

Plano de formação continuada nos CEIs da rede parceira – entre o cumprimento da instrução normativa e os atropelos do cotidiano

Continuing education plan in CEIs of the partner network - between compliance with regulatory instruction and daily crashboards

Patrícia Ap. Bioto¹, Roberta Freitas Theodossiou

RESUMO

Este artigo discute o processo de formação continuada dos professores dos Centros de Educação Infantil (CEI) da rede parceira do município de São Paulo a partir da análise da Instrução Normativa nº 8 de 2022 que estipulou quatro horas semanais para formação em horário de trabalho. Mesmo sendo uma conquista dos profissionais um movimento de ajustes nos CEIs foi gerado como, por exemplo, estabelecer um rodízio entre professores e auxiliares de modo que o trabalho com os alunos não seja interrompido durante as formações e a elaboração, em tempo exíguo, um plano formativo. Refletir sobre esse processo partindo da consideração da experiência de um CEI da região central é o objetivo desse artigo. Para tanto, combinou-se na elaboração do texto análise documental, teórica e relato de experiência. Pode-se apontar que a unidade utilizou-se da estrutura institucional existente para atender a Instrução sem perder de vista a cultura escolar constituída.

Palavras-chave: Centros de Educação Infantil da rede parceira em São Paulo; Formação continuada de professores; Instrução Normativa 8 de 2022; Cultura escolar.

ABSTRACT

This article discusses the process of continuing education of teachers at Centros de Educação Infantil (CEI) of the partner network in the city of São Paulo, based on the analysis of Normative Instruction nº 8 of 2022, which stipulated four hours per week for training during working hours. . Despite being an achievement of the professionals, a movement of adjustments in the CEIs was generated, for example, establishing a rotation between teachers and assistants so that work with students is not interrupted during training and the elaboration, in a short time, of a plan formative. Reflecting on this process starting from the consideration of the experience of a CEI in the central region is the objective of this article. For this purpose, documental and theoretical analysis and experience report were combined in the elaboration of the text. It can be pointed out that the unit used the existing institutional structure to meet the Instruction without losing sight of the established school culture.

Keywords: Early Childhood Education Centers of the partner network in São Paulo; Continuing teacher training; Normative Instruction 8 of 2022; School culture.

¹ Instuição de afiliação: Universidade Nove de Julho
*E-mail: patriciabioto@gmail.com

INTRODUÇÃO

O presente texto pretende discutir alguns cenários do processo de formação continuada dos professores dos Centros de Educação Infantil da rede parceira do município de São Paulo (nesse texto sempre que for citado o Centro de Educação Infantil esse será o da rede parceira), a partir da análise da Instrução Normativa nº 8, de 04/02/2022 (SÃO PAULO, 2022), sob a influência da LDB 9.394/96 (BRASIL, 1996).

Compreende-se a formação continuada como um processo de qualificação dos profissionais comprometidos com a educação integral e de qualidade. O desenvolvimento profissional faz parte de um projeto pessoal e profissional docente, dando significado ao exercício do magistério e por vezes resignificando a escolha profissional, para o qual a formação continuada tem papel fundamental. O professor sente a necessidade de olhar novamente para si dentro da profissão. Refletir sobre os caminhos que tomou, as alternativas em que apostou, seus esquemas de prática, modos de programação das aulas, relação com os alunos, com os colegas de trabalho, o olhar que tem sobre as políticas educacionais que impactam diretamente seu trabalho e como se relaciona com elas, o que espera de si e dos alunos, como vê seus alunos, que paradigmas tem assumido e tem reproduzido, o que deseja e precisa modificar, que novos rumos tomar, qual o lugar do profissional em sua individualidade e o quanto da sua pessoa está impregnada no seu estar professor, pois como já ponderou Fullan e Hargreaves (2001, p. 63) “[...] o professor também é uma pessoa”.

