estar em permanente articulação com a Equipe Multiprofissional que atua no Atendimento Educacional Especializado da Rede Municipal de Ensino, apoiando nos esclarecimentos legais desse atendimento, participando dos estudos de caso, promovendo o levantamento do quantitativo percebido pelo município e sugerindo caminhos para um atendimento de maior qualidade;

IX- Participar da escolha de turma contribuindo para uma escolha justa e que promova qualidade no oferecimento do ensino público municipal, de maneira que não fira a legislação que orienta para o evento proposto;

¹⁵ Resolução SMEC Nº 001-2021. Disponível em: <https://prefeituradecambuci.rj.gov.br/transparencia/exibir/45/0/1/resolucao-smec>. Acesso em 23 de Out. 2023.

- X- Contribuir na elaboração da criação das turmas para o ano posterior, verificando o tamanho das salas condizente com o número de alunos, observando a legislação vigente, evitando discrepâncias e auxiliar o Gestor nessa organização.
- XI- Avaliar, no ingresso de alunos de outro estabelecimento de ensino, a frequência, as notas e registrar na ficha individual do aluno.
- XII- Quando for o caso, coordenar o processo de Classificação e Reclassificação de alunos, conforme prevê este Regimento, preparando a documentação necessária ao registro escolar;
- XIII- Participar e estimular os docentes e demais profissionais do magistério desta Rede de Ensino a realizar Formação Continuada, capacitações, seminários, cursos entre outros meios com vistas à qualificação profissional e conseqüentemente da educação do município;
- XIV- Participar do processo de avaliação institucional quando assim a Secretaria Municipal de Educação dispuser dos meios para tal evento;
- XV- Participar do Fórum Municipal Permanente de Educação, de suas equipes coordenadora e Técnica, assim como das Conferências Municipais de Educação.
- XVI- Participar dos Conselhos Municipais aos quais for designado, dentro de suas competências;
- XVII- Atuar no Censo Escolar e Busca Ativa;
- XVIII- Acompanhar a Gestão Democrática oferecendo suporte legal no sentido de qualificar as ações administrativo-pedagógicas das Unidades Escolares;
- XIX- Elaborar Portaria de Matrícula, Escolha de Turma e Calendário Escolar, enviando ao Gabinete em tempo hábil para análise e aprovação e posterior publicação pelo gabinete para conhecimento da Comunidade Escolar;
- XX- Fiscalizar os Estabelecimentos de Ensino da Rede Privada, autorizados pelo Conselho Municipal de Educação;
- XXI- Emitir Pareceres Técnicos, quando solicitado pelo Gabinete da Secretaria Municipal de Educação, para esclarecimentos e tomadas de decisões;
- XXII- Praticar todos os atos e ações necessárias ao bom desempenho das funções do órgão;
- XXIII- Desempenhar outras atividades afins.

Todos os supervisores que trabalham diretamente nas unidades escolares (supervisor “de campo”) lidam diariamente com professores experientes e iniciantes. A rotina de quem está “no campo” é acompanhar todo o funcionamento da escola juntamente com o gestor. Para fins de registro sobre o trabalho que está sendo desempenhado na escola, o supervisor de campo preenche um termo de visita para relatar o trabalho que foi realizado na escola no dia em que ele esteve presente, devendo ser esse documento devidamente assinado por quem o recebeu na escola.

Em todas as unidades escolares têm uma equipe formada por orientador pedagógico e supervisor de ensino. Esses profissionais trabalham de forma

conjunta a fim de alinhar o trabalho para a melhoria da educação. Os professores rotineiramente se direcionam a essa equipe para sanar dúvidas referentes ao desenvolvimento de seu trabalho e para compartilhar situações que acontecem com alunos e responsáveis a fim de buscar solucionar os problemas do cotidiano escolar.

É importante ressaltar que os supervisores de ensino em Cambuci-RJ não são acompanhados por mentores no início da carreira e, semelhantemente ao início da carreira dos professores, eles encontram dificuldades no decorrer do desempenho do trabalho e o município não disponibiliza um profissional mais experiente direcionado a realizar esse acompanhamento.

Ao encaminhar o questionário para os supervisores de ensino de Cambuci, recebemos apenas três retornos, que serão descritos no quadro abaixo. Para resguardar a identidade dos supervisores participantes da pesquisa, iremos utilizar nomes fictícios.

Quadro 4: Questionário para os supervisores de ensino de Cambuci

Perguntas	Sarah	Rebeca	Ester
Qual é a sua formação?	Pós graduação	Pós graduação	Mestrado/Doutorado
Qual é a sua atuação?	SMEC	Educação infantil, anos iniciais e anos finais do ensino fundamental	Orientação Pedagógica
Quanto tempo de carreira como supervisor?	5 anos	4 anos	Em média 6 anos
Quais as maiores dificuldades encontradas para desempenhar a função no município de	Tempo para aprofundar mais na área	A logística das unidades escolares e no que se remete às unidades escolares a visão	Falta de dimensão de coletivo entre os profissionais da educação /individualidade e competição.

Cambuci?		distorcida do papel do educador/ gestor escolar.	
Qual a principal diferença em trabalhar com o professor em início de carreira docente e o professor que já possui vários anos de experiência?	O conhecimento sobre as tarefas e sua autonomia em encontrar possíveis soluções.	Sem dúvidas a experiência agrega a experiência que é fator significativo a ministração da docência, porém é nos educadores iniciantes que percebo a maior disponibilidade e aceitabilidade para a construção coletiva de uma educacional vigorosa, que prime pelo pleno desenvolvimento dos educandos.	Há muitas diferenças, mas não quer dizer que o professor em início de carreira não tenha "experiência" e o professor que possui um longo período de carreira tenha mais "experiência". Talvez essa questão seja algo mais complexo e amplo... se o professor não estiver disposto a aprender, se a sala de aula não for um lugar dialógico, de nada adianta ter ou não anos de prática. Talvez a questão esteja mais relacionada a uma conscientização da dimensão política e

			poética da sala de aula, onde o professor se forma ao formar os discentes.
No seu ponto de vista, qual é a importância do supervisor na escola?	Orientação sobre preenchimento da documentação.	Essencial, uma vez que por ser um elemento conhecedor dos direitos docentes este transcende o papel administrativo/ burocrático e torna -se um auxílio a gestão no que se remete a legalidade do processo educacional.	O Supervisor precisa ser uma figura de suporte ao professor. Não apenas uma "autoridade", mas alguém que precisa estar disposto a construir junto com os demais sujeitos da educação, uma educação melhor.
Como o supervisor pode auxiliar o professor que está iniciando a carreira?	Sentar juntamente a este e orientar sobre as possíveis dúvidas.	Norteando a parte técnico administrativa de seus processos, docentes em início de carreira ainda não conhecem a legislação do sistema educacional de sua rede de atuação	Sendo um suporte, alguém que ajude e não apenas cobre burocracias.

<p>Na sua percepção, o trabalho desenvolvido por você, enquanto supervisor, condiz com o descrito no regimento interno?</p>	<p>Sim</p>	<p>Não</p>	<p>Não</p>
<p>Como deve/deveria ser o trabalho da supervisão/inspeção escolar?</p>	<p>De orientação.</p>	<p>O trabalho desenvolvido pela Supervisão de Ensino apresentará mais qualidade se este for direcionado a um quantitativo pequeno de unidades escolares. No passado era possível um supervisor/inspetor atuar como um ser desvinculado de suas realidades escolares, hoje com a realidade educacional vigente e a pouca</p>	<p>Não há necessariamente uma regra ou modelo definido a ser seguido...o profissional precisa desempenhar a sua função, mas isso só existe de acordo com um contexto, logo mesmo entre profissionais com o mesmo cargo, haverá trabalhos/demandas diferentes...isso ocorre porque a educação trabalha com sujeitos que não são únicos e estáveis. Dessa forma, o supervisor</p>

		capacitação/ treinamento dos gestores escolares essa realidade não se aplica.	precisa ter o seu lado técnico atrelado ao humano.
--	--	--	---

Fonte: Elaborado pela própria autora.

Foram declaradas diferentes respostas para uma mesma pergunta, no entanto, uma complementou a outra. Com o passar dos tempos, ocorreram mudanças na função do supervisor, em consonância com as necessidades educacionais do momento (Santos, 2012). Assim, o posicionamento desse profissional também sofreu mudanças, pois no princípio, o supervisor era apenas uma figura de autoridade que realizava visitas periódicas nas escolas (Luz, 2009). Atualmente, em algumas escolas, esse profissional está frequentemente na unidade, realizando o suporte necessário aos professores (Alarcão, 2016).

Analisando as respostas das supervisoras quanto às dificuldades encontradas para desempenhar a função, foi verificado que a competitividade também está presente no trabalho da supervisão, assim como foi apontada por alguns professores durante as narrativas (capítulo 4). Outro fator apontado como uma dificuldade é o distanciamento entre as unidades de ensino do município, conforme explicitado durante a apresentação do município no capítulo 1.

Em relação a diferença entre o supervisor trabalhar com o professor iniciante e o professor experiente, está no sentido que fora apontado por Nóvoa (2017): ter muitos anos de experiência não significa que o professor sabe muito, porque ele pode estar reproduzindo/construindo durante todos esses anos uma prática incorreta. Além de que, o professor iniciante, na maioria das vezes, está mais acessível para ajudar nas demandas da escola, receptivo às mudanças e novas propostas para a escola.

Outro aspecto de diferenciação entre o professor iniciante e o professor experiente é de que o professor iniciante, justamente por estar no começo da carreira, pode se sentir “perdido” (Rabelo, 2019) em como desenvolver o seu trabalho, enquanto o professor experiente, por sua “bagagem”, se apresenta mais independente quanto a sua atuação profissional (Marcelo-Garcia, 2010).

No que diz respeito à importância do supervisor de ensino dentro da escola, as três supervisoras mencionam atividades distintas possíveis para esse profissional desenvolver, como: instruir no preenchimento dos documentos, auxiliar a gestão no que se refere ao processo educacional (Almada; Leite, 2018), além de ser suporte para os professores, superando a posição de autoridade e desenvolvendo um trabalho de parceria com os agentes que fazem a educação de fato acontecer, sendo visto como essencial na escola (Souza, *et al.*, 2017).

As supervisoras compreendem que a sua função não está voltada mais somente para a inspeção, como defendido também por Alarcão (2016, p.1): que os supervisores já “não se ocupam só dos professores em formação inicial, mas de toda a escola e de todos os que, na escola, realizam o trabalho de ensinar, estudar ou apoiar a função educativa”. Todavia, apontam que o trabalho da supervisor escolar deve ser o de acompanhar, auxiliar no desenvolvimento da educação (Souza, *et al.*, 2017), compreendendo que atualmente, de acordo com as constantes mudanças no meio social, e conseqüentemente no meio educacional, há necessidade desse profissional estar mais presente nas escolas, de forma a contribuir com o acompanhamento do desenvolvimento da educação.

De forma resumida, ao analisar o posicionamento das três supervisoras, pode-se concluir que “a supervisão trata-se de um mecanismo de ajudar um profissional a tornar-se um bom profissional, com uma capacidade transformadora em habilidade para aqueles a quem atenderem com satisfação e se desenvolverem mais” (VILANCULOS, 2022, p. 9). Nesse caso, o trabalho da supervisão deve estar pautado nos princípios técnicos e humanos, buscando auxiliar os professores em todos os aspectos, sendo um líder que deve incentivar o respeito e a cooperação.

Complementando esta ideia, Souza, *et al.*, 2017 ponderam que a função de supervisor deve ser desempenhada por “um profissional apto a realizar a interlocução entre direção escolar, educandos, educadores e todos os demais indivíduos que, de alguma forma, fazem parte da comunidade escolar”, (Souza, *et al.*, 2017, p. 5) , ou seja, o supervisor é o responsável por articular as relações dentro do espaço educacional e por isso deve buscar desenvolver uma “uma supervisão que fomenta a cultura da partilha, que age de forma democrática,

sem impor condições” (Alarcão, 2016, p.8), mas que quando necessário, apressa um pouco o processo, redireciona, acompanha, monitorando e respeitando as particularidades de cada sujeito que convive nesse espaço educacional. E para tanto, o monitoramento é no sentido de acompanhar as práticas para que o processo educacional seja bem feito.

Monitorar tem a ver com o processo de se confrontar com aquilo que quer ser e o modo como está organizada para concretizar essa missão. Implica um confronto com a realidade, com a atividade. Este confronto envolve um processo heurístico, e esse processo heurístico, que é desenvolvido, não pelas paredes da escola, mas pelas pessoas que a constituem, é um processo que é, simultaneamente, avaliativo do funcionamento da escola e formativo das pessoas que nele estão envolvidas(...). Alarcão (2016, p.4)

A prática de monitoramento realizada pelo supervisor não tem mais o caráter exclusivo de fiscalizar, mas de acompanhar o processo educacional, buscando concluir a missão da escola de formar com qualidade sujeitos críticos e pensantes. E para tanto os professores devem sempre buscar o aprimoramento da sua prática profissional e isso pode acontecer também por meio da reflexão da sua prática profissional, através do compartilhamento de experiências. Evidentemente, à medida que ele forma o outro, ele também é formado.

3.3 O SUPERVISOR ESCOLAR COMO UM FACILITADOR DO PROCESSO DE INDUÇÃO DO PROFESSOR: O ESTADO DA ARTE

Nesse tópico, pretende-se analisar as bibliografias que corroboram sobre a relação do supervisor escolar na indução profissional dos professores em início de carreira, buscando embasamento teórico, além de investigar a metodologia utilizada pelos autores para realizarem as pesquisas, e levantar os dados existentes de como acontece o início da carreira docente e como o supervisor escolar pode e deve desenvolver o seu trabalho no início da carreira do professor.

Como metodologia utilizada para elaborar o estado da arte foi realizado o levantamento bibliográfico das obras que abordam a temática: “O supervisor escolar como um facilitador do processo de indução do professor”.

Inicialmente foi realizada a busca no Google acadêmico com o tema da nossa pesquisa, sem utilizar nenhum tipo de filtro, com o intuito de coletar a

dimensão dos estudos já existentes sobre o tema e nesse primeiro momento a plataforma Google nos apresentou aproximadamente 17.300 resultados no geral das buscas, sendo que desse quantitativo haviam publicações com temas similares e com temas distantes a esse projeto. Cabe destacar que até a página 6, fomos lendo os temas dos trabalhos e a partir da página 7 foi possível perceber que os temas não estavam tão próximos ao tema.

Ao ler o título das pesquisas, selecionamos os que estavam mais próximos ao título do presente trabalho. O recorte temporal da busca foram textos publicados a partir de 1996 devido ao ano da homologação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), legislação que embasa toda a educação nacional.

Lendo o resumo de cada texto previamente selecionado, foram 8 trabalhos selecionados. A partir da página 7 do Google acadêmico as pesquisas já estavam com temas muito distantes ao da pesquisa, então percebeu-se a necessidade de refinar a busca para alcançar resultados de pesquisas mais próximas ao tema do estudo.

Realizando as pesquisas no Google Acadêmico e no Portal de Periódicos CAPES com os seguintes termos: o "supervisor escolar no processo de indução docente", "indução professor", "supervisor escolar", "professores", "supervisor escolar", "professor iniciante". Depois de analisados os títulos, foram separados 14 textos e posteriormente a leitura do título, resumo e palavra-chave, foi possível selecionar 7 textos para a leitura total e organizados em quadros para facilitar a visualização das principais informações. A seguir, faremos a apresentação dos textos selecionados.

Quadro 5: Artigos incluídos na revisão

Artigo	Título do trabalho	Autores	Ano e país de origem	Portal e Revista
1	Formação e Supervisão de Professores: uma nova abrangência	ALARCÃO, Isabel.	2009, Lisboa	Google Acadêmico. Revista de Ciências da Educação

2	O papel do supervisor escolar e a continuidade da ação educativa	Almada e Leite	2018, Brasil	Google Acadêmico. Congresso Nacional de Educação.
3	Formação Docente e Identidade Profissional: Tensões e (des)continuidades	FLORES, A.	2015, Brasil	Google Acadêmico. Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal
4	Processos de formação de professores iniciantes	Nono e Mizukami.	2006, Brasil.	Google Acadêmico. Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos.
5	INDUÇÃO PROFISSIONAL: desafios e experiências entre formação e profissão docente	Rabelo e Monteiro	2019, Brasil	Google Acadêmico. Currículo sem fronteiras.
6	APOIO AO DOCENTE EM INÍCIO O DE CARREIRA: IMPACTOS DA	Rabelo e Monteiro	2021, Brasil	Google Acadêmico. EDUR Educação em Revista.

	INDUÇÃO PROFISSIONAL DE PROFESSORES DO PROGRAMA RESIDÊNCIA DOCENTE DO COLÉGIO PEDRO II			
7	Desafios da supervisão escolar: o papel do supervisor escolar no planejamento participativo- escolar	SOUZA, Mariana Barbosa de et al.	2017, Brasil	Google Acadêmico. Conjectura: Filosofia e educação

Fonte: Elaborado pela autora da dissertação através da busca realizada no Portal de Periódicos da CAPES e no Google Acadêmico.

Quadro 6: Descrição dos artigos de acordo com as suas características.

Artigo	Objetivos	Metodologia	Tamanho da amostra	Etapa
Formação e Supervisão de professores: uma nova abrangência	Refletir sobre a experiência profissional com a reflexão sobre a experiência.	Estudo de caso sobre a supervisão.		
O papel do supervisor escolar e a continuidade da ação educativa	Investigar a relação entre supervisor escolar e a continuidade da ação	Estudo bibliográfico	Não se aplica	Não se aplica

	educativa.			
Formação Docente e Identidade Profissional: Tensões e (des)continuidades	Discutir o conceito de identidade profissional e apresentar os resultados de um estudo em andamento.	Análise de um estudo em andamento (análise das narrativas e questionários preenchidos)	47 alunos	Concluintes do Mestrado em Ensino.
Processos de formação de professores iniciantes.	Expor na revista vários estudos que fazem a abordagem das diferentes formas de ofertar a educação e de uma educação de qualidade.	Estudo de diferentes bibliografias.	Não se aplica.	Não se aplica.
INDUÇÃO PROFISSIONAL: desafios e experiências entre formação e profissão docente	Divulgar a importância de oferecer apoio aos professores iniciantes para uma melhor atuação profissional	Estudo de diferentes bibliografias	Não se aplica	Não se aplica
Apoio ao docente em	Analisar a ação de	Abordagens quantitativas,	57 questionários	Anos iniciais do ensino

início o de carreira: impactos da indução profissional de professores do programa residência docente do Colégio Pedro II	indução profissional em docentes recém- formados	qualitativas e narrativas	respondidos	fundamental e da educação infantil
Desafios da supervisão escolar: o papel do supervisor escolar no planejamento participativo- escolar	Identificar os desafios do supervisor escolar quando da elaboração do planejamento participativo escolar	Estudo bibliográfico	Não se aplica	Não se aplica

Fonte: Elaborado pela autora da dissertação através da busca realizada no Portal de Periódicos da CAPES e no Google Acadêmico.

Com base nas pesquisas realizadas para verificar como estão as publicações sobre o tema que envolve essa pesquisa, serão abordados a seguir sobre as bibliografias apontadas nos quadros 5 e 6.

3.3.1 Pesquisas Realizadas no Google Acadêmico e no Portal de Periódicos da CAPES

O artigo *“Formação e Supervisão de Professores: uma nova abrangência”*, de autoria de Isabel Alarcão (2016), tem como objetivo refletir sobre a experiência profissional com a reflexão sobre a experiência. A autora define o supervisor como sendo um líder com a função de acompanhar o

funcionamento da escola, não se limitando somente em assessorar os professores. Alarcão (2016) aponta que o processo de supervisão deve ser “hetero-supervisivo” e “auto-supervisivo”, para que a escola funcione em regime de colaboração, onde todos os profissionais devem cooperar para construir uma escola melhor.