A participação em cursos, em experiências de formação continuada, que veja as necessidades e desejos dos professores, que os ponham em contato com eles mesmos, que os ajude a ver a si, aos outros colegas, à escola em que trabalha, os sentidos da educação, os limites e possibilidades da educação e de seu próprio trabalho, ajudam o professor a se desenvolver profissionalmente. Apenas a criação, a incitação e o acompanhar de um modo de pensar e de estar na docência reflexivos, críticos, propositivos, ousa-se dizer incomodado e intencionado, é que colocam o professor nesse movimento ininterrupto de busca de aperfeiçoamento. Sem perguntas não há porque buscar respostas. E sem acreditar que as respostas possíveis, já construídas ou que podem ser construídas, principalmente por si em relação com todo o conhecimento já construído e com todos que o elaboraram, podem fornecer indicativos de como continuar se aperfeiçoando.

Em consonância com medidas e políticas nacionais e internacionais que reafirmam a centralidade da formação de professores para a consecução dos objetivos educacionais da sociedade contemporânea, pode citar como importante expoente da legislação nacional o artigo 62 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação, Lei nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996:

Art. 62-A. A formação dos profissionais a que se refere o inciso III do art. 61 far-se-á por meio de cursos de conteúdo técnico-pedagógico, em nível médio ou superior, incluindo habilitações tecnológicas. (Incluído pela Lei nº 12.796, de 2013)

Parágrafo único. Garantir-se-á formação continuada para os profissionais a que se refere o caput, no local de trabalho ou em instituições de educação básica e superior, incluindo cursos de educação profissional, cursos superiores de graduação plena ou tecnológicos e de pós-graduação. (Incluído pela Lei nº 12.796, de 2013)

A análise parte do pressuposto de que a formação continuada para os profissionais, deve ser oferecida pelo sistema educacional, entre eles, o próprio local de trabalho, ao longo da carreira docente.

Nesta lógica a Secretaria de Educação do Município de São Paulo, depois de anos de reivindicações por parte de professores, gestores e mantenedores das unidades escolares da rede parceira, por meio da Instrução Normativa nº8, de 04/02/2022, quanto a formação continuada nos Centros de Educação Infantil, considera e resolve:

CONSIDERANDO:

- a necessidade de assegurar melhores condições de funcionamento aos Centros de Educação Infantil Indiretos e Parceiros;
- a necessidade de organização da formação continuada dos profissionais das Unidades Parceiras;
- a necessidade de inclusão de repasse adicional para equilíbrio do plano de trabalho;
- a política de valorização dos profissionais docentes, habilitados na forma da lei e em exercício nas Organizações Parceiras;

RESOLVE:

Art. 1º A formação continuada permanente nas Unidades indiretas e parceiras da Rede Municipal de Ensino ocorrerá pelo período de 4 horas/relógio distribuídas em dois dias da semana, durante o horário de trabalho dos professores, sob a coordenação do Coordenador Pedagógico.

[...]

Art. 3º A SME/COPED, por meio das DIPEDs das DRES, deverá oferecer formação aos Coordenadores Pedagógicos para que possam atuar como multiplicadores junto aos professores das Unidades indiretas e parceiras. (SÃO PAULO, 2022)

Ao analisar a citação acima é possível perceber que o cumprimento ao atendimento a instrução normativa adentrou os Centros de Educação Infantil, ampliando os desafios para mais uma demanda imposta pelo Poder Público. É importante ressaltar que a legitimação da formação continuada foi uma conquista aguardada há anos por parte dos Centros de Educação Infantil. O problema está na exigência e engessamento do modo organizacional para que tais formações aconteçam (quatro horas, dois dias por semana) e no prazo para sua consecução. A Instrução é de fevereiro, mês em que as atividades nos CEIs estavam retornando, com todos os desafios da adaptação de famílias, escolas e crianças a realidade escolar e a abertura das escolas em contexto ainda pandêmico. Somente em março os coordenadores pedagógicos dos Centros de Educação Infantil tiveram seu primeiro encontro com a DIPED (Diretoria Pedagógica), da Diretoria Regional de Educação de São Paulo, órgão responsável pela formação continuada da rede parceira. Ou seja, apenas após um mês de início da exigência de cumprimento à legislação, as primeiras informações foram socializadas, a fim de orientar o fazer pedagógico formativo nas unidades de educação infantil que deveria ser posto em prática imediatamente. Tal efeito, tende a precarizar a construção de um processo de formação continuada qualificada, quando levado em consideração o despreparo do Poder Público na efetividade da determinação, sem considerar a realidade das unidades escolares, e principalmente necessidades e especificidades do corpo docente.