O supervisor deve ser responsável em proporcionar condições para que os professores reflitam sobre sua prática profissional, desenvolvendo ações que colaborem para uma escola com uma identidade colaborativa. Para a autora, o supervisor deve acreditar nas potencialidades do professor, incentivando sempre o respeito e a cooperação entre os pares.

O artigo “*O papel do supervisor escolar e a continuidade da ação educativa*”, de autoria de Cristiane Patrícia Barros Almada e Adriana Antero Leite (2018), tem como objetivo investigar a relação entre supervisor escolar e a continuidade da ação educativa. As autoras relatam que para conseguir identificar a relação entre o supervisor e a continuidade da ação educativa foi preciso recorrer a história da criação da função, até chegar, historicamente, no pedagogo descrito na LDB e, para isso, recorreram a autores como: Alarcão, Ferreira, Saviani, dentre outros, e conseguem identificar através dessas análises que a supervisão escolar passou por inúmeras mudanças no decorrer dos anos e ainda sofrem.

Relatam que através dos estudos realizados conseguiram identificar diferentes atribuições para esse profissional, como por exemplo: apoiar e assessorar o professor, acompanhar o ensino-aprendizagem para avaliar os resultados e estabelecer as estratégias para alcançar os objetivos elencados. As autoras apontaram, segundo as bibliografias estudadas, que o supervisor deve estar constantemente na escola, incentivando, acompanhando, estimulando e avaliando o processo educacional. É importante que o supervisor e o professor construam uma relação de respeito e cooperação.

O artigo “*INDUÇÃO PROFISSIONAL: desafios e experiências entre formação e profissão docente*”, de autoria de Amanda Oliveira Rabelo e Ana Maria Ferreira da Costa Monteiro (2019), tem como objetivo divulgar a importância de oferecer apoio aos professores iniciantes para uma melhor atuação profissional.

As autoras destacam que o início da carreira profissional como professor é um período marcado por desafios e dificuldades e afirmam que esse momento é caracterizado pela transição entre a formação acadêmica e a prática profissional, onde muitos professores vivenciam o “choque de realidade” resultante da diferença encontrada entre a teoria estudada nos cursos de formação e prática da escola, o que gera insegurança, desmotivação, e até mesmo a desistência da carreira.

Elas apontam ainda sobre a falta de políticas de apoio ao professor iniciante no Brasil, apontando sobre a necessidade de refletirmos sobre a formação de professores no país. Além disso, retratam que em países como Coréia do Sul, França, Grécia, Inglaterra, já existem programas de apoio ao professor iniciante e são conhecidos como “programas de indução profissional” e relatam sobre a organização deles, além de reconhecerem a importância desses programas como suporte para o professor em início de carreira.

O artigo “*Formação Docente e Identidade Profissional: Tensões e (des)continuidades*”, de autoria de Maria Assunção Flores (2015) tem o objetivo de discutir o conceito de identidade profissional analisando como acontece a formação da identidade profissional na formação inicial dos professores. A autora acredita que aprender a ensinar não está meramente ligado à exposição dos conteúdos por meio de técnicas, mas está ligado à prática constante de construir conhecimentos que o tornam professor, é uma construção contínua. Ela aponta que a identidade profissional não é fixa, antes construída continuamente e acredita que a identidade dos professores é relevante para a formação docente, pois auxilia os alunos em formação a terem uma melhor compreensão sobre si mesmos enquanto futuros professores. Flores (2015) entende que conhecendo a sua identidade, o professor consegue refletir sobre o tipo de formação que ele tem proporcionado aos seus alunos, considerando que a identidade do professor reflete na formação dos futuros professores.

O artigo “*Processo de formação de professores iniciantes*”, de autoria de Maévi Anabel Nono e Maria da Graça Nicoletti Mizukami (2006), tem como objetivo sistematizar pesquisas sobre formação de professores principiantes. As autoras afirmam que o professor, independente do tempo de carreira que possui, encontra desafios, dilemas, diferentes necessidades e que por meio dessas vivências, vai construindo a sua carreira profissional.

No decorrer da análise, as autoras fazem apontamentos sobre alguns conceitos relativos à formação dos professores defendidos por teóricos como: Huberman, Marcelo-Garcia, Feiman-Nemser, Tardif e Raymond, Mizukami, dentre outros. As autoras afirmam que no início da docência, os novos professores, na maioria dos casos, sentem-se desconcertados ao se deparar com a prática da escola distante dos conceitos teóricos aprendidos. Elas defendem que mesmo mediante às dificuldades encontradas, o professor continua firme em seu objetivo: ensinar. Entretanto, as autoras acreditam que o ensinar vai além da simples tarefa de transmitir conhecimentos, mas trata-se de garantir aos alunos uma formação integral que lhes permita participar ativamente da vida em sociedade.

Nono e Mizukami (2006) demonstram através dos dados da pesquisa que realizaram, que pelo relato das professoras iniciantes a formação deve ser algo contínuo, que acontece cotidianamente, não se limitando a formação inicial, além dessas participantes defenderem a necessidade de criar na escola espaços coletivos para trocas de experiências. Concluem defendendo a importância da criação de programas de apoio e acompanhamento para professores iniciantes.

O artigo “*Apoio ao docente iniciante: impactos na indução profissional de professores do programa Residência Docente do Colégio Pedro II*”, de autoria de Amanda Oliveira Rabelo e Ana Maria Monteiro (2021) tem o objetivo de analisar a ação de indução profissional em docentes recém-formados. As autoras acreditam que o professor aprende a exercer a docência no decorrer de sua atuação profissional, é um processo de construção, conforme vivencia situações que fazem parte do ofício. Além disso, acreditam que os anos iniciais da docência são cruciais para definir se o professor irá permanecer na função ou desistir da carreira, pois muitos professores, ao serem confrontados com a realidade prática, vivenciam o fenômeno chamado “choque de realidade”, que consiste no confronto profissional ao se deparar com a separação entre a teoria e a prática. Elas demonstram através de estudos próprios, que no Brasil ainda não existem políticas que garantam o acompanhamento dos novos professores ao iniciarem a docência.

Rabelo e Monteiro analisam o trabalho de acompanhamento dos professores dos anos iniciais do ensino fundamental e da educação infantil, que participaram de um Programa Piloto de Residência Docência do Colégio Pedro

II, na cidade do Rio de Janeiro/Brasil, e relatam que de acordo com a análise dos dados, foi possível constatar que esse Programa proporcionou inúmeros benefícios para os participantes. Por meio da pesquisa, as autoras concluíram reconhecendo a importância da criação de programas de apoio à indução docente, uma vez que a melhoria na qualificação dos docentes consequentemente promoverá uma educação de qualidade.

O artigo “*Desafios da supervisão escolar: o papel do supervisor escolar no planejamento participativo- escolar*”, de autoria de Mariana Barbosa de Souza, Mateus Silva Skolaude, João Paulo Reis Costa e Bibiana Barbosa de Souza (2017), tem o objetivo de identificar quais são as dificuldades do supervisor em elaborar e desenvolver um planejamento escolar participativo.

Os autores defendem que o supervisor deve desenvolver o seu trabalho incentivando o trabalho em equipe, sendo o elo de ligação entre o trabalho dos diferentes profissionais que vivenciam no ambiente escolar, sendo responsável por articular, coordenar e estimular as ações, sendo ainda, um dos principais responsáveis em favorecer a constituição de espaços coletivos de construção. Esse profissional deve ser um incentivador que provoque inquietações em seus pares, sempre os incentivando a desenvolverem uma prática de cooperação mútua, rica em empatia e afetividade.

No entanto, as autoras explicam que para isso acontecer, a sua formação deve ser dialética, para que tenha a possibilidade de interagir com todos os profissionais do meio educacional, articulando essas funções de maneira que consiga organizar a educação de uma forma dinâmica, com os saberes integrados para construí-la sempre com qualidade. Todavia, identificam que o supervisor encontra dificuldades para desempenhar o trabalho que a ele é designado, tais como: a falta de capacitação para si mesmo, a indiferença por parte da comunidade escolar em reconhecer a importância do seu trabalho, o baixo salário, além da falta de conhecimento da comunidade escolar em compreender qual é a sua verdadeira função.

3.3.2 Conclusões do Estado da Arte

Através da leitura dos 7 artigos escolhidos para analisar sobre o supervisor escolar como um facilitador do processo de indução do professor, por meio das pesquisas realizadas no Google acadêmico e no portal de periódicos

da CAPES, foram identificadas temáticas comuns em alguns desses artigos, como por exemplo: a dificuldade que alguns professores enfrentam no início da carreira, a importância da formação continuada para os professores, a necessidade que os professores têm em ser acompanhados profissionalmente, a figura do supervisor como um líder sendo o responsável em promover momentos de formação em uma cultura de cooperação no ambiente escolar, além da escola como espaço coletivo para troca de experiências e construção de conhecimentos.

Com base na análise dos artigos selecionados é possível afirmar de acordo com Rabelo e Monteiro (2019), que os professores em início de carreira sentem-se sozinhos, despreparados e muitas vezes, são confrontados com uma realidade muito diferente da que vivenciaram no estágio de sua formação, porquanto agora são os responsáveis pela sua própria turma, possuem suas próprias obrigações e deveres a ser cumpridos, tendo que enfrentar os desafios da função sentindo-se preparado ou não para desempenhar tal ação, deparando-se em alguns casos, com uma teoria distante da prática e, nos piores casos, tornando-se desistente da carreira docente.

Nesse sentido, Rabelo e Monteiro afirmam que:

A entrada no mundo do trabalho nunca é fácil, para professores recém-formados essa entrada tem se tornado cada vez mais assustadora, desgastante, gerando um sentimento de que se encontram sozinhos e despreparados para a realidade que se apresenta. Apesar de já ter estagiado na sua formação inicial, quando os docentes iniciam a sua atividade profissional enfrentarão a realidade diária de trabalho como professores qualificados, responsáveis pela sala de aula. (RABELO, MONTEIRO, p. 5-6, 2019).

Os estágios realizados na formação não garantem que os professores estarão preparados para serem os próprios responsáveis de suas turmas, por esse motivo, em muitos casos, o início da carreira torna-se difícil, pois os mesmos se deparam com dificuldades e não encontram suporte adequado para auxiliá-los frente às dificuldades encontradas, o que pode levar ao abandono da profissão, conforme apontam Rabelo e Monteiro (2019).

É importante que esses profissionais em início de carreira sejam acompanhados por pessoas com mais experiência para que tenham a oportunidade de trocar-construir conhecimentos (Nono e Mizukami (2006), Marcelo-Garcia (2010). Para Nono e Mizukami (2006), a escola é o lugar de

formação e é principalmente nesse espaço que os professores devem se capacitar: através dos momentos de partilha e da troca de conhecimentos com seus colegas de profissão e de acordo com Alarcão (2016), Almada e Leite (2018) e Souza *et al.* (2017), o supervisor deve ser o principal incentivador e provocador desses momentos.

Além disso, conforme apontam Rabelo e Monteiro (2019) e Nono e Mizukami (2006), os novos professores se sentirão acolhidos e fortalecidos ao compartilharem os desafios encontrados na prática diária ao receberem uma orientação de alguém que pode ajudá-los a superar o problema com orientações pautadas na experiência vivenciada em um momento anterior. Isso também é importante para que esse professor novato, segundo Flores (2015), reflita sobre a sua identidade profissional e em conformidade com Rabelo e Monteiro (2019) perceba que é possível superar os desafios encontrados na carreira docente, permanecendo nela.

A instituição pode se apropriar dos conhecimentos e experiências que os próprios professores experientes que atuam nela possuem, criando e ofertando cursos de formação na prática, onde os professores novatos em serviço serão capacitados pelos seus colegas de profissão. Do mesmo modo, é interessante que os cursos de formação sejam contínuos, não apenas para os novos professores, mas para todos os professores, independente do tempo de profissão, caracterizando uma formação processual e contínua.

Para Alarcão (2016), o supervisor escolar tem um papel fundamental para o planejamento, desenvolvimento e acompanhamento das ações educacionais. E para Souza *et al.* (2017), por ser um dos responsáveis por acompanhar os processos educacionais, ele deve também acompanhar as ações dos professores, que são um dos principais responsáveis em fazer a educação acontecer de forma articulada.

(...) a função dos supervisores institucionais é, fundamentalmente, encorajar os professores a trabalharem em conjunto, como colegas, numa atitude indagadora e transformadora. (ALARCÃO, 2016, p.120)

Segundo Souza (2017) e Almada e Leite (2018), para isso acontecer é fundamental que o supervisor escolar atue de forma proativa, juntamente com a orientação pedagógica, educacional e demais profissionais, oferecendo apoio

técnico e emocional, mantendo diálogo constante e atento às necessidades de sua equipe.

O supervisor também precisa de apoio para desempenhar suas funções (Souza, *et al.*, 2017), devem estar capacitados para que tenham condições de construir uma educação de qualidade. A atuação do supervisor é fundamental para garantir a qualidade do ensino (Souza, *et al.*, 2017).

Conclui-se que, durante todo o percurso da carreira docente o professor encontra algum tipo de dificuldade (Rabelo; Monteiro, 2019), então, independente do tempo de carreira que possui o professor precisa ser acompanhado (Alarcão, 2016) (Nono; Mizukami, 2006) para que tenha melhores condições para desenvolver a sua prática com qualidade (Rabelo; Monteiro, 2021) e o supervisor escolar é o profissional que pode e deve proporcionar, principalmente na escola, ações que possibilitem a formação na prática, incentivando, motivando e cooperando para esse constante processo de formação (Alarcão, 2016), colaborando para criar nos professores a identidade de formadores (Flores, 2015) que se aperfeiçoam continuamente para formar com qualidade (Souza, *et al.*, 2017).

Nesta perspectiva fica evidenciado que o supervisor é um articulador do espaço escolar (Souza, *et al.*, 2017), pois através das ações dele, a escola consegue se conectar, considerando que ele deve desenvolver estratégias pautadas no respeito, na cooperação e na valorização do trabalho em equipe (Almada e Leite, 2018), para unir os profissionais da escola de forma a promover constantemente a troca de conhecimentos entre eles (Souza, *et al.*, 2017), (Almada e Leite, 2018), objetivando construir uma educação de qualidade.

4 REFLEXÃO SOBRE AS PARTILHAS REALIZADAS NA OFICINA PEDAGÓGICA: “Prática docente: o professor em sala de aula”

Nesse capítulo, a finalidade é contribuir a partir do estudo dos questionários e da escuta e compreensão das narrativas dos professores e supervisores que participaram da pesquisa, comparando-os com as ideias de autores como Rabelo e Monteiro, Nóvoa, Huberman, Nono e Mizukami, Souza, Rolla, Alarcão, Flores, Almada e Leite e legislações vigentes que tratam sobre o assunto.

Conforme explicado no TCLE e nas entrevistas realizadas, a identidade dos participantes não será revelada e, para isso, foram utilizados nomes fictícios. Lembrando que o total foi de 43 inscritos na oficina (GP43¹⁶), entre professores e mediadores, no entanto, entre as entrevistas realizadas, apenas dez participantes responderam a algumas questões na entrevista em grupo realizada no *Google Meet* durante a oficina.

Foram retirados trechos falados por dez professores que participaram das entrevistas e alguns dados que o GP43 declarou no questionário de inscrição da oficina. Toda a entrevista e oficina foram devidamente gravadas pelo aplicativo *Google Meet* e devidamente arquivadas, para fins de comprovação, com a autorização de todos os presentes.

Foram analisadas as narrativas dos dez¹⁷ professores que participaram das entrevistas no decorrer deste capítulo. É importante destacar que, no ato da entrevista, nem todos os participantes estavam com a câmera do aplicativo aberta, o que não foi uma condicionalidade para participar e as perguntas foram abertas, ou seja, a pergunta era lançada e a entrevistadora aguardava os participantes responderem espontaneamente, sendo assim, nem todos os participantes responderam todas as perguntas. Alguns participantes não responderam a nenhuma pergunta da entrevista, porém, ficaram presentes até o final da oficina. Em alguns momentos houve a necessidade de incentivar os participantes a responderem à pergunta realizada.

Para a melhor interpretação dos dados informados no questionário, os

¹⁶GP43 será a sigla usada para se referir ao grupo total de inscritos na oficina que concordaram em participar do estudo, tendo preenchido o questionário e o TCLE.

¹⁷Nas entrevistas, dez professores participaram compartilhando as suas experiências por meio de narrativas. Serão identificados pelos seguintes nomes fictícios: Joana, Mirela, Angélica, José, Juliete, Henrique, Sabrina, Juliana, Carloísa e Laís.

mesmos foram avaliados estatisticamente: a própria plataforma *Google Forms*, ao gerar a interface das respostas dadas no questionário, gera um gráfico com o percentual das respostas, exibindo numericamente a quantidade de respostas iguais para as perguntas de múltipla escolha e lista suspensa (opção de marcar várias respostas para uma mesma pergunta).

Porém, alguns participantes, optaram em responder o questionário de forma impressa, devido à dificuldade de responder os questionamentos pelo formulário on-line, o que levou mais tempo para analisar, pois o gráfico gerado pelo *Google Forms* só foi referente aos participantes que responderam o questionário on-line. Para os participantes que optaram em responder o questionário impresso, fizemos a transcrição das respostas declaradas para a planilha do Excel.

Depois disso, os dados foram migrados para o google planilhas, que organizou, em uma só planilha, todas as respostas, separando-as por colunas, o que facilitou o estudo das respostas individuais e de todo o grupo para uma mesma pergunta.

4.1 QUEM SÃO OS PROFESSORES PARTICIPANTES DA PESQUISA?

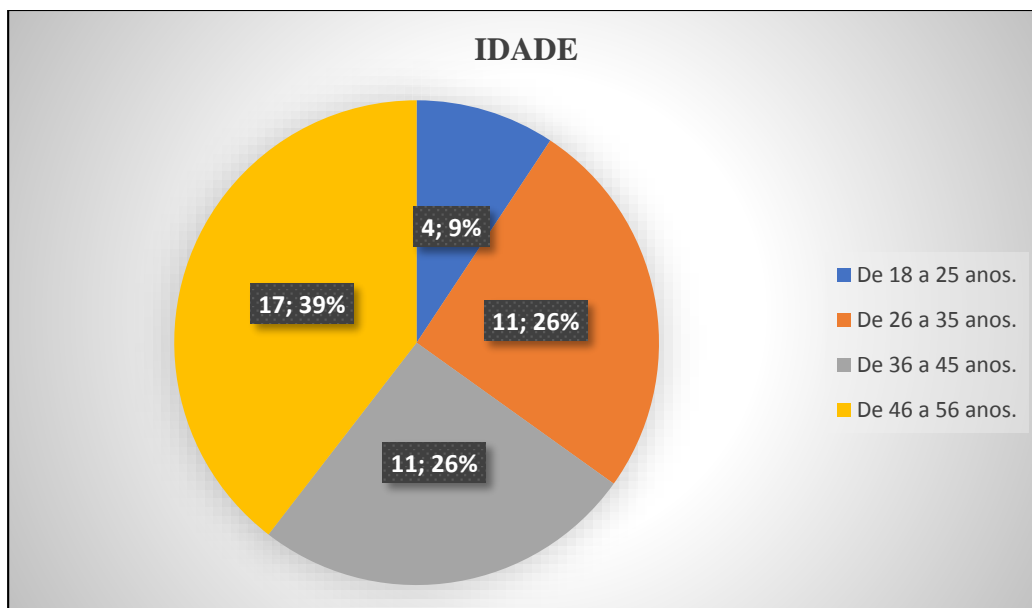
Ao realizar uma pesquisa, é necessário analisar todos os aspectos da vida dos participantes, "pois cada ser carrega uma história de vida, com valores, crenças e cultura; desconsiderar esses fatos é não perceber que existe uma relação direta entre vida pessoal e atividade profissional" (Gabaldo, Hobold, 2011, p.91). Por isso, é importante analisar todos os dados que temos a respeito dos participantes, com o intuito de buscar compreender com mais clareza e pontualidade as informações declaradas, compreendendo melhor o contexto.