Sendo assim, este estudo se situa no âmbito de refletir sobre a conquista do direito às formações continuadas para os profissionais da educação da rede parceira dentro de sua carga horária de trabalho, e os desafios para sua concretização de modo qualificado dentro dos espaços escolares considerando a garantia da qualidade no atendimento às crianças.

O plano de formação continuada e o Centro de Educação Infantil da rede parceira

À frente da elaboração do plano de formação continuada 2022 para a equipe pedagógica da escola há um grupo de três pessoas sendo a coordenadora pedagógica que está na escola há dois meses, a diretora substituta que cobrirá a licença maternidade da diretora que está gestante (que foi coordenadora pedagógica nesta escola por sete anos) e a própria diretora gestante (que é uma das autoras desse texto).

Ressalte-se que embora essa determinação legal seja recente, os processos de formações continuadas sempre foram presentes na unidade. A diferença está que, a partir

deste ano os Centro de Educação Infantil da rede parceira do município de São Paulo, através da Secretaria Municipal de Educação, terão como suporte contratações de auxiliares de sala, para auxiliar as crianças enquanto os professores realizam suas formações.

A fim de elaborar um documento dinâmico e de acordo com a realidade e especificidades dos CEIs da rede parceira, o GT (grupo de trabalho) da educação infantil da entidade mantenedora do CEI sobre o qual se refere o texto em tela, que possui três unidades de educação infantil, se reuniu para construir o documento em conjunto. Houve duas reuniões para elaboração do instrumental que servirá como base para a escrita do plano. Vale ressaltar que embora tenha sido publicada uma Instrução Normativa que exige, para validar o plano formativo dos CEIs, a consonância com o que está pautado nos documentos do Currículo da cidade, nas políticas de educação inclusiva adotadas no município e nos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da UNESCO, não foi direcionada um instrumental ou esboço de projeto para a escrita da proposta. Então, após reuniões com diretores e coordenadores pedagógicos das unidades envolvidas, um instrumental coletivo foi elaborado, e cada unidade iniciou a escrita do plano de formação continuada, a partir da realidade do território, corpo docente e logística de trabalho. O instrumental se deu da seguinte forma:

- Breve introdução explicativa da instrução normativa;
- Temas das formações (considerando o ano letivo);
- Quantidade de professores no CEI;
- Modo de organização dos grupos: nomes dos participantes.
- Cronograma de formação;
- Registro dos encontros.
- Avaliação mensal da equipe pedagógica.
- Relatório mensal avaliativo da coordenação pedagógica.

Com este instrumental servindo como guia, deu-se início no CEI aqui retratado, à elaboração do Plano Formativo. Para dar conta da escolha dos temas a serem abordados foram resgatadas as devolutivas da equipe docente do ano anterior. No final do ano passado, na realização da auto avaliação e feedback com cada membro da equipe, cada professora realizou reflexões sobre seus pontos fortes e fragilidades pedagógicas, pontuou e sugeriu quais temas que gostaria de refletir e discutir nos grupos de estudos de formação

continuada do ano seguinte, metodologias que gostaria que fosse utilizadas, opiniões sobre a logística da rotina, pois as formações acontecem durante o atendimento às crianças, formas de avaliação, acompanhamentos da gestão na prática e modos de avaliação e feedback. Após a análise de todas as considerações, deu-se início à escrita do documento.

Enquanto a coordenadora e a diretora substituta dedicaram-se a mapear os temas propostos pela equipe pedagógica e temas que necessitam ser revisitados com urgência, a partir da observação realizada das práticas cotidianas no primeiro bimestre deste ano, a diretora da unidade dedicou-se a contribuir com a logística que será realizada durante os processos formativos, a fim de garantir que tanto crianças quanto equipe tenham qualidade de trabalho durante o período de formações. Tal dedicação a logística, se deu pelo fato de que diferente dos outros anos, e a partir da determinação da instrução normativa, as formações continuadas devam ocorrer em dias e cargas horárias pré-determinadas, sendo quatro horas semanais, distribuídas em dois dias da semana contemplando todo o corpo docente, e com isso distanciando mais vezes o professor referência da turma de crianças.

Entre o cumprimento da Instrução Normativa e os desafios do fazer pedagógico na prática

De acordo com a Instrução Normativa nº 8, de 04/02/2022, cada Centro de Educação Infantil da rede parceira do município de São Paulo, terá como suporte contratações de auxiliares de sala, para auxiliar as crianças enquanto os professores realizam as formações, tal como orienta:

Art. 2º Para melhor organização das atividades do CEI durante a formação dos diferentes grupos de professores deverá ser contratado Auxiliar de Sala, para apoio na organização do atendimento e acompanhamento aos bebês e crianças, em conjunto com os professores das turmas e/ou professores volantes.

§ 1º O Auxiliar de Sala deverá ser orientado e supervisionado pelo Coordenador Pedagógico e Diretor da Unidade para a realização das atividades;

§ 2º Excepcionalmente para o ano de 2022, deverá ser contratado 01 Auxiliar de Sala até 70 matrículas, 02 Auxiliares de 71 a 140 matrículas e assim sucessivamente para intervalos de 70 matrículas. (SÃO PAULO, 2022)

Embora na unidade aqui considerada, de acordo com o número de alunos atendidos, tenha havido a contratação de três auxiliares de sala para apoiar as crianças

durante as formações, a realidade é que automaticamente, tal função vem sendo utilizada, na prática, para cobrir lacunas dos processos internos no atendimento geral, devido ao descompasso da proporção adulto e criança que os Centros de Educação Infantil da rede parceira atendem há anos, a partir da legislação a qual a Secretaria Municipal de Educação impõe. Toma-se a liberdade de, nesse texto, trazer tal fato a tona, pois a execução do plano de formação continuada impactou diretamente no atendimento às crianças. Inesperadamente deparou-se com o ideal e o real. Se por um lado havia a conquista das contratações para garantir o direito e qualidade nas formações continuadas dos professores dentro da carga horária de trabalho, e a garantia de atendimento de qualidade às crianças, por outro, quase que automaticamente, observou-se as novas contratações seguindo o fluxo das emergências cotidianas do CEI, como acolhimento ao choro dos bebês durante a adaptação, auxílio na alimentação do bebês que estão entrando cada vez mais com menos idade, apoio nas substituições de ausência de funcionários, apoio com os bebês para professores realizarem atendimento individualizado às famílias que possuem dificuldade de adaptação, principalmente após esse período de pandemia, onde a demanda emocional de insegurança, medo, culpa, dobrou.

Antes, tais demandas eram auxiliadas, quando possível e de modo mais ameno, por funcionários de outros setores e até mesmos voluntários. Mas, vale ressaltar que antes da pandemia, o CEI possuía uma organização coesa, conhecida por toda a comunidade, segundo a qual quando crianças novas entravam, famílias ou qualquer funcionário tinham propriedade nos encaminhamentos cotidianos. Este ano devido ao vínculo que foi quebrado, o retorno deu-se com a sensação de que o CEI tivesse sido inaugurado. Embora, no início do ano letivo, meados de fevereiro e março, a adaptação sempre seja um momento delicado em qualquer escola foi a primeira vez que o retorno às aulas impactou e dificultou profundamente a organização do nosso trabalho.

Acredita-se que tal impacto se deu, principalmente, devido a questões emocionais como ansiedade, insegurança, irritabilidade, lapsos de memória, o que acarretou um efeito cascata de problemas comportamentais no corpo docente, famílias e membros dos setores de apoio. Famílias solicitando quase que diariamente reuniões individuais para relatar seus anseios, desentendimentos entre professores da mesma sala, crises de ansiedade de alguns funcionários, demissão inesperada por motivos particulares, etc. Então, devido a observação desses fatos, o planejamento para a elaboração do documento foi paralisado por alguns dias, conforme será descrito a seguir.