Do GP43, apenas 3 professores são do sexo masculino (sendo que 1 foi desistente da pesquisa), possuem idade entre 18 e 56 anos, residem em Cambuci ou nos municípios limítrofes: São Fidélis e Itaocara, possuem diferentes níveis de formação: Curso Normal do ensino médio (formação de professores), graduação e pós graduação/mestrado.

Foram utilizados a seguir gráficos para demonstrar as respostas fornecidas pelo GP43 no questionário do *Google Forms*, em seguida, será apresentada a amostragem do estudo realizado das respostas obtidas, relacionando com as narrativas dos dez professores participantes das

entrevistas.

Gráfico 1: Idade dos participantes da pesquisa.



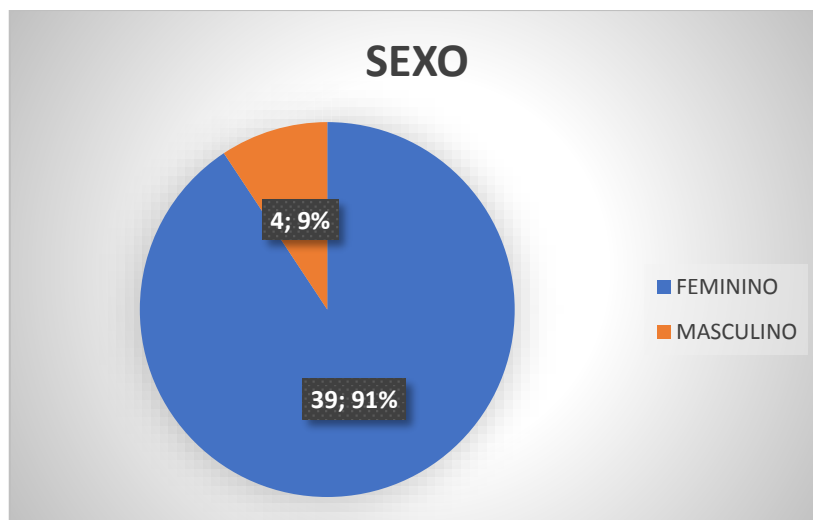
Fonte: Dados da pesquisa.

Os participantes da pesquisa possuem idade entre 18 e 56 anos e independentemente da idade, os professores possuem diferentes formações e atuam em diferentes etapas de ensino. Um fato relevante é que todos os professores que possuem idade entre 46 e 56 anos declararam estar satisfeitos com o trabalho¹⁸. Outro aspecto observado em relação à idade é que as professoras com menor idade declarada no questionário (até 25 anos) representam o grupo menor¹⁹ de docentes, dados paralelos aos dados publicados pelo Censo Escolar e INEP (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira), que comprovam que essa faixa etária é composta por menos professores.

¹⁸Verificar o gráfico 12.

¹⁹INEP. Professoras são 79% da docência de educação básica no Brasil, 2023. Disponível em: [https://www.gov.br/inep/pt-br/assuntos/noticias/institucional/professoras-sao-79-da-docencia-de-educacao-basica-no-brasil#:~:text=O%20ensino%20b%C3%A1sico%20brasileiro%2C%20em,parte%2C%20C3%A9%20realizado%20por%20mulheres](https://www.gov.br/inep/pt-br/assuntos/noticias/institucional/professoras-sao-79-da-docencia-de-educacao-basica-no-brasil#:~:text=O%20ensino%20b%C3%A1sico%20brasileiro%2C%20em,parte%2C%20C3%A9%20realizado%20por%20mulheres.). Acesso em: 05 mar. 2024.

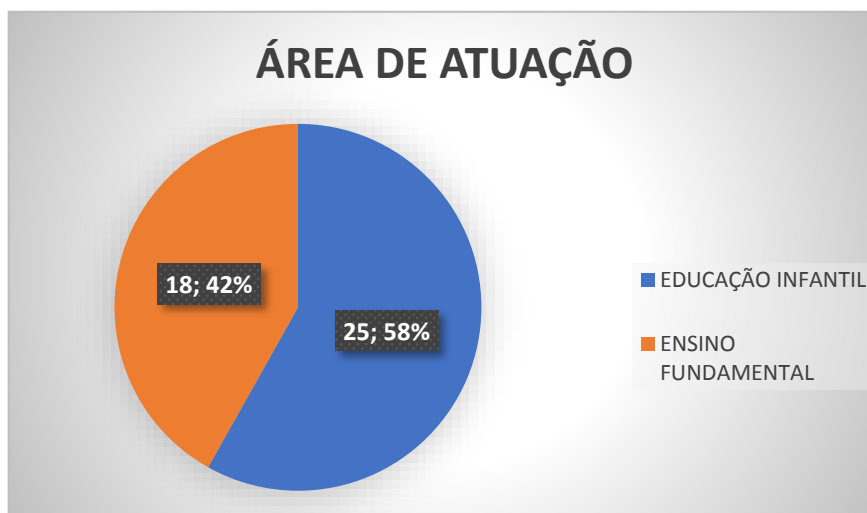
Gráfico 2: Sexo dos participantes da pesquisa.



Fonte: Dados da pesquisa.

O magistério ainda é desenvolvido em sua maioria por profissionais do sexo feminino, conforme dados publicados²⁰ pelo Censo escolar e INEP, em que a docência na educação básica no país é desempenhada principalmente por mulheres.

Gráfico 3: Área de atuação dos participantes da pesquisa.



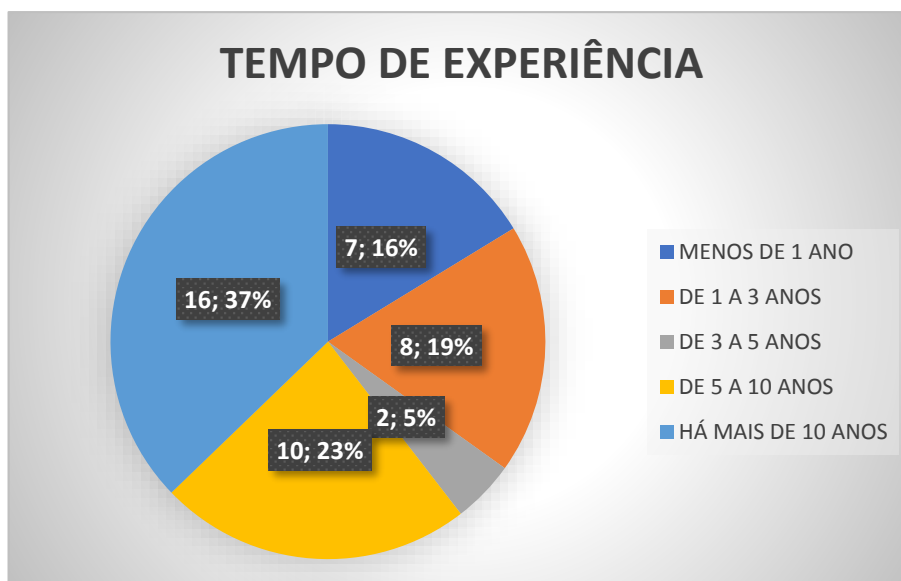
Fonte: Dados da pesquisa.

O quantitativo de professores participantes por etapa de ensino (a maioria

²⁰INEP. Professoras são 79% da docência de educação básica no Brasil, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/assuntos/noticias/institucional/professoras-sao-79-da-docencia-de-educacao-basica-no-brasil#:~:text=O%20ensino%20b%C3%A1sico%20brasileiro%2C%20em,parte%2C%20C3%A9%20realizado%20por%20mulheres>. Acesso em: 05 mar. 2024.

dos professores trabalham na educação infantil), pode ser explicado pelo fato de que na sede do município de Cambuci terem duas escolas de educação infantil e uma escola que oferta os anos iniciais do ensino fundamental, o que favorece para o quantitativo de professores na educação infantil ser maior, comparando-o com os anos iniciais do ensino fundamental.

Gráfico 4: Tempo de experiência dos participantes da pesquisa.



Fonte: Dados da pesquisa.

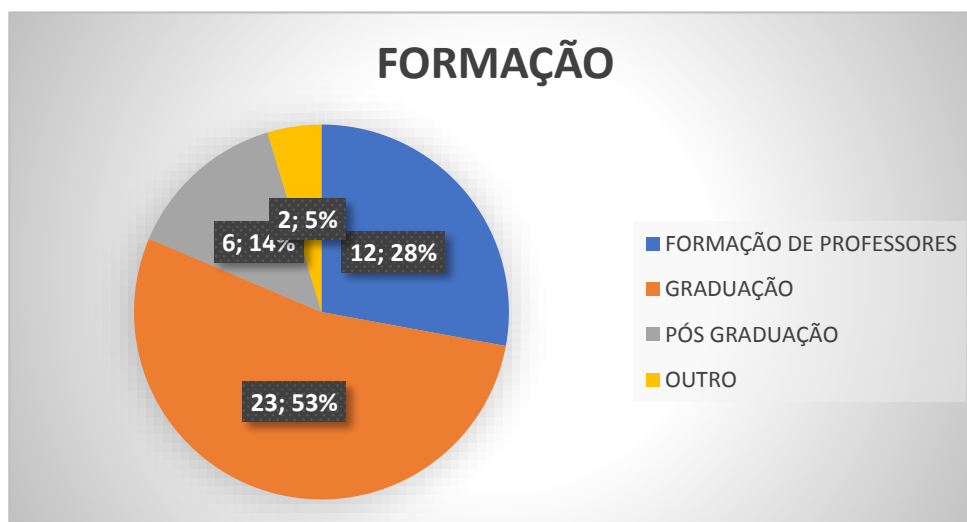
A maioria dos professores da educação infantil e ensino fundamental da sede do município já se enquadram como professores experientes. No grupo de professores com tempo de experiência entre 1 e 5 anos, prioritariamente ocupam essa posição os professores com até 35 anos de idade, ou seja, os professores com menos idade possuem menos tempo de experiência e os professores mais experientes profissionalmente são aqueles com maior idade, o que nos aponta que os professores ingressam na docência ainda jovens.

4.2 FORMAÇÃO DO GP43

Todos os professores com menos de 1 ano de experiência já são graduados, o que demonstra que buscaram formação profissional já no início da carreira. Compreende-se que isto pode acontecer porque as capacitações auxiliam no melhor desempenho das funções do magistério, pois quanto mais se capacitarem menos encontrarão dificuldades no desempenho da função.

Concordamos com Canário (2012) quando diz que os professores devem estar buscando melhorias permanentes para a sua atuação e isso se dá através das contínuas formações.

Gráfico 5: Formação dos participantes da pesquisa.



Fonte: Dados da pesquisa.

Para o concurso público de Cambuci realizado no ano de 2017, o requisito mínimo de formação para trabalhar como professor foi a licenciatura em pedagogia, o que justifica o fato de todos os professores concursados que ingressaram por meio desse concurso terem o ensino superior, o que é também uma estatística nacional, que mostra que nos “anos iniciais do ensino fundamental (1º ao 5º ano), nos quais se concentram 751.994 docentes, 80,1% são graduados com licenciatura (602.375)²¹”, mas um pequeno grupo do GP43 possui formação em nível de pós graduação, mesmo sendo um dos critérios para a melhoria salarial, conforme o disposto na Lei Municipal nº 027/2009 do Plano de Cargos e Salários do Magistério do Município de Cambuci.

A meta 16 do Plano Nacional de Educação (PNE) objetiva formar até 2024 50% dos professores da educação básica em cursos de pós graduação e dados publicados pelo INEP mostram que o quantitativo de professores com pós graduação está crescendo gradativamente: “O percentual de docentes com pós-graduação subiu de 37,2% em 2018 para 47% em 2022. O percentual de docentes com formação continuada também apresentou elevação, saindo de

²¹Dados retirados do resumo técnico do censo escolar de 2022. Disponível em: https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/estatisticas_e_indicadores/resumo_tecnico_censo_escolar_2022.pdf. Acesso em 13/03/2024.

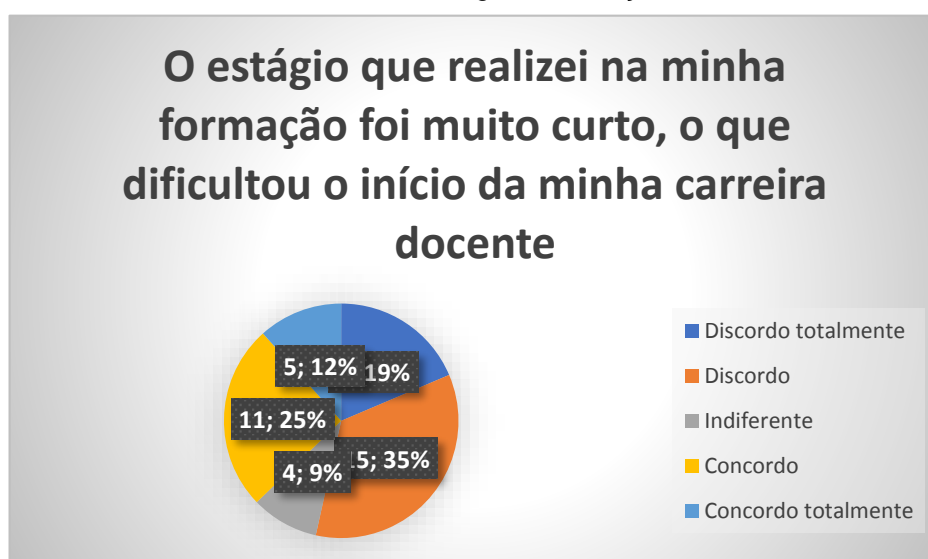
36% em 2018, para 40,5% em 2022”.

Pelos dados declarados, entende-se que, dentre os participantes da pesquisa, temos um pequeno quantitativo de professores que possuem pós graduação. Vale lembrar que a pesquisa foi realizada apenas com os professores da educação infantil e dos anos iniciais do ensino fundamental da sede do município, não inserindo os professores dos distritos e dos anos finais do ensino fundamental.

Os cursos de formação continuada são uma alternativa para auxiliar os docentes a aprimorar a prática profissional, pois por meio deles, os docentes adquirem mais conhecimento e tornam-se mais capacitados para superar as possíveis dificuldades que serão encontradas ao desempenhar a função (Rabelo, Monteiro, 2021). Assim como os cursos de formação inicial formam os futuros professores, os cursos de formação continuada objetivam prepará-los ainda mais para os contextos atuais que envolvem as demandas educacionais.

Embora 54% dos participantes declararem no questionário que discordam que o que dificultou o início da carreira docente foi o fato do estágio que realizaram na formação ser muito curto, 37% concordam com a afirmativa que vai de encontro ao retratado por Saviani (2009), quando afirma sobre o choque de realidade que muitos sofrem no início da carreira ao se deparar com a prática distante da teoria aprendida nos estágios supervisionados. Além disso, 9% dos participantes se mantiveram indiferentes em relação a isso. Verifique o gráfico a seguir.

Gráfico 6: Estágio na formação inicial.

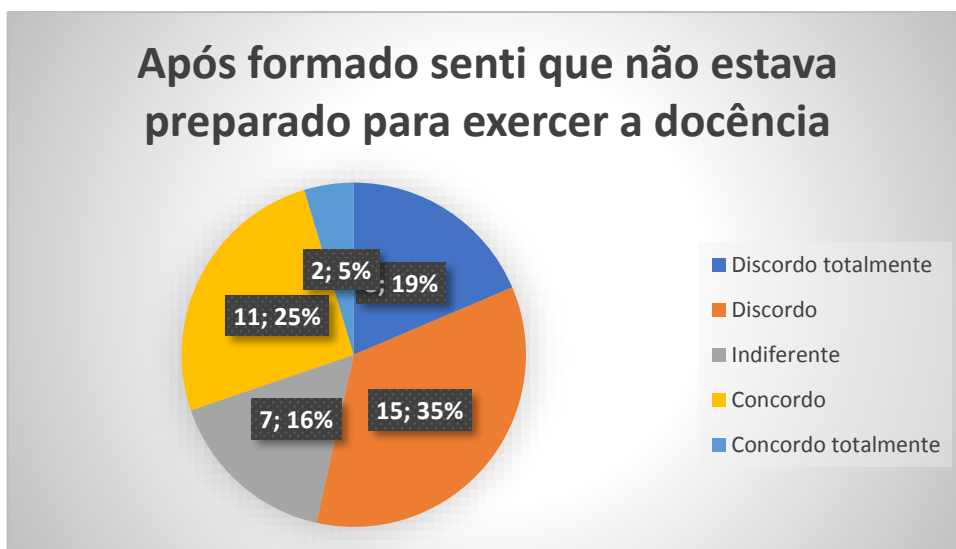


Fonte: Dados da pesquisa.

As informações declaradas no gráfico 6 nos mostram que existem outros fatores que dificultaram o início da carreira dos docentes em Cambuci e os mesmos são apontados pelos docentes. As dificuldades encontradas pelo GP43 no início da carreira docente, segundo responderam no questionário, foram:

- Dificuldade no preenchimento nos documentos pertinentes à vida escolar dos alunos;
- Insegurança;
- A falta de suporte pedagógico e acompanhamento;
- Dificuldade para lidar com diferentes níveis de alfabetização em uma mesma turma;
- A prática diferente da teoria aprendida no curso de formação;
- Dificuldade em conciliar a teoria com a prática;
- Falta de experiência;
- Falta de recursos;
- Medo do início;
- Dificuldade em construir o planejamento das aulas sem ter experiência;
- A relação da família com a escola.

Gráfico 7: Após formado senti que não estava preparado para a docência.



Fonte: Dados da pesquisa.

Comparando o quantitativo de professores que sentiram estar preparados com os que não estavam preparados para exercer a docência após concluir a

formação, vemos que a maioria sentiu que estava preparado (54%), porém, isso não quer dizer que por terem se sentido preparados esses professores não encontraram dificuldades no decurso de sua prática docente.

Como exposto na narrativa de Mirela - “O medo de não estar preparada para sala de aula era por conta disso, não havia autonomia para aprender fazendo e a formação inicial não ajudou na prática” - vemos que uma parte do GP43 sentiu que por meio do curto estágio que realizaram na formação inicial, não estavam preparados para exercer a docência. Em relação à formação acadêmica, 31% dos professores alegaram que a formação que receberam na formação inicial não foi suficiente para prepará-los para a prática de sala de aula.

Além disso, sobre não se sentir preparado para exercer a docência devido ao estágio realizado ser curto, o professor José fala durante a entrevista que “se de fato a pessoa vivencia o que está sendo proposto naquele momento presente, quando ele for “jogado ao mar durante o temporal” (analogia ao exemplo do mar revolto²²), ele vai conseguir se desembaraçar.” Ele acredita que a teoria e a prática são indispensáveis para uma boa formação, ou seja, é fundamental aproveitar todas as oportunidades que são oferecidas, de forma a aproveitar ao máximo os recursos propostos para capacitação.

Do GP43, 7 professores alegaram estar indiferentes quanto a esse sentimento. A resposta “indiferente” pode estar associada à memória dos respondentes em relação ao caso perguntado no questionário. Concordamos com Chagas (2005) quando fala a respeito da memória dos participantes da pesquisa.

Não basta, porém, que se esteja abordando a pessoa certa, é preciso saber se ela é capaz de se lembrar da informação. Nossa habilidade para nos lembrarmos dos eventos é influenciada pela importância do próprio evento para cada um, do tempo passado desde que ele ocorreu e da presença de estímulos que nos ajudem a recordar. (Chagas, 2000, p. 5)

Além da possibilidade do respondente não se lembrar da informação perguntada, responder um questionário razoavelmente extenso, torna-se cansativo e, além disso, pode acontecer de o respondente não compreender

²²Analogia ao “curso de preparação de nadadores” criada por Jacques Busquet, em 1974, citada no artigo: “As licenciaturas e as novas políticas educacionais para a formação docente”. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/F3tFhqSS5bXWc5pHQ3sxxkxJ/?format=pdf&lang=pt>
Acesso em: 15/03/2024.

corretamente a afirmativa/pergunta ou de simplesmente demonstrar a indiferença por não saber definir exatamente o que sentiu, ou ainda, demonstrar indiferença por não se lembrar exatamente do fato.