Entre os desafios do fazer pedagógico e as facetas do cotidiano

Antes de continuar a escrita do documento do plano de formação continuada, foi feito uma pausa para primeiramente escutar as necessidades da adaptação dos alunos, famílias e equipe, para em seguida, a partir das vozes dos membros da escola, reorganizar um modo de fazer pedagógico que contribua para o processo formativo dos professores, incluindo uma plano de formação continuada que atenda à essa realidade, com o objetivo de incentivar as formações, e não desgastar essa prática, de modo que os professores entendam que não é somente mais uma demanda a ser cumprida. Tal preocupação também se dá pelo fato de que recentemente a unidade está com muitos professores em início de carreira. Para Franco (2005), a formação inicial nem sempre prepara os docentes para a atuação direta com as crianças, famílias, equipe de trabalho e comunidade:

O professor geralmente fica à mercê da sorte, podendo ou não conseguir superar a fase da adaptação com que está confrontando. Não são raros, os casos de professores que abandonam o magistério logo no início da carreira por não conseguirem gerenciar seus dilemas, como também não são poucos os que continuam, às vezes por falta de opção profissional, e que desenvolvem um sentimento de incompetência, ficando sua auto-imagem pessoal e profissional abalada. (FRANCO, 2005, pág. 34).

Nesse sentido, mais do que cumprir determinações legais, é necessário, constantemente, estar e ser pertencentes ao chão da escola, olhando para suas reais necessidades.

Com isso, durante aproximadamente quinze dias antes do início das formações, todos os dias, por mais de cinco horas diárias, a diretora da unidade dedicou-se a observar as relações interpessoais dos professores, comportamentos afetivos das crianças nos ambientes e nas relações com a escola, anseios e inseguranças familiares, rotina de trabalho sob o olhar infantil, dos funcionários e da comunidade. Entre observações e olhares, individuais e coletivos, também houveram escutas, desabafos, compartilhamentos de ideias e motivações por parte da equipe tanto para a reorganização da rotina, quanto para o início das formações. Após, esse momento, foi reiniciada a escrita do documento não mais sob um ponto de vista, mas sob de todas as pessoas pertencentes a comunidade educativa, com a escuta sobre um grupo com vozes de quem quer aprender mais, envolver-se em novos desafios e ter a oportunidade de refletir sobre suas próprias ações, e ainda alinhado.

O desafio estava em pensar como garantir todas essas possibilidades, a partir de um novo contexto pós pandemia (pós?), em que a comunidade escolar estivesse quase que simultaneamente demandando apoio emocional, intelectual e social da equipe gestora, e ainda, alinhar com as determinações da Instrução Normativa. Então, a organização iniciou-se a partir do art. 1º na instrução normativa, que orienta:

Art. 1º A formação continuada permanente nas Unidades indiretas e parceiras da Rede Municipal de Ensino ocorrerá pelo período de 4 horas/relógio distribuídas em dois dias da semana, durante o horário de trabalho dos professores, sob a coordenação do Coordenador Pedagógico. (SÃO PAULO, 2022)

A partir da orientação acima, refletiu-se sobre a formação dos grupos, e observou-se que não seria possível a distribuição dos grupos em dois dias, devido a gestão do tempo e necessidade da presença dos professores referências com as crianças. Então, a proposta de logística inicial foi a de que as 19 (dezenove) professoras, fossem divididas em 4 (quatro) grupos, levando em consideração que quanto menos grupos, mais teremos otimização do tempo. Sobre a carga horária, a proposta foi a de encontros semanais divididas em três dias na semana por 1h30, sendo um dia com dois grupos simultâneos e dois dias com um grupo em cada. A sistematização para os estudos e debates dos temas foi planejada para ser realizada mensalmente, dentro da possibilidade e esgotamento dos conteúdos, da seguinte forma:

Primeira semana: encontro do grupo para apresentação da coordenação pedagógica sobre a forma de organização dos trabalhos - o tema escolhido, breve conceituação do tema, relevância desse estudo para a prática docente dentro da realidade escolar, encaminhamentos para aprofundamentos de estudos e relatos de vivências na prática.