Considera-se que o preparo para exercer a docência é contínuo (Nono; Mizukami, 2006), pois ele não está somente na formação inicial e nas formações continuadas. O preparo é diário, já que dia após dia o professor prepara aulas e prepara diversos materiais para atender as demandas educacionais dos seus alunos. O professor diariamente deve buscar se preparar e refletir sobre o desempenho da sua prática profissional (Flores, 2015).

Após concluir a formação e ter a oportunidade de exercer a docência como professor responsável pela turma, há uma mudança e automaticamente é gerada uma reflexão: Qual turma irei ministrar aulas? Quais serão os conteúdos? Qual será o horário? Tenho o material necessário para isso? Quantos alunos? São inúmeras situações que precisam ser pensadas, pois não é “só iniciar” a carreira.

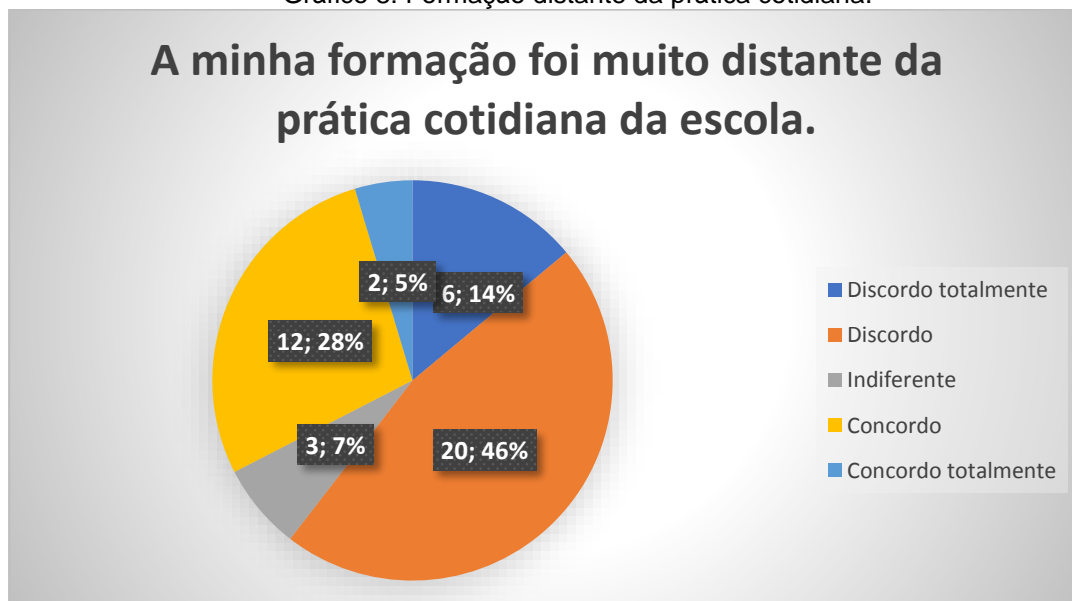
Na verdade, até para assumir o novo emprego é preciso se preparar: seja para realizar a prova do concurso público ou uma entrevista na escola particular ou um contrato público, e se preparar no sentido de se organizar para estar naquele lugar, no horário agendado, ou seja, até mesmo para disputar pela vaga de professor é preciso preparo.

É compreensível que em algum momento, o professor pergunte para si mesmo: “será que estou preparado para esse trabalho?”. E ao refletir sobre isso, pode ser gerado: o medo, a insegurança, o nervosismo. No entanto, quando esse medo é encarado e começa a exercer a docência ou se dá continuidade ao trabalho que outrora fora iniciado, é provável que sejam encontradas dificuldades que possivelmente serão superadas no decorrer do caminho trilhado, com o recebimento de auxílio e força de vontade. Essa fase inicial de exploração, é apontada por Huberman (1992) como sendo crucial para a permanência na carreira, pois os novos professores são confrontados com a realidade prática.

Ao contrário, o professor pode ter o pensamento/sentimento de: segurança, confiança, expectativa positiva do novo, anseio em saber como é a turma, local que irá exercer a função. Neste sentido o novo professor se sente preparado, mesmo não sabendo de fato como será o início, que pode apresentar inúmeros desafios ou não.

No decorrer do desempenho da sua função, o professor irá perceber de fato, qual é a relação da teoria aprendida na sua formação com a prática vivenciada diariamente na sala de aula em que atua, percebendo se sua formação está ou não distante da sua prática exercida cotidianamente na escola em que trabalha, como demonstrado por meio das respostas do gráfico a seguir.

Gráfico 8: Formação distante da prática cotidiana.



Do GP43, 60% discordou que a formação construída para se tornar professor estava distante da prática cotidiana da escola, ou seja, nos mostra que mesmo diante das dificuldades encontradas no início da docência, para muitos a prática cotidiana da escola se assemelha ao que estudaram nas bibliografias durante a formação.

Ao comparar os gráficos 07 e 08, é possível observar que os professores que afirmaram no questionário que não estavam se sentindo preparados para iniciar a carreira docente - devido à formação recebida no curso de formação de professores (gráfico 7) - ao iniciar na prática, constataram que estavam preparados, pois não receberam um “choque” com a realidade cotidiana da escola que trabalham.

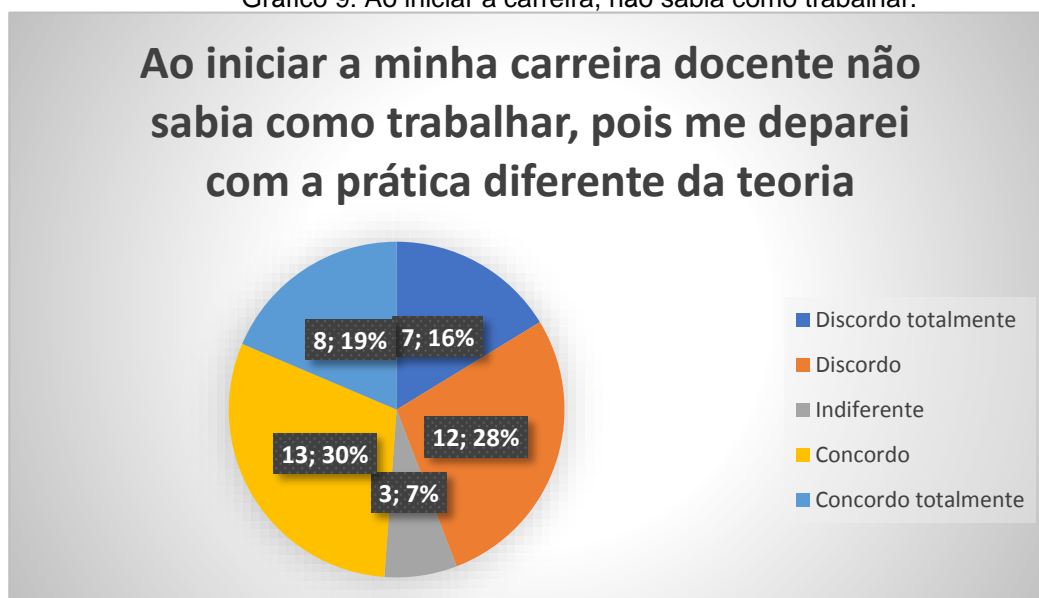
Mesmo não se sentindo preparados (devido a vários sentimentos que vivenciaram antes de iniciar a carreira), quando iniciam a carreira, os professores conseguem superar as dificuldades, através da aplicação da teoria na prática através do auxílio que alguns recebem, seja de uma equipe específica para

realizar esse acompanhamento ou dos próprios colegas de profissão que já são experientes e compartilham experiências significativas.

Mesmo com a maioria (61%) do GP43 discordando que a formação recebida foi muito distante da prática cotidiana da escola, 49% do GP43 concordou que ao iniciar a carreira docente, a prática era diferente da teoria - verificar o gráfico 9 -, e que por isso, não sabia como trabalhar. Acredita-se no exposto por Nóvoa (2009) quando diz que a teoria e a prática devem estar em constante processo de reformulação, para que a prática não seja uma mera “reprodução” da teoria, de forma a ter um constante esforço pela busca do conhecimento e conseqüente aprimoramento da teoria e da prática.

Percebe-se que o fato de “não saberem como trabalhar no início da docência” não está exclusivamente ligado à questão de a teoria estar ou não associada a prática dos cursos de formação de professores, mas que existem outros fatores que dificultam o início da carreira do professor, como se pode verificar pela porcentagem de 44% (no gráfico abaixo) dos participantes que discordaram que no início da carreira docente não sabiam como trabalhar porque se depararam com a prática diferente da teoria.

Gráfico 9: Ao iniciar a carreira, não sabia como trabalhar.



Fonte: Dados da pesquisa.

Mesmo percebendo a prática cotidiana da escola semelhante ao que foi estudado na teoria durante a formação (gráfico 8), foi difícil para a maioria (49%) do GP43 iniciar a carreira docente perante as dificuldades encontradas, pois

para eles, a prática estava distante dos ensinamentos teóricos construídos no período da formação (gráfico 9). Isso também pode ser percebido no relato da professora Mirela durante a entrevista: “a maior dificuldade foi a falta de experiência, pois no estágio não teve prática, só observação”.

Dos 44% dos participantes que não concordaram com o distanciamento entre a teoria e a prática, temos a professora Juliete, que no relato de sua experiência profissional durante a entrevista, compara a sua experiência inicial ao mar revolto (em analogia ao curso de preparação de nadadores)²³, que sentiu que “estava perdida”, mas por ter cursado pedagogia e de estar vivenciando aquela teoria da faculdade toda na prática, tudo era concomitante ao que havia aprendido nas aulas teóricas, “eu me senti mais segura” e, com isso, declara que a questão teórica é sim de grande importância na formação do aluno. É possível perceber que a professora também teve dificuldade, no entanto, lembrando dos conceitos aprendidos na teoria, ela conseguiu superar.

Além da professora Juliete, o professor Henrique demonstrou, por meio de sua narrativa, que não encontrou grandes dificuldades no início da carreira docente. O referido professor conta que saiu da faculdade e não teve dificuldade no início da profissão, uma vez que, durante o aprendizado dos conteúdos teóricos, ele tentava assimilar tudo o que estava sendo ensinado e reforça o seu posicionamento sobre a teoria, pois acredita que ela prepara o aluno para iniciar na profissão, demonstrando que é possível iniciar a carreira sem ter dificuldades.

Em algum momento da carreira profissional, sendo um profissional iniciante ou experiente, será encontrado algum tipo de dificuldade e mesmo construindo uma boa bagagem de conhecimentos teóricos, os profissionais não estarão isentos de encontrar dificuldades no dia-a-dia do trabalho, porém, nos deixa mais preparados para lidar com a situação, tendo mais chance de resolver os impasses de forma mais tranquila.

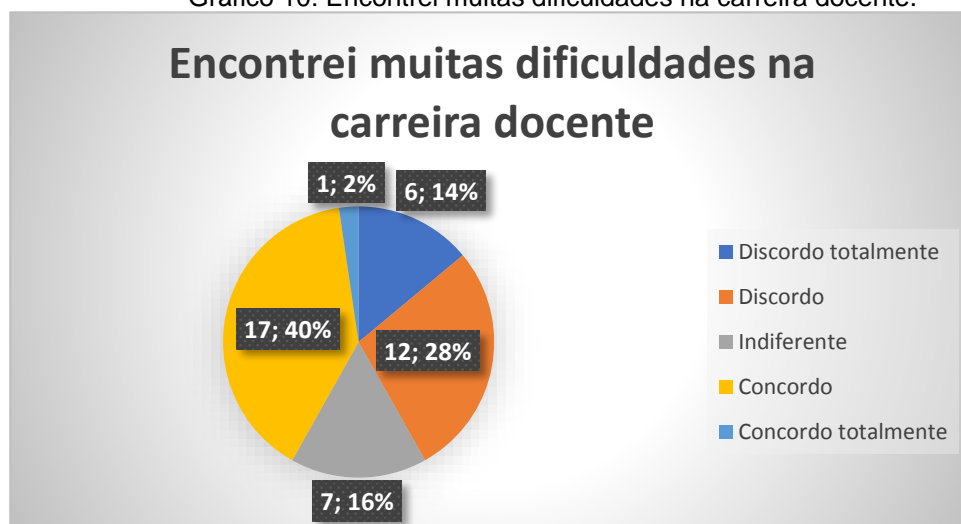
Em relação a ter encontrado dificuldades na carreira docente, no gráfico 10, vemos que 42% dos participantes concordaram que encontraram dificuldades e 42% discordaram, ficando 16% dos participantes indiferentes

²³Analogia ao “curso de preparação de nadadores” criada por Jacques Busquet, em 1974, citada no artigo: “As licenciaturas e as novas políticas educacionais para a formação docente”. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/F3tFhqSS5bXWc5pHQ3sxxkxJ/?format=pdf&lang=pt>
Acesso em: 15/03/2024.

quanto a isso. Essa pergunta não está direcionada a um período específico da carreira docente, o que mostra que independente do tempo de experiência, 42% do GP43 teve dificuldades no decorrer da carreira.

Porém, observando o gráfico 11, vemos que 44% do GP43 informou que encontrou dificuldades enquanto foi professor iniciante.

Gráfico 10: Encontrei muitas dificuldades na carreira docente.



As dificuldades estão relacionadas a diversos fatores e o principal fator apontado pelos professores é a falta de apoio. Esse apoio (Marcelo-Garcia, 2005) é estabelecido por diferentes meios: pelos colegas de profissão, pela comunidade escolar em geral (pais de alunos, demais funcionários), pela equipe técnica, pela disponibilidade de material pedagógico adequado, pelas ofertas de formação continuada e pela redução da carga horária para favorecer a adaptação dos professores que estão iniciando na carreira.

E ela também pode estar associada aos próprios professores antigos, que não proporcionam uma entrada receptiva para os novos professores, desempenhando um trabalho individualista, pois como disse a professora Angélica: em muitos lugares, é “como se a escola fosse um campo de guerra, onde as pessoas estão ali para competir e não para somar, mas o centro da escola é o aluno, e muitos só veem quem dá a melhor aula, a melhor atividade”. A professora Juliana acrescentou dizendo que no início da sua carreira “os professores mais antigos não lidavam muito bem com esse tipo de trabalho

(lúdico)”, e por vezes falavam coisas do tipo: “você está fazendo isso para chamar a atenção!”, “para de ficar inventando moda!”.

Ainda sobre as críticas recebidas (que é apontada como uma das dificuldades encontradas na docência) a professora Juliete compartilha que em seu local de trabalho já ouviu críticas em relação a sua forma lúdica de trabalhar com a educação infantil: “Você está inventando moda porque você tem tempo, porque se você tivesse na correria, não estaria inventando essa moda”. Porém, Juliete esclarece que para desenvolver esses recursos pedagógicos, muitas vezes ela precisou passar a madrugada acordada fazendo o trabalho para dar conta do projeto que idealizou.

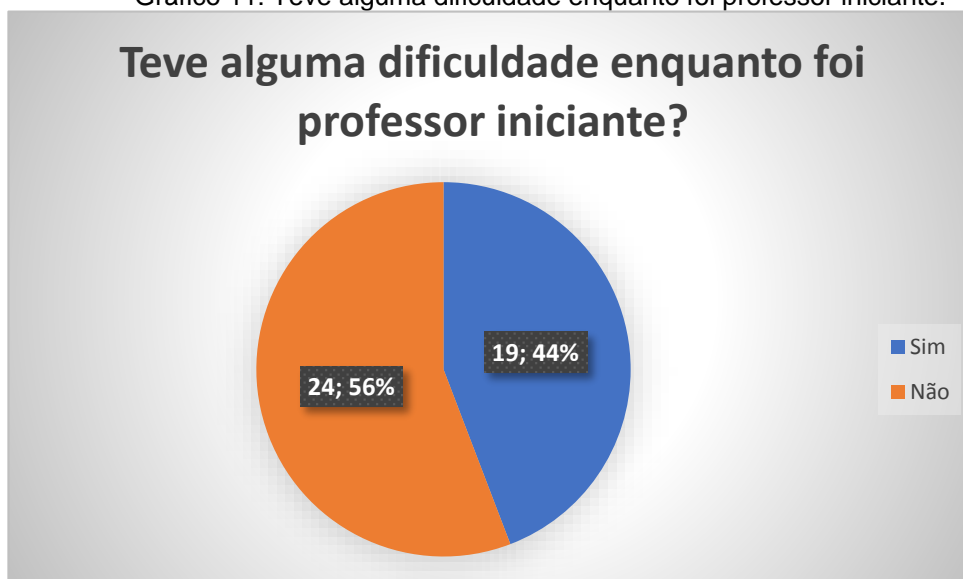
O professor Henrique acrescentou dizendo que ainda “encontra professores experientes que trocam ideias, passam experiências”, mas também existe entre alguns professores experientes um “ego muito grande em ser o melhor”. Ele dá o exemplo da interdisciplinaridade, que é muito discutida na teoria, no entanto, ainda não vivenciou isso na prática, pois cada professor faz a sua parte, mas ninguém “tira uma ideia” sobre o aluno, sobre a turma, sobre o conteúdo, buscando se ajudar.

Em concordância com Rabelo (2019) no momento que a autora fala que na docência se encontra a competitividade entre os próprios professores e que, muitas vezes, os professores se veem em uma “prova de fogo”, tendo que se virar sozinhos para superar as suas dificuldades, uma vez que a competição e a falta de apoio são frequentes.

As dificuldades são encontradas justamente no desenrolar da profissão, conforme a professora Angélica relatou: que quando iniciou a carreira, a diretora abriu a porta de uma determinada sala, e disse: “essa é a sua turma!”, sendo que a turma tinha um grande quantitativo de alunos, além de ser indisciplinada. A necessidade da escola no momento era receber um novo professor e por ser considerado experiente o professor antigo tem o privilégio de escolher a turma primeiro, ou seja, o professor novato terá o desafio de trabalhar na turma mais difícil (Rabelo, 2021).

Existem várias situações que podem ser vistas como dificuldades no decorrer da docência, principalmente no início da carreira, como expressado no gráfico a seguir.

Gráfico 11: Teve alguma dificuldade enquanto foi professor iniciante.



Fonte: Dados da pesquisa.

Uma das dificuldades que os professores apontaram foi sobre as cobranças recebidas no desempenho da docência. Durante seu relato de experiência, o professor José compartilhou que as cobranças são necessárias, mas salienta que deve existir o respeito entre os profissionais, pois “às vezes a gente entra em conflito com alguns colegas, diretores e coordenadores, porque não existe um respeito”. As cobranças são feitas, em alguns casos, sem reflexão e objetividade.

Sobre as cobranças (que o professor recebe em decorrência do seu trabalho), Henrique expõe sua percepção na entrevista dizendo que é muito bom quando principalmente a supervisão de ensino pergunta: “você conhece esse documento?”, ao invés de só cobrar e definir o prazo para a entrega, pois deixa o professor mais tranquilo, “você sabe que é importante, mas pensa: “Nossa! Qualquer dúvida eu posso perguntar”.

A professora Juliana acha que o professor é um profissional que é muito cobrado por todos, mas quando se é cobrado com respeito “você quer ouvir o que ela tem para falar, o que ela tem para te ensinar”.

A professora Laís, em relação às cobranças (que os professores recebem em relação a sua profissão), opina que “são produtivas para o crescimento do docente”, pois “às vezes tem alguma coisa que você não está fazendo legal, alguém chega e fala”, “tem a forma de falar”. Ela lembrou de uma diretora com a qual ela trabalhou que tinha um “jeitinho” para fazer as cobranças, de tal forma

que alertava os professores a fazerem melhor, “o jeito que ela falava fazia a diferença para mudar e isso faz diferença na vida do professor”, “e ainda mais se ele estiver começando, pois todo o começo é muito difícil, porque às vezes você está ali proposto a aprender, mas você não sabe e o não saber fazer vai te dando uma angústia, vai te sufocando. E quando você pega alguém que chega e fala: “Vamos por esse caminho. Se você fizer aqui vai dar certo”. Isso faz uma diferença muito grande na vida da pessoa. É diferente daquela cobrança que chega mandando e falando o que você tem que fazer”. Reafirma que “o jeito de falar é fundamental”.

Além do que já foi exposto sobre as cobranças, a professora Mirela relatou que “no início da carreira não tinha apoio de orientação para executar o trabalho, de como deveria ser feito (...). O professor muitas vezes só é cobrado e não é visto como alguém que precisa de apoio”.

Pelo que se pode perceber pelos relatos dos professores, receber a cobrança não é o problema, mas sim em como elas estão sendo realizadas e pelo apoio que está sendo ofertado ao se cobrar alguma coisa.

O meio educacional é composto por diferentes profissionais e o trabalho de todos eles deve estar sendo desenvolvido de forma articulada. Todos os profissionais estão sujeitos à cobranças, pois elas fazem parte desse processo. As cobranças podem ser utilizadas como estratégias de cumprir metas e objetivos, no sentido de que, ao ser cobrado por alguma coisa, o profissional estará mais propenso a realizar a tarefa e de não esquecer de cumprir.

No entanto, mais do que cobrar é essencial acompanhar a feita das tarefas, de forma a ofertar para os profissionais o auxílio necessário para o cumprimento delas da melhor forma possível. O meio mais eficaz de proporcionar o cumprimento das tarefas sem grandes dificuldades é acompanhando o processo ao invés de só realizar cobranças. As cobranças sem acompanhamento podem ser vistas como um impasse, uma dificuldade.

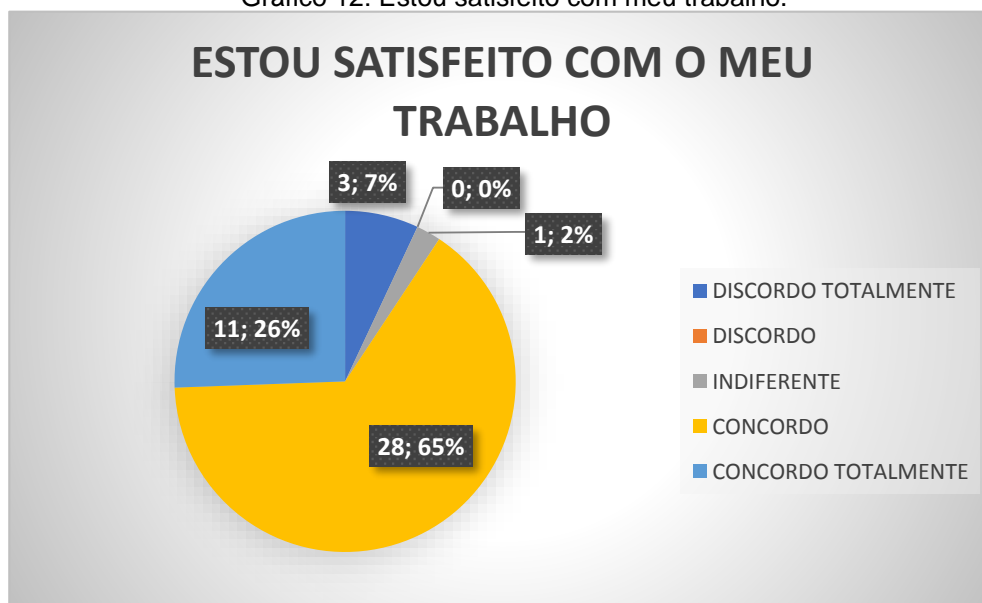
Concordamos com a percepção dos professores quando apontam que as cobranças não devem ser feitas só por fazer, mas após uma reflexão sobre um todo: o trabalho desenvolvido, o contexto da escola, as demandas educacionais frente à realidade da escola e os prazos estipulados para a realização das tarefas. A professora Sabrina fala em sua narrativa que realizou a prova do concurso público para o cargo de professor dos anos iniciais do ensino

fundamental, foi aprovada e a partir daí começou um desafio, pois foi convocada numa quinta-feira e disseram para ela “amanhã você começa numa sala de alfabetização!”, e lembra que “quase infartou, pois não tinha experiência nenhuma em alfabetização”.

As constantes necessidades da escola podem ser encaradas como dificuldades para os professores, como relatou Sabrina. A necessidade da escola de preencher a falta de professor alfabetizador, foi para ela um desafio, que se encontrou mediante a uma realidade a qual não tinha experiência: alfabetizar crianças.

Em contrapartida, mesmo diante das dificuldades encontradas, o fato da teoria aprendida estar desvinculada da prática, a falta de apoio e acompanhamento, 91% dos participantes da pesquisa declararam estar satisfeitos com o trabalho, conforme exposto no gráfico abaixo:

Gráfico 12: Estou satisfeito com meu trabalho.

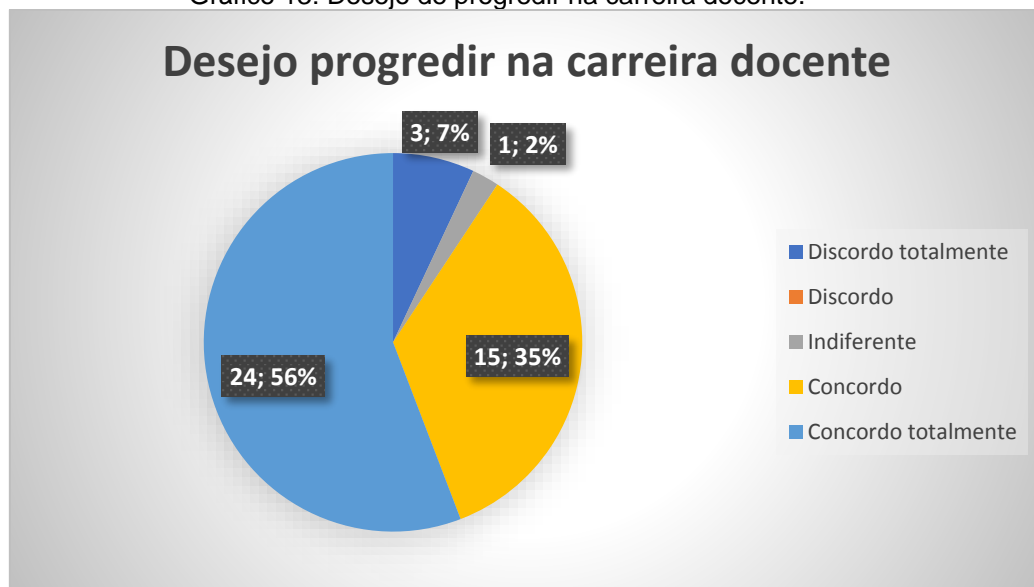


Das únicas professoras – Laís, Maria Helena e Olívia – que ao responder o questionário discordaram totalmente em estar satisfeitas com o trabalho, duas dessas professoras (Laís e Olívia) marcaram todas as respostas das perguntas com “discordo” ou “discordo totalmente”, o que nos gera incerteza nas respostas declaradas, pois durante a entrevista, a professora Laís afirmou amar a profissão

e estar satisfeita com o trabalho, demonstrando ter encontrado desafios, mas já ter superado alguns deles.

Através das observações e estudos feitos até o momento, tem-se o seguinte percentual no que diz respeito a intenção do GP43 em progredir ou não na carreira educacional.

Gráfico 13: Desejo de progredir na carreira docente.



Fonte: Dados da pesquisa.

Diante do exposto no gráfico acima, vemos que 81% dos professores desejam progredir na carreira da educação, ou seja, não querem desistir, mesmo diante das dificuldades encontradas na carreira. Dos 7% dos professores que discordaram, temos as seguintes informações:

- **Maria Luísa:** Conforme os dados respondidos no questionário, ela escolheu a profissão por gostar de ser professora e, com isso, é professora experiente concursada dos anos iniciais do ensino fundamental, com mais de 10 anos de carreira. Possui entre 46 e 56 anos, formada há mais de 10 anos com formação de nível médio - formação de professores e graduação fora da área educacional.
- **Laís:** Conforme os dados respondidos no questionário, ela é professora concursada dos anos iniciais do ensino fundamental e escolheu a profissão por gostar de ser professora e já é considerada professora experiente por já ter mais de 5 anos de experiência. Possui entre 46 e 56

anos e concluiu a licenciatura em pedagogia há 1 ano, aproximadamente, conforme relatou na entrevista. Das 13 perguntas respondidas no questionário, Laís assinalou “discordo” para 5 perguntas e “discordo totalmente” para 8 perguntas respondidas. No entanto, ao analisar as narrativas realizadas pela professora na entrevista, verificou-se que as informações declaradas no questionário, são completamente opostas ao seu relato na entrevista, pois como já foi relatado anteriormente, ela mencionou “amar o seu trabalho como professora” Inclusive, na entrevista, Laís disse que deseja fazer pós-graduação na área educacional, justamente para aprimorar a sua prática, ou seja, ela quer aprender mais para desenvolver melhor a sua prática e conseqüentemente progredir na carreira.

- **Olívia:** Conforme os dados respondidos no questionário, ela é professora iniciante contratada para trabalhar na educação infantil, possuindo entre 1 e 3 anos de carreira docente. Possui entre 26 e 35 anos, formada há mais de 10 anos com formação de nível médio - formação de professores. Das 13 perguntas respondidas no questionário, Olívia assinalou “discordo” para 3 perguntas e “discordo totalmente” para 10 perguntas respondidas, ou seja, não teve nenhuma resposta de concordância ou indiferença.

Conforme falado anteriormente, Laís e Olívia foram as duas professoras que marcaram todas as respostas das perguntas com “discordo” ou “discordo totalmente”, porém, as narrativas positivas de Laís no que diz respeito à docência, inclusive em querer continuar se capacitando e reconhecendo que pratica a docência atualmente por amor a profissão, nos gerou incerteza sobre as respostas declaradas no questionário, uma vez que os dados declarados no questionário são opostos a narrativa da professora Laís.

A professora Olívia é considerada iniciante, pois tem entre 1 e 3 anos de experiência na docência. Para autores como Marcelo-Garcia (2005), Rabelo e Monteiro (2021), Nono e Mizukami (2006), e afirmam que principalmente no início da carreira o professor encontra dificuldades e, muitos deles, vivenciam o choque de realidade, que é o encarar da profissão, marcado pela transição do

sujeito como estudante para a sua responsabilidade de ser agora professor.

A professora Maria Luísa tem mais de 10 anos de profissão e para Huberman (1992) o período entre 7 e 25 anos de carreira é apontado como a “fase da diversificação”, marcada por diferentes posicionamentos por parte dos professores, inclusive pelo processo de “pôr-se em questão”, sendo marcado pela dúvida de dar ou não continuidade na carreira, podendo estar desanimado devido aos fracassos na sua experiência profissional, tendo incertezas quanto à necessidade de progredir na carreira.

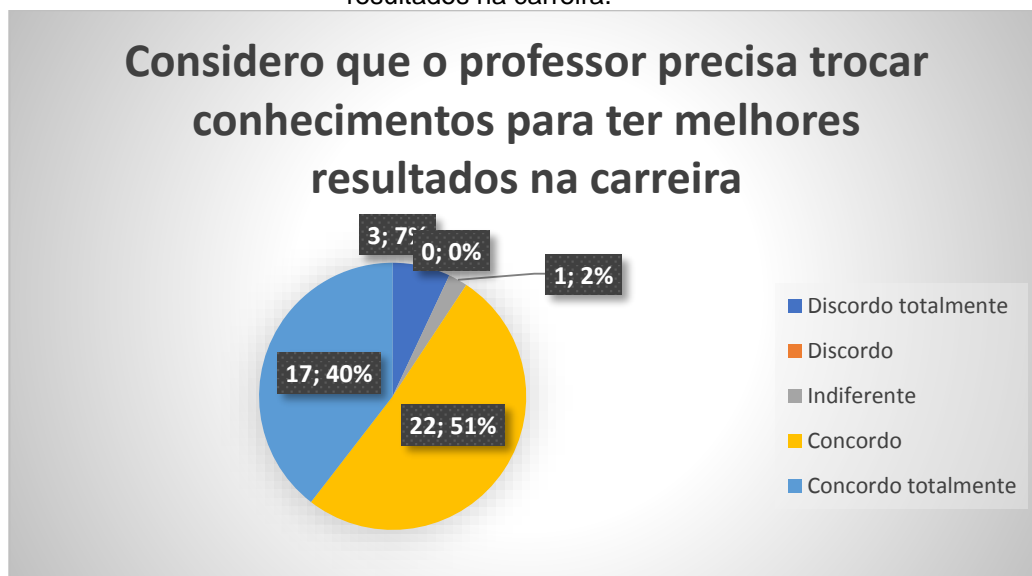
A intenção de progredir na carreira docente não deve estar somente relacionada ao fato de ter um cargo melhor, um salário melhor, uma carga horária melhor mas, principalmente a uma atuação profissional que possibilite ter qualidade no desempenho da sua função (Souza, *et al.*, 2017) para formar o outro com qualidade e para isso é preciso que o professor tenha interesse em se capacitar, buscar conhecimentos, pedir ajuda.

Não basta apenas reconhecer que a formação continuada é importante sem participar dela, conforme o professor José acredita que a formação é contínua, é um processo: “a capacitação processual é indispensável, aquela que irá acontecer o dia-a-dia, aproveitando os próprios encontros que temos com nossos colegas para discutir sobre os avanços dos alunos”. Considera-se que as experiências – sejam negativas ou positivas – formam os indivíduos, pois possibilitam que esses se tornem mais capazes de realizar o que querem e devem realizar.

A experiência que cada um dos professores teve no início da carreira e no decorrer dela se torna um aprendizado e um deles é reconhecer a importância do apoio para o desempenho de seu trabalho (Nono; Mizukami, 2006). Esse apoio tanto pode ser dos colegas de trabalho, da gestão escolar, de um profissional específico, mas ele deve existir (Rabelo; Monteiro, 2019).

O GP43 em sua maioria (91%) concordou sobre a relevância da troca de conhecimentos como estratégia para atingir melhores resultados, conforme demonstrado por meio do gráfico 14.

Gráfico 14: Considero que o professor precisa trocar conhecimentos para ter melhores resultados na carreira.



Dessa forma, 91% do GP43 reconhece que o professor tem a necessidade de trocar conhecimentos para alcançar melhores resultados, confirmando o exposto por Nono e Mizukami (2006) e Marcelo Garcia (2010), quando defendem a importância da troca de experiências entre os professores iniciantes e experientes. Essa troca de conhecimentos pode e deve acontecer entre diferentes sujeitos: professor-aluno, professor-professor, professor-gestão, professor-equipe técnica. Nóvoa (2009) aponta a formação docente continuada como uma das medidas para a melhoria na formação dos professores, afirmando que o ideal é que se construa redes de apoio coletivo para dar suporte de práticas de formação baseadas na partilha e no diálogo profissional de forma que os docentes atuantes na profissão dialoguem com os futuros professores em formação, refletindo coletivamente sobre o trabalho, agregando conhecimentos, anseios e competências.

Aprecia-se como muito relevante a convicção do professor José em sua narrativa durante a entrevista, quando diz que considera de grande importância unir as oficinas de formação e as reuniões pontuais com a caminhada diária e além disso, entende que é importante também que o professor aproveite o espaço da escola para abordar assuntos pertinentes à vida escolar. José faz uma reflexão acerca das oportunidades que aparecem de discussão a respeito das experiências vividas, dizendo que: “muitas vezes a gente tem a oportunidade

agora (de falar sobre as experiências profissionais em local e horário apropriado) e comenta no espaço que não deveria comentar”.

Ou seja, o espaço escolar deve ser utilizado como o espaço ideal para a formação dos indivíduos, como defende Nóvoa (2017), que a escola deve ser uma casa comum de formação dos professores, um lugar de entrelaçamentos, uma vez que essa formação deve ser constante e a troca de conhecimentos e experiências devem ser diárias, aproveitando as oportunidades de formação que temos cotidianamente: no bate papo na sala de professores, numa troca de informações com nossos colegas de profissão, em uma conversa com pais, alunos e demais profissionais, na explanação de um novo conteúdo. É reconhecido que o processo de formação é contínuo, vivo, processual, como considera Rolla (2006).

A professora Sabrina narra com muita gratidão sobre as pessoas que a acolheram no início da carreira e reconhece que essa ajuda foi de grande importância para a sua trajetória profissional e ainda hoje, sendo experiente, continua a sua busca em aprender (também) com seus colegas de profissão que são mais experientes. Sobre a troca de experiências, ela relata que “tem gente que é muito maravilhoso, que gosta de trocar (experiências), gosta de estimular, que gosta de passar as experiências de uma forma muito positiva”.

Juliana compartilha em sua narrativa que em seu início de carreira foi muito acolhida pelas professoras que já estavam na escola, que as mesmas compartilhavam tudo, a ensinavam e que esse auxílio e troca de informações foram indispensáveis para o bom desenvolvimento do seu trabalho.

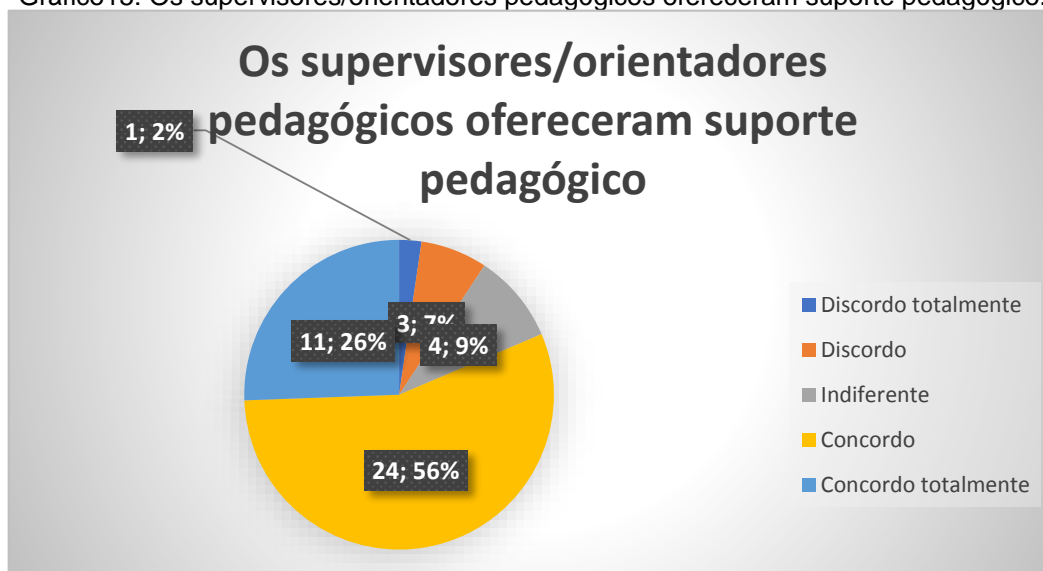
Apenas uma professora se apresentou indiferente em relação ao “professor precisar trocar conhecimentos para ter melhores resultados na carreira”, porém, essa mesma professora concordou que “o professor precisa de apoio no início da atuação profissional” e concorda que “os supervisores oferecem suporte”, o que denota uma possível divergência entre as respostas.

O suporte oferecido pelo supervisor e orientador é um auxílio que por meio do diálogo e da reflexão das situações vivenciadas e retratadas pelos professores buscará auxiliá-lo sugerindo novas estratégias buscando melhorias nos resultados. Esse apoio não é um manual pronto e concluído, sendo assim, é estabelecido principalmente por meio da troca de conhecimentos, uma vez que

através dessas partilhas todos aprendem: professor, supervisor, orientador, gestão e aluno.

O gráfico abaixo nos mostra o ponto de vista do GP43 quanto ao supervisor oferecer ou não oferecer suporte pedagógico para os professores.

Gráfico15: Os supervisores/orientadores pedagógicos ofereceram suporte pedagógico.



De um modo geral, a maioria (82%) do GP43 concordou que recebeu apoio da supervisão e orientação pedagógica, no entanto, não se pode ignorar o quantitativo de professores que declararam não ter recebido. Das três professoras que discordaram, Laís e Olívia, discordaram de todas as perguntas respondidas no questionário.

Durante a entrevista, o professor José disse que considera importante a equipe técnica estar sempre presente na escola, assim como o diretor, pois o distanciamento desses profissionais da escola não é bom para o andamento das práticas escolares, sugerindo que o “supervisor fique continuamente na escola, sentindo a dor dos professores, as alegrias, sonhando com os professores”. Eles conseguem compreender melhor o que está acontecendo de fato na escola, fazendo esse profissional “sair do papel”.

Concordamos com José sobre o supervisor estar mais presente no espaço escolar, pois como afirmam as literaturas estudadas, no decorrer do tempo, essa profissão sofreu mudanças e atualmente, o supervisor não deve somente inspecionar o trabalho da escola, mas acompanhar e para que esse

acompanhamento seja realizado, é indispensável que o supervisor tenha disponibilidade de estar presente rotineiramente no interior da escola, vivenciando com mais proximidade as dificuldades e expectativas dos professores, confirmando a teoria de Alarcão (2016) sobre o supervisor acompanhar e encorajar o trabalho em equipe na escola.

O professor Henrique considera positivo o trabalho da supervisão e orientação pedagógica diretamente com o professor, uma vez que conseguem auxiliar e tirar as dúvidas do dia-a-dia com mais frequência.

Em relação ao trabalho da orientação e supervisão de ensino juntamente com o professor, Juliana por meio do seu relato durante a entrevista, define como positivo, pois “a escola não se faz sozinha, só com alunos e professores, ela vai muito além disso: desde as tias que preparam a alimentação das crianças, até as tias que ajudam a organizar, além da supervisão, orientação, coordenação, são papéis fundamentais para que a escola vá para o caminho que ela deve ir”.

De acordo com os anos de experiência que possui, Juliana entende que sem a equipe técnica, o contato do professor com a família é mais difícil, além do trabalho desenvolvido entre os próprios professores ficar mais isolado. Por estarem trabalhando em mais de uma escola, a equipe técnica realiza visitas semanais na escola e não ficam direto, o que desfavorece a criação de vínculo, e, na maioria das vezes, a equipe técnica acaba sendo vista como alguém que não está ali para ajudar, “mas como alguém que está ali só para dar ordens e isso acaba não criando elos e afastando uns dos outros”. Essa parceria é reconhecida como sendo muito importante para auxiliar no trabalho diário.

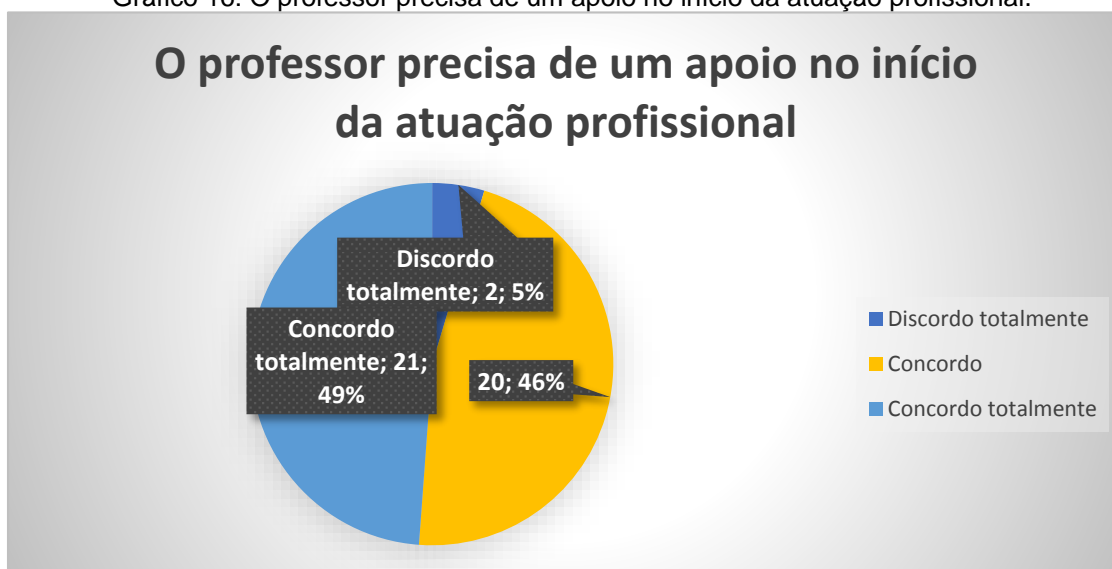
Apesar de saber que muitas vezes a equipe técnica está sobrecarregada com muitas escolas, a professora Juliana acha importante que tenham mais tempo para estar diretamente na escola, para de fato conhecerem os professores, os alunos e a realidade escolar de uma forma geral.

Julga-se relevante as opiniões expressas pelos professores Henrique e Juliana, no que tange o trabalho realizado pela supervisão, onde é destacado que esse trabalho deve ser de apoio e acompanhamento gradativo ao trabalho desempenhado pelo professor em sala de aula, buscando fornecer apoio e suporte para o professor e auxiliando no que for necessário. Mas para que isso aconteça de verdade, é indispensável o acompanhamento constante, e para isso acontecer, é necessário estar mais perto.

Caldas (2012) afirma que o supervisor deve acompanhar o processo de ensino-aprendizagem, contribuindo para que esse processo tenha qualidade e concorda com Luz (2009), quando defende que o trabalho do supervisor deve ser realizado de forma articulada, favorecendo os momentos de formação continuada de toda a equipe estimulando a prática de trocas de experiências do grupo.

Independente de terem ou não recebido apoio no início da carreira docente, 95% do GP43 concorda que o professor precisa de um apoio no início da atuação profissional, conforme demonstrado no gráfico a seguir. No grupo que não concorda que o professor precisa de apoio no início da atuação profissional, temos apenas as professoras Olívia e Laís, que discordaram de todas as perguntas.

Gráfico 16: O professor precisa de um apoio no início da atuação profissional.



Fonte: Dados da pesquisa.

O gráfico com maior expressão de respostas positivas (95% de concordância), nos evidencia que o professor precisa de um apoio no início da atuação profissional. Isto é, se não podemos ousar dizer que ele representa 100% de concordância que o professor precisa de um apoio no início da carreira docente, pois as únicas duas respostas negativas são referentes às professoras Laís e Olívia, que discordaram de todas as perguntas que responderam no questionário.

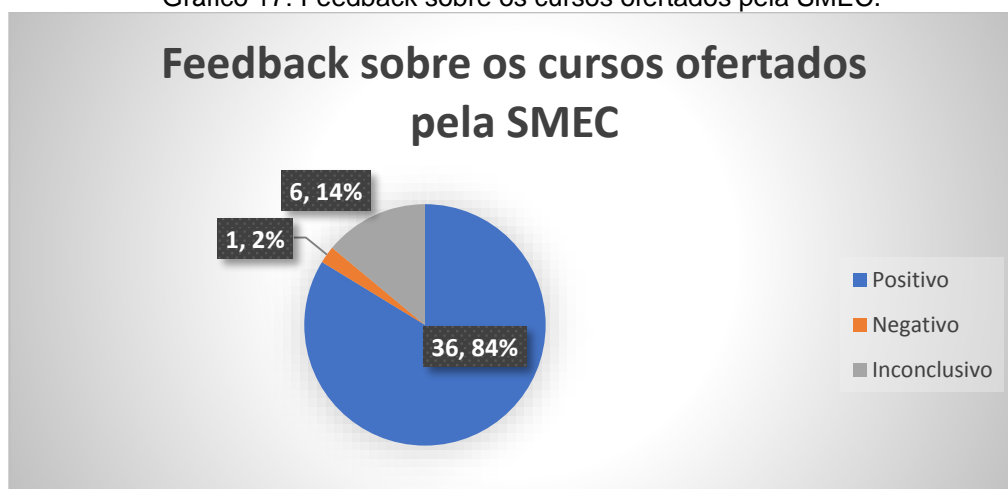
Rabelo (2019) analisa os programas de indução e demonstra a importância deles afirmando que mesmo sendo organizados de diferentes

formas, com diferentes objetivos, tempo de duração, propostas e acompanhamentos, eles proporcionam progresso para os professores em início de carreira através de “mudanças nas práticas, maior preparo para os desafios do mercado de trabalho, satisfação pessoal com o apoio que tiveram, aprofundamento de conhecimentos, entre outros (p. 94)”. Acredita-se na importância do desenvolvimento de práticas articuladas e organizadas para apoiar os professores, independente do tempo de carreira que possuam, pois cotidianamente se deparam com situações novas e que demandam a análise do caso para buscar solucionar o problema.

Considerando que mesmo o professor sendo experiente encontra dificuldades no desempenho de sua função (Nono; Mizukami, 2006) e que por isso precisa de acompanhamento (Rabelo; Monteiro, 2021), acredita-se também que o professor novato não deve ser visto como aquele que não sabe nada, por não ter tempo de experiência, mas que sejam vistos como “significativos sendo capazes de trazer ideias e perspectivas novas” (Rabelo, 2019, p. 85), porquanto possuem conhecimentos para compartilhar e ajudar alguém.

Ainda sobre o suporte fornecido para os professores, o GP43 em sua maioria (84%) teve um feedback positivo em relação aos cursos oferecidos pela SMEC, que são um suporte para esses professores, pois no decorrer do ano letivo tem a oportunidade de participar de no mínimo três capacitações gratuitas e com emissão de certificado.

Gráfico 17: Feedback sobre os cursos ofertados pela SMEC.



Fonte: Dados da pesquisa.

Em decorrência dessa pergunta não ter sido de múltipla escolha, os professores tiveram que escrever a opinião sobre esses cursos e, com isso,

algumas respostas recebidas não nos permitiu compreender se o ponto de vista foi positivo ou negativo (“não participei de nenhum”, “não”) em relação aos cursos oferecidos pela SMEC, e então, as definimos como “inconclusivas”. Apenas uma professora não achou os cursos relevantes, dizendo que eles são “rasos para atender às exigências”.

A professora Sabrina considera que as capacitações ofertadas pela SMEC deveriam ser mais direcionadas, com assuntos mais específicos (exemplo: alfabetização, indisciplina), divididas por anos de escolaridade específicos para dar a oportunidade de encontrar com colegas que possuam situações similares, tendo em vista que estão com alunos da mesma faixa etária.

Além disso, falando sobre a oficina on-line, Sabrina demonstrou preferência pelo formato de formação presencial, declarando que “o online não é a mesma coisa da gente estar no presencial e poder colocar em prática uma ideia com pessoas que estão na mesma situação” e a professora Angélica dispõe sobre a mesma percepção de Sabrina, quando diz que “O período remoto imposto pela pandemia, dificultou o caminhar junto, mas com o retorno presencial, oportunizou a parceria no trabalho”.

Compreendemos o exposto pelas professoras e concordamos quando Sabrina diz que “não é a mesma coisa” de estar no presencial, pois o presencial dá a possibilidade de sentir as pessoas envolvidas por meio das expressões faciais, gestos e, além disso, permite maior entrosamento e estreitamento de laços afetivos.

As formações ofertadas pela SMEC são sempre realizadas de forma presencial, no entanto, como explicado anteriormente, por motivo excepcional, houve a necessidade de realizar essa oficina de forma on-line. É muito importante ofertar capacitações que atendam às necessidades dos professores, que deem a eles a oportunidade de participar e construir conhecimentos sobre assuntos que são relevantes para o desempenho da sua prática.

O professor José sugeriu que as próximas capacitações da SMEC poderiam ser compostas por outros profissionais, como: psicólogos, médicos, assistentes sociais, com intuito deles orientarem os professores de uma forma mais diversificada com temas do cotidiano escolar. É interessante refletir sobre isso, pois a educação deve ser composta por multiprofissionais (Souza, *et al.*, 2017) que consigam auxiliar na resolução de situações da vida cotidiana escolar,

uma vez que, corriqueiramente somos atravessados por situações da vida pessoal dos alunos e, por vezes, não sabemos como resolver, sendo muito importante o suporte de um psicólogo, assistente social, entre outros.

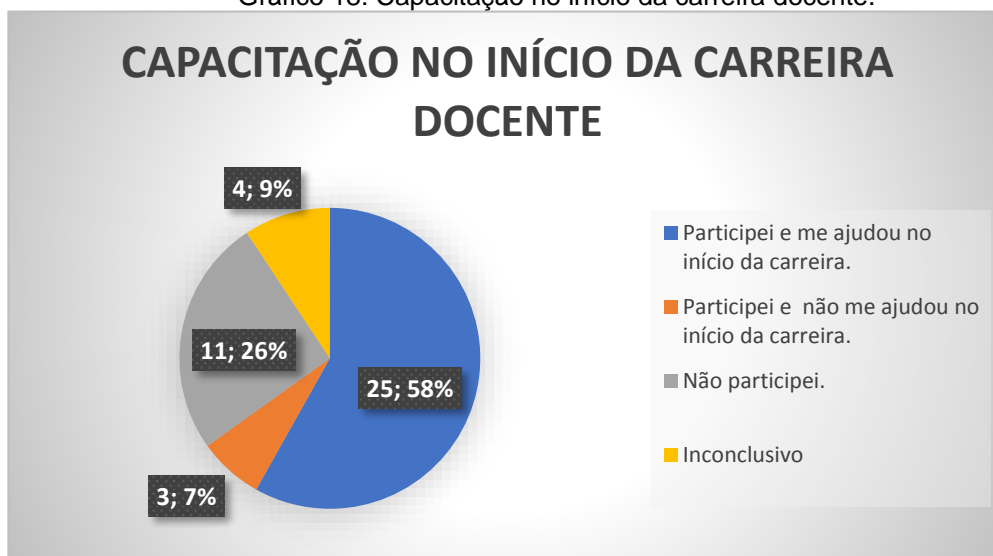
Esse apoio é significativo, pois aumenta “a qualidade de vida dos profissionais de educação, o clima organizacional e a qualidade do trabalho do mesmo, tendo tempo para melhor desenvolver suas atividades profissionais que de fato lhe compete” (Da Silva e Ferreira, 2014, p. 2). Isso reafirma a importância do suporte para o professor desempenhar o seu trabalho com mais eficiência e qualidade.

Atualmente, na rede municipal de educação de Cambuci, existe a equipe multidisciplinar que realiza visitas agendadas nas escolas, composta por: assistente social, orientadora educacional e psicóloga. Essas visitas são consideradas de suma importância para auxiliar os professores no estudo de casos de seus alunos. Mas assim como o professor José sugeriu, é de grande significado que se pense e proporcione momentos específicos de formação com o auxílio desses profissionais.

Apesar de todos os cursos oferecidos pela SMEC, alguns professores não participaram de nenhuma das capacitações, mas é importante ressaltar que alguns desses professores possuem vínculo empregatício em outra escola, em alguns casos, até mesmo em outro município, o que em alguns momentos, pode se tornar difícil a participação nas capacitações. Entretanto, em todas as capacitações, são expedidos certificados de participação e lista de presença que consta o dia, horário, local e duração da capacitação.

Ainda falando sobre formação, mais da metade do GP43 reconheceu que os cursos de formação continuada que participaram após iniciar a carreira, os ajudou no início da carreira, como podemos verificar no gráfico a seguir.

Gráfico 18: Capacitação no início da carreira docente.



Fonte: Dados da pesquisa.

Porém, mesmo mediante a facilidade de acesso aos cursos de formação continuada na atualidade, 26% dos participantes declararam que não participaram de nenhuma capacitação no início da carreira.

Temos ainda o percentual de 4% das respostas inconclusivas, pois os professores deixaram a pergunta sem resposta, além dos 7% que disseram ter participado, porém, declaram que os cursos não ajudaram com a prática no início da carreira docente.

No decorrer desse capítulo vimos as opiniões expressas pelos participantes da oficina, que com diferentes experiências, formações, idades, demonstraram por meio do questionário respondido e suas narrativas durante as entrevistas, um pouco de sua trajetória profissional enquanto professores da rede pública municipal de Cambuci-RJ.

5. REFLEXÕES FINAIS

Com base na pesquisa bibliográfica, pode-se concluir que muito se tem falado a respeito da necessidade de realizar melhorias na formação de professores e nas condições que os mesmos são recebidos e mantidos nas escolas, mas que somente desenvolver essas melhorias no papel sem as colocar em prática ou desenvolvê-las sem pesquisar antes o atual cenário da formação e atuação dos docentes não é o suficiente.

Concordamos com André (2012) quando nos diz sobre a necessidade de desenvolver uma política nacional, bem como estratégias que garantam a inserção e o acompanhamento dos professores na carreira profissional, algo que seja contínuo, formalizado.

Com base nos documentos analisados foi possível constatar que em outros países já existem políticas e programas que apoiam o professor em início de carreira, no entanto, atualmente, isso não acontece no Brasil de maneira efetiva, pois até o momento, não existem políticas formalizadas que garantam o processo de indução do professor iniciante (Rabelo; Monteiro, 2021).

Sendo assim, faz-se necessário dar oportunidade para que esses profissionais sejam ouvidos (Rabelo, 2011) e por meio do levantamento das necessidades apontadas por eles, traçar e colocar em prática políticas e programas de apoio à formação (Rabelo; Monteiro, 2021), indução e acompanhamento profissional dos docentes, desenvolvendo práticas que valorizem a formação continuada Nóvoa (2009).

É muito importante que os professores recebam assessoramento não somente no início da sua carreira, mas durante todo o percurso (Nóvoa, 2009). As legislações e demandas do âmbito educacional estão passando por alterações a todo momento e em consequência disso, surge a necessidade de alterar os documentos que são utilizados para o cunho de registro da vida escolar. Por conta disso também, as dúvidas dos professores são recorrentes, e faz com que eles tenham a necessidade de ser acompanhados para auxiliá-los no desempenho de suas atribuições.

Através do questionário respondido pelos interessados em participar da oficina direcionada para os professores iniciantes e professores experientes que trabalham na sede do município na rede pública municipal de Cambuci, além de

discutir sobre o início da carreira docente deles, foram trocadas experiências sobre a inclusão de alunos com deficiência no município, conquanto tenha sido o principal assunto sugerido por eles no questionário.

Ao se ofertar as formações, não se deve apenas pensar em mais uma formação, de forma quantitativa, mas pensar em oferecer um conteúdo de qualidade e, para isso, é indispensável identificar um tema gerador, ou seja, algo que de fato seja importante para esses professores que vão participar, conforme foi feito na elaboração da oficina, onde primeiro buscamos identificar através da resposta dos próprios professores um tema relevante para ser discutido com eles, com base nas necessidades apontadas no questionário respondido.

A importância de ouvir as sugestões apresentadas por eles também foi identificada no questionário, quando alguns professores sugeriram que os próximos cursos oferecidos pela SMEC devem ser mais direcionados conforme as dificuldades apontadas por eles.

De acordo com a maioria do GP43, receber apoio ao desempenhar a carreira docente faz toda a diferença, não somente no início da carreira, mas durante todo o processo, conforme acredita Nóvoa (2009), além do apoio oferecido pelos professores antigos e a equipe técnica. É essencial acontecer de forma periódica formações que incluam temas de interesse dos professores, de forma a capacitá-los e prepará-los ainda mais para as possíveis diversidades que irão encontrar diariamente.

O trabalho do supervisor e orientador pedagógico deve estar alinhado (Souza, et al., 2017) ao trabalho do professor, de forma a acompanhar o trabalho docente, articulando saberes (Almada; Leite 2018), sanando dúvidas e incentivando o crescimento mútuo (Alarcão, 2016), conforme apontado pelas supervisoras Sarah, Rebeca e Ester, que responderam o questionário.

O supervisor não dispõe do conhecimento sobre todas as coisas, mas com o trabalho em equipe, sendo apoiado pela equipe com a qual trabalha, terá mais segurança e flexibilidade para desenvolver seu trabalho (Souza, et al., 2017) e auxiliar o seu grupo, favorecendo as possibilidades de acertos e crescimento de um todo denominado escola.

Quando o supervisor conhece a equipe a qual trabalha, ele tem a possibilidade de identificar as dificuldades, o potencial dela e os objetivos desses profissionais, sendo possível ofertar oportunidades significativas de formação

continuada, onde a troca de conhecimentos e experiências irão favorecer o crescimento e o desenvolvimento de toda a equipe, fortalecendo as relações e propiciando a construção de novos conhecimentos (Alarcão, 2016).

O supervisor de ensino do município de Cambuci, conforme apontado pelas supervisoras Sarah, Rebeca e Ester ao responderem o questionário, encontra algumas dificuldades em sua trajetória profissional e uma delas consiste em anualmente ser inserido em diferentes unidades escolares, o que pode tornar espinhosa a continuidade de seu trabalho de um ano letivo para o outro, pois a escola é viva e suas demandas mudam diariamente.

Com a rotatividade do supervisor nas escolas, torna-se mais distante a possibilidade de criação de vínculo entre os profissionais que ali trabalham. Além disso, esses supervisores trabalham em mais de uma escola, ou seja, ele realiza visitas periódicas nas escolas, o que não favorece o acompanhamento mais próximo das atividades dos professores, o que leva a ser visto, em muitos casos, como o profissional que só realiza cobranças, pois não “participa dos processos”, como foi apontado por José e Juliana em suas narrativas, por isso eles sugerem a participação mais efetiva do supervisor dentro da escola, para que consigam ser mais bem assessorados.

O estreitamento de laços entre os indivíduos que desempenham funções nas unidades escolares é importante para um melhor desempenho das atividades (Souza, *et al.*, 2017), além de favorecer a realização das atividades de forma mais prazerosa, pois quando se tem apoio e suporte para realizar alguma tarefa, a tendência é que ela seja realizada e concluída com êxito, sendo possível superar as dificuldades e impedimentos.

Marcelo-Garcia (2010) fala da importância do suporte emocional na carreira docente, pois permite auxiliar esses profissionais até mesmo na permanência na carreira, pois sentem-se mais motivados, incluídos nesse espaço em que formam e conseqüentemente são formados. O suporte emocional só acontece se, de fato, existir a parceria e o estreitamento dos laços entre os sujeitos que compartilham vivências nesse lugar de formação.

Como afirmam Rolla (2006) e Alarcão (2016) assim deve ser o trabalho do supervisor: ele deve buscar ser uma referência frente ao seu grupo, motivando, cooperando, levando-os a refletirem sobre a sua prática profissional. O supervisor deve ser um verdadeiro líder, desenvolvendo um trabalho técnico

atrelado ao humano, incentivando a parceria entre os profissionais que estão nos espaços escolares, assim como sugeriu a supervisora Ester.

Acredita-se no apontamento de Alarcão (2016), quando fala que quando o supervisor tem a oportunidade de acompanhar o desenvolvimento de uma escola, conhecendo o trabalho dos professores (e demais funcionários), ele tem mais oportunidades de ajudar esses profissionais, pois ele tem mais facilidade em identificar as dificuldades, tendo uma visão mais ampla dos problemas, além de reduzir o distanciamento entre ele e o professor, pois haverá mais “abertura” para ajudar o professor e o professor (gestão e demais funcionários) se sentirá mais confortável em solicitar auxílio, conforme apontado pelo professor Henrique em sua narrativa²⁴, sendo menos passível ao erro.

Os professores enfatizaram a importância de a equipe técnica acompanhar com mais proximidade o trabalho desenvolvido por eles no sentido de auxiliá-los e alinhar o trabalho de todos e a maioria concordou que o acompanhamento do professor em início de carreira reduz as dificuldades encontradas na prática cotidiana, conforme afirmam Rabelo (2019), Marcelo-Garcia (2010), Nóvoa (2017).

É avaliado como de suma importância buscar atender às demandas dos professores, inclusive por meio das capacitações. Então, se os professores estão com dificuldade em incluir, por exemplo, vamos discutir sobre inclusão, mas sempre de acordo com o que eles vivenciam em sua realidade de sala de aula, pois afinal, é nesse espaço que eles constroem suas práticas.

Pelos dados declarados no questionário aplicado para os professores, foi observado que dentre os participantes, a escolha pela docência foi marcada por diferentes motivos, dentre eles estão a facilidade de ingressar no mercado de trabalho, a inspiração e admiração por algum profissional da área, a falta de opção, além da facilidade em ingressar nos cursos de licenciatura.

Nesse sentido, Nóvoa (2017) descreve que o professor não nasce professor, ele se torna um professor, pois é um processo de construção, onde o

²⁴Henrique expõe seu ponto de vista na entrevista dizendo que é muito bom quando principalmente a supervisão de ensino pergunta: “você conhece esse documento?”, ao invés de só cobrar e definir o prazo para a entrega, pois deixa o professor mais tranquilo, “você sabe que é importante, mas pensa: “Nossa! Qualquer dúvida eu posso perguntar”.

profissional se torna professor e se deve assumir como tal. É fundamental se enxergar como professor para que a aceitação aconteça de forma natural.

É de grande importância o suporte que a teoria discutida nos cursos de licenciatura pode proporcionar aos professores, de forma a auxiliar positivamente os professores em início de carreira dando-lhes condições de superar os desafios encontrados ao desempenhar o magistério. Ao exercer a profissão, o aporte teórico complementa os ensinamentos que são adquiridos na prática diária.

Concordante ao apontado por Marcelo-Garcia (2010), Rabelo (2019), Rabelo, Monteiro (2019), Lima (2021), as dificuldades são reais no início da carreira docente, porém, a maioria dos professores que participaram das entrevistas concordaram que devido ao preparo teórico recebido na formação inicial, além do apoio recebido (em alguns casos) pelos professores antigos, foi possível desempenhar a docência sem grandes dificuldades.

Vimos também que as críticas recebidas pelos próprios colegas de profissão podem ser uma dificuldade para os iniciantes, uma vez que, por vezes, buscam desenvolver sua função com estratégias inovadoras para atrair os alunos, e quando se deparam com comentários negativos a respeito de suas técnicas, podem se sentir desmotivados, o que reforça a importância de desenvolver relações afetivas no espaço educacional, elas favorecem o bom desempenho profissional (Souza, et al., 2017).

Através das narrativas dos professores, notou-se que alguns deles cursaram a licenciatura a distância, apontando que os cursos de licenciatura EAD são uma grande oportunidade para muitos que desejam ser professores, tendo em vista que o ensino a distância não impede os estudantes de continuar a desempenhar os seus demais compromissos, uma vez que a presença na faculdade não é obrigatória. O ensino EAD é visto como uma grande oportunidade de ingresso e conclusão dos cursos de licenciatura.

Em relação ao processo de indução dos professores que atuam na sede do município na rede pública de Cambuci, os professores que participaram das entrevistas, em sua maioria informou que no início da carreira e até hoje, sendo experientes, o maior apoio que receberam foi dos próprios colegas de trabalho, de pessoas mais experientes e/ou que vivenciam situações semelhantes no dia-a-dia.

Com isso, é possível verificar a importância do professor experiente ser um suporte para o professor iniciante (Marcelo-Garcia, 2010), pois as experiências vivenciadas pelo professor experiente serão um auxílio para o professor que está iniciando, visto que serão como instruções norteadoras. Da mesma forma existe o professor experiente que “quer mostrar a realidade” para o iniciante, tratando-o com aspereza, devido a suas ideias de inovação, que desanima e até paralisa o novo professor, deixando-o frustrado e possivelmente sem a intenção de continuar a utilizar recursos didáticos-pedagógicos que deixem suas aulas atrativas e dinâmicas.

Percebeu-se que o início da carreira profissional dos professores (da educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental) da rede pública de ensino do município de Cambuci-RJ foi difícil para alguns professores, pois vivenciaram situações que dificultaram o início da carreira, conforme falado por Rabelo (2019), mas mesmo com essas dificuldades, alguns desses professores relataram que receberam apoio da supervisão de ensino e até mesmo de colegas mais experientes, reconhecendo a importância desse auxílio.

Algumas das principais dificuldades encontradas pelos professores no início da carreira foram: a falta de suporte pedagógico e acompanhamento, a falta de experiência, a falta de recursos pedagógicos apropriados, a insegurança e o medo do “novo”, dúvidas quanto ao correto preenchimento da documentação de registro do desempenho dos alunos e o encontro de divergências entre a teoria da formação inicial e a prática da sala de aula, conforme identificado também por Rabelo (2019) e Marcelo-Garcia (2010) em suas análises.

Conclui-se dessa forma que no município não possui uma política regulamentada de indução profissional, mas que, conforme verificado pelas narrativas e questionário, o suporte aos professores é oferecido pelos professores mais experientes, além da equipe técnica.

Foi visto na sede do município de Cambuci como os professores experientes se posicionaram mediante a chegada dos novos professores em seu local de atuação: alguns se demonstraram ríspidos, criticando a forma como o novato desenvolve a sua prática, em contrapartida, outros foram cooperadores, ajudando os iniciantes no processo de adaptação, demonstrando que a mentoria aconteceu informalmente, no sentido de que os professores mais antigos ajudaram os professores iniciantes no início da carreira, recebendo-os de

maneira positiva nas escolas, o que fez muita diferença no início da carreira deles, confirmando a importância desse profissional.

Os relatos de Juliana, Sabrina e Juliete demonstram que quando eram professores iniciantes, o apoio que receberam dos colegas experientes fez diferença para o desempenho do trabalho deles, assim como retratado em algumas bibliografias analisadas.

Esse auxílio recebido foi significativo para os professores iniciantes, pois percebemos através do questionário o interesse deles em permanecer e progredir na carreira além de identificar em alguns dos relatos, a gratidão por parte dos professores que foram bem recebidos, o que nos mostra a importância da indução, evidenciando que o acompanhamento do professor em início de carreira, mesmo informalmente, pode sim reduzir o choque que recebe no início da carreira, resultando inclusive na permanência desse professor na carreira.

As narrativas permitiram, de certa forma, que os participantes da pesquisa refletissem sobre o trabalho desempenhado por eles próprios e pelos colegas de profissão, pois através dos relatos de experiências, os professores participantes tiveram que recordar determinadas experiências vivenciadas para compartilhar com o grupo, e isso faz com que aconteça uma reflexão sobre a prática, permitindo a cada um dos participantes comparar o início da carreira com o estágio atual.

Durante a formação teórica é de grande importância valorizar os ensinamentos que estão sendo construídos nesse espaço, pois serão utilizados e aprimorados por meio da prática diária ao iniciar a carreira docente.

Além disso, conforme verificado pelos gráficos e narrativas, ter adquirido os conhecimentos teóricos não significa que os professores não encontrarão dificuldades no início e durante o caminhar da carreira docente, pois a educação é viva (Rolla, 2006), ela é formada por pessoas que frequentemente mudam, entram e saem das escolas, se formam e nos formam, o meio social também é vivo e dinâmico.

Logo, a todo tempo é possível encontrar situações que podem dificultar o desenvolvimento da prática profissional, no entanto, quando estamos dispostos a estudar a realidade da escola e alunos buscando meios para desenvolver prática da melhor forma possível, surgem grandes chances de superar essas intercorrências diárias, adquirindo ainda mais experiências e ficando mais

seguros profissionalmente.

As discussões e troca de experiências por parte dos profissionais envolvidos na educação é uma alternativa para se pensar e construir uma educação de qualidade não só para os alunos, mas também para os profissionais. Os espaços de formação devem ser usados realmente como lugar de formação de sujeitos (Nóvoa, 2017) mais capacitados para lidar com as demandas da atualidade, sejam esses sujeitos alunos ou professores.

Através das reflexões realizadas até o momento, é reafirmada a importância da criação e desenvolvimento de políticas de apoio aos professores em início de carreira, tornando-se um direito acessível por todos os professores nessa fase. Há ainda a necessidade de propiciar espaços de formação onde os professores consigam desenvolver atividades que proporcionem a reflexão sobre o próprio trabalho, favorecendo o crescimento profissional e afetivo entre eles.

Um aspecto importante que foi analisado é em relação a permanência desses professores na carreira, pois mesmo mediante as dificuldades encontradas no início da carreira, eles escolheram permanecer, sendo resilientes às dificuldades e insistindo com os recursos que cada um possui, buscando desempenhar suas funções com qualidade e responsabilidade.

Após as análises das bibliografias e dos questionários respondidos pelas supervisoras Sarah, Rebeca e Ester, conclui-se que a atuação do supervisor de ensino em Cambuci-RJ passou e ainda passa por mudanças e isso também é verificado ao analisar a atuação desse profissional no município.

Quando a função começou a ser desempenhada por profissionais concursados no município não havia divisões na equipe, todos eram responsáveis por todas as escolas, inspecionavam todos os aspectos da escola, realizavam visitas periódicas e sem aviso prévio.

Atualmente, os supervisores de ensino encontram-se divididos por escolas sendo cada um responsável por escolas pré-estabelecidas, supervisionam aspectos mais relacionados ao registro da vida escolar do aluno, continuam realizando visitas periódicas e assessoram os professores principalmente quanto a escrituração correta do desempenho dos alunos.

O supervisor de ensino tem um cargo técnico, mas o profissional não deve ser só um técnico, mas principalmente, humano, conforme apontado pela

supervisora Ester. Ao desempenhar o seu trabalho, esse profissional lida, na maior parte do tempo, com documentos onde constam os dados da vida escolar dos alunos e da escola, em geral, no entanto, ele não deve apenas se abster com a monotonia dos papéis, mas se permitir experienciar situações diretamente com os professores e alunos e demais profissionais envolvidos no âmbito educacional.

Pode-se afirmar que o supervisor pode colaborar efetivamente para a indução, crescimento, desenvolvimento e melhor formação desses profissionais buscando ser um profissional conforme descreve Alarcão (2016), Rolla (2006), Luz (2009): que busca trabalhar em regime de colaboração com a toda a equipe incentivando a troca de experiências entre os pares, auxiliando os professores quanto às dúvidas apresentadas, agindo com seriedade e transparência na feitura dos documentos que atestam a escolaridade dos alunos, além dos demais documentos que regem o bom funcionamento da escola, sendo cauteloso, buscando desenvolver um trabalho pautado no respeito, compreensão e ajuda, incentivando a formação contínua proporcionando momentos de partilhas e construções significativas.

Notou-se como o fato de emitir certificado para os participantes da oficina atraiu a participação de forma expressiva dos professores da sede do município, pois no primeiro momento, quando foi oferecida a oficina piloto sem emitir certificados, tivemos que agir insistentemente por meio de mensagens no aplicativo *WhatsApp* para que os professores pudessem participar, no entanto, quando reformulada e oferecida a emissão de certificado para os participantes, todos os professores da sede do município se inscreveram, sem precisar agir de forma insistente, o que demonstra a importância de compreendermos o que tem significado para os professores aos quais queremos formar. Nesse caso, a oferta do certificado de conclusão da oficina foi um fator de grande relevância.

Um apontamento que fica para ser investigado no futuro (e que talvez não sejamos nós as responsáveis em pesquisar sobre ele), é em relação aos desafios do trabalho formativo: pode ser que esteja ligado ao trabalho escolar em si, ou ligado a vida simplesmente. Foi visto no decorrer do estudo o quanto a cultura escolar é similar a cultura capitalista, uma vez que é possível perceber por meio das narrativas o individualismo presente na escola e a competitividade.

Além disso, seria importante compreender melhor em um outro momento

a respeito da importância que os professores dispõem em conquistar um certificado de participação, sendo isso verificado também, como já apontado anteriormente, no questionamento de um professor sobre a emissão de certificado de participação como sendo uma condição para ele participar da oficina. Contudo, há ainda algo mais importante do que a formação em si: estamos nos referindo a reflexão sobre a nossa ação, é o fato de como tem sido usado o aprendizado, se a favor ou contra ao que se acredita ser essencial para criar relações que cultivem o respeito, a cooperação e a empatia.

Arrisca-se dizer ainda que se vive diante de uma cultura que não tem desfrutado das oportunidades que os encontros podem gerar e isso inclui os aprendizados significativos. Talvez isso seja em decorrência ao quadro de distanciamento social vivenciado pós pandemia da Covid-19, onde corriqueiramente se tem a impressão de que na verdade, as pessoas não querem se encontrar.

A pesquisa finaliza compreendendo que, conforme apontado por alguns professores da pesquisa, concomitante as ideias de Nóvoa (2009), Rabelo (2019), Marcelo-Garcia (2010), a teoria ajuda os professores que estão em início de carreira e que através dela atrelada a prática diária da docência, é alcançado o aperfeiçoamento das ações. O supervisor enquanto líder, deve fomentar ações que incentivem a contínua formação dos professores, promovendo a construção de um espaço de construção de conhecimentos (Alarcão, 2016). Com a prática é aprimorado o aprendizado construído na teoria e por meio dela é reformulado o conhecimento que era “guardado” tornando-o mais palpável. Através dela, consegue-se enxergar o quanto os indivíduos são resilientes, pois em meio às dificuldades, medos, inseguranças e incertezas, são capazes de se (re)construir diariamente, buscando ser mais do que técnicos, mas acima de tudo, humanos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALARCÃO, Isabel. **Professores reflexivos em uma escola reflexiva**. 5 ed. São. Paulo: Cortez, 2007.

_____, Isabel. **Formação e supervisão de professores: uma nova abrangência**. *Sísifo*, n. 8, p. 119-128/EN 109-118, 2016.

ALMADA, Cristiane Patrícia Barros. **O papel do supervisor escolar e a continuidade da ação educativa**. In: CONEDU–Congresso Nacional de Educação, V. 2018.

ANDRÉ, Marli. Políticas de apoio aos professores iniciantes no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, p. 112-129.

BRASIL, **Risco de apagão de professores no SEMESP**. SEMESP, São Paulo, 2022. Disponível em: <https://www.semesp.org.br/wp-content/uploads/2022/09/pesquisa-semesp-1.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2024.

BRASIL. **Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008**. Estabelece o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm. Acesso em: 17 mar. 2024.

BRASIL. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, LDB. 9394/1996..** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm>. Acesso em: 26 de janeiro de 2022.

BRASIL. **Decreto nº 6.755, de 29 de janeiro de 2009**. Institui a Política Nacional de Formação de Profissionais do Magistério da Educação Básica, disciplina a atuação da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior CAPES no fomento a programas de formação inicial e continuada, e dá outras providências. DF: Presidência da República, 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6755.htm>. Acesso em: 01 de fev. 2022.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Plano Nacional de Educação PNE 2014-202: Linha de Base**. – Brasília, DF: Inep, 2015.

BRITTO, ARIANA. **Atratividade da carreira de professor da Educação Básica**. 2021. Tese de Doutorado. DEPARTAMENTO DE ECONOMIA E CENTRO DE ESTUDOS SOBRE DESIGUALDADE E DESENVOLVIMENTO, UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE. Niterói, 2019.

CALDAS, Danielle Barroso. **A HISTÓRIA DA FORMAÇÃO DO PROFESSOR E DO SUPERVISOR ESCOLAR NO BRASIL**. 2009. Tese de Doutorado. UNIVERSIDADE CÂNDIDO MENDES. 2009.

CAMBUCI. Wikipedia, 2023. Disponível em: <<https://pt.wikipedia.org/wiki/Cambuci>>. Acesso em: 25 de sete. 2023.

CAMBUCI munisipalidad mapa. Map of Rio de Janeiro, sd. Disponível em: <<https://tl.map-of-rio-de-janeiro.com/munisipyo-mapa/cambuci-munisipalidad-mapa>>. Acesso em: 25 de setembro de 2023.

CANAL GEEKIE. **Rubem Alves compartilha lições de um professor.** YouTube. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=rOy-jEk_aW4. Acesso em: 22 nov. 2023.

CANÁRIO, Rui. **Formação e desenvolvimento profissional dos professores.** 2012. Disponível em: <https://crispasuper.files.wordpress.com/2012/06/formdesenvolprofis-profes.pdf>. Acesso em: 25 set. 2023.

CHAGAS, Anivaldo Tadeu Roston. O questionário na pesquisa científica. **Administração on line**, v. 1, n. 1, p. 25, 2000.

CRUZ, Giseli Barreto . *et al.*, Indução docente em revisão: sentidos concorrentes e práticas prevaescentes. **Formação e trabalho docente**. São Paulo, n.52, p. 1-13, 2022.

CRUZ, Giseli Barreto; DE FARIAS, Isabel Maria Sabino; DE SOUZA, Márcia. Indução profissional e o início do trabalho docente: debates e necessidades. **Revista Eletrônica de Educação**, v.14, 1-15, e4149114, jan./dez. 2020.

DA SILVA, Luis Gustavo Moreira; FERREIRA, Tarcísio José. O papel da escola e suas demandas sociais. **Projeção e docência**, v. 5, n. 2, p. 06-23, 2014.

DE LIMA, Samantha Dias. **Cartas ao professor iniciante**. Pimenta Cultural, 2021.

DOS SANTOS, Marcos PEREIRA. Historiando a supervisão educacional no Brasil: da gerência empresarial burocrática à gestão escolar democrática. **Educação em Revista**, v. 13, n. 2, p. 25- 36, 2012.

FACEBOOK. Cambuci Turismo, Lazer E Divulgação. Disponível em: https://www.facebook.com/329586103919011/photos/a.50211228999724/1013106668900281/?type=3&locale=pt_BR. Acesso em: 22 nov. 2023.

FLORES, A. Formação Docente e Identidade Profissional: Tensões e (des)continuidades. **Educação[impresso]**, 38(1), pp. 138-146. 2015.

GARCÍA, Carlos Marcelo; NARCISO, Isabel. **Formação de professores: para uma mudança educativa**. 2005.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, (4ª ed.). 2002.

HUBERMAN, M.. O ciclo de vida profissional dos professores. In A. Nóvoa (Org.), **Vidas de professores**. pp.31-62 Portugal, PT: Porto Editora.1992.

IBGE. Cambuci. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/rj/cambuci.html>. Acesso em: 22 nov. 2023.

LDB - Lei nº 9394/96, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Brasília: MEC, 1996. BRASIL.

LIMA, Débora. **O INÍCIO DA CARREIRA DOCENTE NA EDUCAÇÃO INFANTIL: narrativas de professoras experientes e professoras iniciante.** Dissertação (Mestrado em Ensino), Instituto do Noroeste Fluminense de Educação Superior, Universidade Federal Fluminense, Santo Antônio de Pádua, p. 136. 2021.

LUZ, Anízia Aparecida Nunes. Supervisão Escolar: **A História, o Processo de Formação e a construção da Identidade.** 2009.

MACIEL, Rubenigue. **Apagão docente: jovens se afastam da profissão.** Educação, local de publicação, 291, número do exemplar, p. (página inicial e final do artigo), fevereiro, 2023. Disponível em: <https://revistaeducacao.com.br/2023/02/06/apagao-docente- jovens-se-afastam-da-profissao/>. Acesso em: 11 mar. 2024.

MARCELO GARCÍA, Carlos. O professor iniciante, a prática pedagógica e o sentido da experiência. **Formação docente, 2 (3), 11-49**, 2010.

MUNICÍPIO DE CAMBUCI/RJ. **Edital do concurso público de provas e títulos para o preenchimento de vagas para diversos cargos.** Disponível em: <https://anexos.cdn.selecao.net.br/uploads/21/concursos/47/anexos/c884bc5dfe6f494079ab0b65f6e24921.pdf>. Acesso em: 11 mar. 2024.

MUNICÍPIO DE CAMBUCI/RJ. Secretaria Municipal de Educação e Cultura. **Resolução SMEC Nº 001-2021.** Disponível em: <https://prefeituradecambuci.rj.gov.br/transparencia/exibir/45/0/1/resolucao-smec>. Acesso em: 23 mar. 2023.

MUNICÍPIO DE CAMBUCI/RJ. **Lei Complementar n. 01, de 31 de agosto de 1993.** Disponível em: <https://cambuciprev.rj.gov.br/wp-content/uploads/2014/05/Lei-Complementar-n-01.pdf>. Acesso em: 23 mar. 2023.

MUNICÍPIO DE CAMBUCI/RJ. **REGIMENTO INTERNO DAS UNIDADES ESCOLARES DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE CAMBUCI-RJ.** Disponível em: https://docs.google.com/viewer?url=https://portal.prefeituradecambuci.rj.gov.br/gerenciador/arquivos/transparencia/8915Resolu_C_eoSMECNO0012021.pdf. Acesso em: 23 Abr. 2022.

NONO, Maévi; MIZUKAMI, Maria. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, v. 87, n. 217, 2006.

NÓVOA, Antônio. **Imagens do futuro presente.** Lisboa: Educa, 2009.

_____, Antônio. Firmar a posição como professor, afirmar a profissão docente. **Cadernos de pesquisa**, v. 47, p. 1106-1133, 2017.

PEREIRA, Júlio Emílio Diniz. As licenciaturas e as novas políticas educacionais para a formação docente. **Educação & sociedade**, v. 20, n. 68, p. 109-125, 1999.

RABELO, Amanda Oliveira. A importância da investigação narrativa na educação. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 32, n. 114, p. 171-188, jan./mar. 2011.

_____, Amanda Oliveira. Análise comparada da indução profissional como apoio ao docente iniciante. **Currículo sem Fronteiras**, v. 19, n. 1, p. 81-96, 2019.

RABELO, Amanda Oliveira; MARTINS, António Maria. A mulher no magistério brasileiro: um histórico sobre a feminização do magistério. In: **VI Congresso Luso Brasileiro de História da Educação**. Minas Gerais: Anais do evento, 2006. p. 6167-6176.

_____, Amanda Oliveira; MONTEIRO, Ana Maria. Apresentação da sessão temática: Indução profissional: desafios e experiências entre formação e profissão docente. **Currículo sem fronteiras**, v. 19, n. 1, p. 5-22, 2019.

_____, Amanda Oliveira; MONTEIRO, Ana. Apoio ao docente em início de carreira: impactos na indução profissional de professores do Programa Residência Docente do Colégio Pedro II. **Educação em Revista**, v. 37, p. e32723, 2021.

ROLLA, Luiza Coelho de Souza. **Liderança educacional: um desafio para o supervisor escolar**. 2006. Dissertação de Mestrado. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

SÁEZ, Andrea Bueno et al. **O perfil profissional do Supervisor de Ensino**. 2008. 112 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2008.

SAVIANI, Dermeval. Formação de professores: aspectos históricos e teóricos do problema no contexto brasileiro. **Revista brasileira de educação**, v. 14, p. 143-155, 2009.

SF Notícias. **Acidente deixa dois feridos na estrada da rampa de voo livre em Cambuci**. Disponível em: <https://sfnoticias.com.br/acidente-deixa-dois-feridos-na-estrada-da-rampa-de-voo-livre-em-cambuci>. Acesso em: 22 nov. 2023.

SOUZA, Mariana Barbosa de *et al.* Desafios da supervisão escolar: o papel do supervisor escolar no planejamento participativo-escolar. **CONJECTURA: filosofia e educação**, v. 22, n. 3, p. 482-499, 2017.

TARDIF, Maurice. **Saberes docentes e formação profissional**. Editora Vozes Limitada, 2012.

VILANCULOS, Nélia Alberto. Influência da supervisão escolar no desempenho dos professores e na melhoria da qualidade de ensino, caso do estudo: **EPC** 25 de Setembro em Maputo 2018-2019. 2022.

ANEXOS

ANEXO I - Guião de entrevista semiestruturado para ser realizado com professores

- 1 - Conte um pouco sobre a sua escolha pela profissão docente e pelos cursos iniciais que fez (ensino médio, graduação, estágio, etc).
- 2 - Em que aspectos tal formação, e o estágio que fez nela, lhe preparou para a atuação profissional e em quais não?
- 3- Conte um pouco sobre o início da sua atuação profissional, dificuldades, soluções, necessidades, aspectos positivos, negativos, etc.
- 4- Como o início de carreira de professor pode ser melhor no município de Cambuci? Sugira ações.
- 5- Como você vê o desenvolvimento da sua prática do início ao momento atual? Melhorou? Buscou aperfeiçoamento? Recebeu ajuda? Não buscou recursos?
- 6-Você recebeu apoio de alguém no início da carreira docente? Quem e qual(is) tipo(s) de apoio(s)?
- 7- No seu início de carreira, como foi o seu relacionamento com alunos, pais de alunos, colegas de trabalho, gestão da escola?
- 8- No seu início de carreira, como se sentiu diante da tarefa de ensinar, do currículo, das cobranças e das práticas no cotidiano escolar?
- 9- Para o experiente: hoje como professor experiente, o que vê de diferente em sua prática de quando era iniciante?
- 10- Atualmente, quais são as suas maiores dificuldades para desenvolver a sua prática?
- 11- Com as respostas coletadas, objetivamos elaborar as próximas capacitações. O que você espera delas?
- 12- Como define o trabalho do supervisor escolar /orientador com os professores? No seu ponto de vista, como deveria ser?

ANEXO II - Questionário de Inscrição

16/03/2024, 19:38

Inscrição OFICINA

Inscrição OFICINA

Prezado/a Professor/a,

O/a Sr./a está sendo convidado/a como voluntário/a a participar da pesquisa "O SUPERVISOR ESCOLAR NO PROCESSO DE INDUÇÃO PROFISSIONAL DOS DOCENTES". **A pesquisa está sendo realizada pela mestranda em ensino(UFF) Késia da Silva Ferreira Almenara, que em parceria com a Secretaria Municipal de Educação de Cambuci-SMEC- ofertarão a**

OFICINA PEDAGÓGICA: Prática docente: o professor em sala de aula.

Para participar da oficina e do estudo você não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira.

Este questionário visa analisar as experiências da carreira profissional do professor.

Tenho o objetivo de compartilhar os resultados desta pesquisa com a Secretaria Municipal de Educação de Cambuci, com o intuito de indicar o atual cenário de formação dos docentes para propor melhorias na qualidade da formação desses profissionais. A identidade dos envolvidos na pesquisa será preservada.

Agradeço desde já a atenção.

Pesquisadora Késia da Silva Ferreira Almenara - UFF - Responsável pela Pesquisa

** Indica uma pergunta obrigatória*

1. Está ciente e concorda em participar desse estudo/oficina? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

2. Deseja participar da oficina? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

16/03/2024, 19:38

Inscrição OFICINA

3. Qual o seu nome ? *

4. Quando se formou(ensino médio ou no ensino superior)? *

Marcar apenas uma oval.

- Menos de 1 ano.
- De 1 a 3 anos.
- De 3 a 5 anos.
- De 5 a 10 anos.
- Há mais de 10 anos.

5. Qual é a sua idade? *

Marcar apenas uma oval.

- De 18 a 25 anos.
- De 26 a 35 anos.
- De 36 a 45 anos.
- De 46 a 56 anos.

6. Qual o seu sexo? *

Marcar apenas uma oval.

- Feminino
- Masculino
- Prefiro não dizer

16/03/2024, 19:38

Inscrição OFICINA

7. Atua em qual área? *

Marcar apenas uma oval.

- Educação Infantil
- Ensino Fundamental
- Supervisão escolar

8. Há quanto tempo trabalha como professor/supervisor escolar? *

Marcar apenas uma oval.

- Menos de 1 ano.
- De 1 a 3 anos.
- De 3 a 5 anos.
- De 5 a 10 anos.
- Há mais de 10 anos.

9. Qual a sua formação? *

Marcar apenas uma oval.

- Formação de Professor- Curso Normal do Ensino Médio
- Graduação
- Mestrado
- Doutorado
- Outro: _____

16/03/2024, 19:38

Inscrição OFICINA

10. O quanto você concorda ou discorda das seguintes perguntas: *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo	Indiferente	Concordo	Concordo totalmente
De modo geral, estou satisfeito com meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os trabalhadores no meu local de trabalho são muito respeitados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Considero que o estágio que realizei na minha formação foi muito curto, o que dificultou o início da minha carreira docente /supervisão escolar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Considero que a minha formação foi muito distante da prática cotidiana da escola.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Após formado senti que não estava preparado para exercer a docência/supervisão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me senti desestruturado na carreira docente/supervisão porque encontrei divergências entre os conceitos e teorias aprendidos na minha formação inicial ea proposta pedagógica apresentada pela escola que trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Encontrei muitas dificuldades na	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Carreira docente/supervisão:

Considero que o professor/supervisor precisa trocar conhecimentos para ter melhores resultados na carreira:

Desejo progredir na carreira na educação:

Tenho outras aspirações profissionais fora da área educacional:

Considero que os supervisores e orientadores ofereceram/oferecem suporte pedagógico:

O professor precisa de um apoio no início da atuação profissional:

Ao iniciar a minha carreira docente não sabia como trabalhar, pois me deparei com a prática diferente da teoria:

Linha 14

11. O que você espera da oficina que irá realizar? *

16/03/2024, 19:38

Inscrição OFICINA

12. Enquanto professor iniciante (até 5 anos de experiência), profissionalmente você teve alguma dificuldade? Em caso positivo, explique. *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não
- Se for supervisor, marque aqui.
- Outro: _____

13. Justifique a resposta acima. (Em caso positivo)

14. Qual tema você sugere para ser discutido na **OFICINA PEDAGÓGICA: Prática docente: o professor em sala de aula?** (Exemplo: Inclusão, evasão, preenchimento de documentos/prática do cotidiano...). Indique um que você gostaria de estudar. *

16/03/2024, 19:38

Inscrição OFICINA

15. Compartilhe uma situação(história) "problema" que envolva aluno/a na qual você tenha vivenciado na rede municipal de Cambuci.

16. Porque escolhi a minha profissão? Selecione uma ou mais respostas. *

Marque todas que se aplicam.

- Por gostar de ser professor/supervisor
- Por gostar de lidar com crianças/adolescentes
- Foi a melhor opção dentre as existentes
- Foi o curso que obtive nota
- Por gostar de exercer autoridade
- Por ter tido um professor que me inspirou
- Um/a amigo/a lhe sugeriu
- Para tentar fazer mudanças na sociedade
- Por falta de opção
- Pela facilidade de inserção profissional
- Pela facilidade de ascensão profissional
- Existe profissional da educação na família que me inspirou
- Fui influenciado por familiar a seguir esta profissão
- Fui obrigado pela família a seguir esta profissão
- Outro: _____

17. Dê a sua opinião sobre os cursos de formação que você tenha participado ofertados pela SMEC. *

16/03/2024, 19:38

Inscrição OFICINA

18. Você iniciou a sua carreira de professor/supervisor em Cambuci?

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

19. Quando iniciou a sua carreira, você participou de alguma capacitação que tenha te ajudado?

Marcar apenas uma oval.

Participei e ajudou na minha prática.

Participei e não me ajudou na minha prática.

Não participei.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

ANEXO III - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Pesquisador responsável: KÉSIA DA SILVA FERREIRA ALMENARA Orientada por:
Amanda Oliveira Rabelo.
Fone: (22)98828-3176
Email: kesiasfa@id.uff.br

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

O(A) Sr(a). está sendo convidado(a) como voluntário(a) a participar da pesquisa “**OSUPERVISOR ESCOLAR NO PROCESSO DE INDUÇÃO PROFISSIONAL DOS DOCENTES**”. Nesta pesquisa farei um estudo sobre o papel do supervisor de ensino na indução profissional dos professores da educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental no município de Cambuci-RJ. Tal estudo será constituído por docentes atuantes na educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental e por supervisores de ensino que atuam nas escolas públicas municipais do município de Cambuci-RJ, que participarão de uma oficina pedagógica no município com temáticas que englobam a inserção profissional na carreira docente, por meio de questionários, entrevistas, e um encontro presencial.

Pretendo, por meio dessa pesquisa, identificar os principais desafios e contribuições do supervisor de ensino na indução dos professores iniciantes, bem como as estratégias mais relevantes adotadas para a superação dos desafios e adaptação desses profissionais em seu ambiente de trabalho.

Para esta pesquisa adotarei os seguintes procedimentos: Os participantes receberão um questionário via e-mail ou whats app com perguntas referentes a sua formação acadêmica, indução profissional, motivos que o levaram a escolher a profissão e as experiências relativas à indução profissional além de darem sugestões para os temas que gostariam de discutir no encontro presencial oficina pedagógica). No dia destinado ao encontro, os participantes passarão por uma entrevista em grupo, onde serão abordados também as temáticas indicadas no questionário respondido anteriormente. Ao finalizarem a formação da oficina, deverão responder um formulário impresso com questões relativas à oficina, um feedback, para termos a possibilidade de realizarmos uma análise a respeito desse momento de construção Além disso, o formulário contará com uma autoavaliação da prática docente.

Para participar desse estudo você não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira. Você será esclarecido sobre o estudo em qualquer aspecto que desejar e estará livre para participar ou recusar-se a participar. Poderá retirar seu consentimento ou interromper a participação a qualquer momento. A sua participação é voluntária e a recusa em participar não acarretará qualquer penalidade ou modificação na forma em que é atendido pelo pesquisador.

Os participantes da pesquisa poderão ser expostos a riscos mínimos, de caráter psicológico, tais como: possibilidade de constrangimento ao responder o questionário, desconforto, medo, vergonha, quebra de sigilo(mesmo tendo sua identidade preservada); Para garantir o anonimato, os participantes devem preencher adequadamente o TCLE e os nomes dos participantes não irão ser mencionados na pesquisa, pois serão substituídos por nomes fictícios. Havendo necessidade de acompanhamento médico e/ou outro atendimento devido a algum dano sofrido em decorrência da pesquisa, a equipe pesquisadora será responsável em sanar.

O pesquisador tratará a sua identidade com padrões profissionais de sigilo.

Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada. Seu nome ou o material que indique a sua participação não será liberado sem a sua permissão.

As informações e materiais obtidos nesta pesquisa poderão ser armazenados para uso em outra pesquisa científica; caso você autorize este armazenamento, você será novamente contactado para dar novo consentimento para o uso na nova pesquisa, podendo retirar este consentimento a qualquer momento.

O(A) senhor(a) não será identificado em nenhuma publicação que possa resultar deste estudo, para tanto, solicitamos a sua autorização para o uso de seus dados para a produção de artigos técnicos e científicos. A sua privacidade será mantida através da não identificação do seu nome.

Durante sua participação, o pesquisador poderá tirar fotos ou gravar em áudio ou vídeo, somente como instrumento de registro para a criação do material da pesquisa, sendo que você pode não autorizar este registro e pode, a qualquer momento, retirar a autorização dada. O uso destas imagens/vídeos/áudios em nenhum momento permitirá a sua identificação.

Este termo de consentimento encontra-se impresso em duas vias, sendo que uma cópia será arquivada pela pesquisadora responsável e a outra será fornecida a você.

Caso haja danos decorrentes dos riscos previstos, o pesquisador assumirá a responsabilidade pelos mesmos.

Eu, _____ portador(a) do documento de identidade _____ fui informado(a) dos objetivos do estudo “O SUPERVISOR ESCOLAR NO PROCESSO DE INDUÇÃO PROFISSIONAL DOS DOCENTES” de maneira clara e detalhada e esclareci minhas dúvidas. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participar se assim o desejar.

Declaro que concordo em participar desse estudo. Recebi uma cópia deste termo de consentimento livre e esclarecido e me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas.

Cambuci-RJ, _____ de _____ de 2023.

Nome participante

Nome pesquisadora

Nome testemunha

Agradeço a sua participação e colaboração.

Um CEP é um colegiado interdisciplinar e independente, de relevância pública, de caráter consultivo, deliberativo e educativo, criado para defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos.

Dados CEP:

Nome: 8160 - Universidade Federal Fluminense Humanas - UFF

Telefone: (21)2629-5119

E-mail: eticahumanas.comite@id.uff.br

UF: RJ

Município: NITERÓI

Endereço: Rua Passo da Pátria, nº 156, Instituto de Física (Torre Nova), 3º andar - Campus da Praia Vermelha

Bairro: GRAGOATA

CEP: 24.210-346