Segunda semana: estudo individual dos professores com apoio da coordenação pedagógica para levantamento de estudos e aprofundamento teórico. A carga horária de estudos individuais será dividida entre o número de participantes dos grupos.

Terceira semana: encontro com o grupo para compartilhamentos de cada professora sobre suas reflexões teóricas do tema abordado e depoimentos sobre as relevâncias percebidas em sua prática pedagógica quanto professor.

Quarta semana: apresentação das professoras com, no mínimo, um relato prático de vivência com seus alunos, que surgiu a partir do tema estudado e avaliação do mês sobre a formação continuada.

Na prática, o apoio para os estudos das formações está sendo realizado por meio de livros com referenciais teóricos que tratam da primeiríssima infância, cursos on-line e presenciais, leituras dos diários de bordo das professoras e escritas de relatos de práticas, a partir de cada tema que está sendo estudado. É importante ressaltar, que caso o tema do mês não tenha sido esgotado, será continuado até que os objetivos propostos sejam alcançados.

Vale destacar, que ao considerarmos que a formação continuada não é a única demanda de atribuições da coordenação pedagógica, a proposta da logística citada acima, para acompanhamento do plano de formação continuada, se deu com a pretensão de promover a melhoria na gestão do tempo e processos internos da coordenadora, bem como possibilitar que os professores tenham tempo individuais para refletirem, pesquisarem e buscarem novos caminhos para sua prática pedagógica, assim contribuindo para sua autonomia e formação individual. Com a logística formada, a escola iniciou seu plano de formação.

Como a proposta da formação continuada é recente, a avaliação qualificada dos resultados ainda demandará um período, já que necessitamos das ações para refletirmos nossas práticas. Ainda assim, através da movimentação desse novo percurso dentro do espaço educativo, é possível perceber a motivação por parte dos professores em querer se reunir, refletir, debater e propor novas possibilidades para o fazer pedagógico. Há uma movimentação por parte da equipe pedagógica, onde antecipadamente alguns professores compraram livros e/ou fizeram cursos on-line sobre os primeiros temas que estão sendo abordados. Outro fato importante a ser destacado, foi o interesse das auxiliares de sala em participar das formações. Vale destacar, que segundo a instrução normativa que rege o plano de formação continuada, a exigência de contratação para compor o quadro de funcionários é de Ensino Médio.

Porém, a instituição mantenedora, que tem como princípio promover a qualificação profissional e plano de carreira, dentro das particularidades que a instituição requer, as três unidades de educação infantil que compõem a mantenedora contratou somente auxiliares de classe em anos iniciais no curso de pedagogia. Com isso, as três auxiliares estão cursando o primeiro ano de pedagogia, e terão a oportunidade de fazer parte dos grupos de formações, enriquecer seu currículo, contribuir com seus aprendizados para a equipe pedagógica da escola e ainda, promover suas ações e reflexões na prática. Cada auxiliar foi inserida em um dos grupos de estudos do plano de formação

continuada. O revezamento para os estudos e acompanhamento das crianças está sendo realizado de modo colaborativo entre o grupo de professores referências, professores volantes e auxiliares de sala.

Contudo, embora o plano de formação continuada promova a valorização dos profissionais de educação infantil da rede parceria, para a melhoria do atendimento, conquista de muitos anos de militância por parte da categoria das redes parceiras, o modo de fazer das formações adentrou os espaços escolares, sobretudo do trabalho do coordenador pedagógico, ampliando os desafios para o cumprimento de mais uma demanda colocada pelo Poder Público, sendo modificadas a todo o momento, tal como proposto por Mate:

Esses traços inerentes às reformas, mas que pouca atenção recebem quando buscamos "soluções" para a escola, podem ser muito reveladores se problematizados, uma vez que produzem efeitos na vida dos escolares que perduram para além da vida escolar e por isso mesmo merecem profunda reflexão de nossa parte. Levando esse raciocínio para o âmbito mais geral da educação, diria que as reformas carregam o modo como o conhecimento sobre educação e suas correspondentes políticas regulamentam as ações, traçam limites, preveem comportamentos e criam linguagens coletivas. (MATE, 2005, pág. 72)

Partindo da suposição de Mate, as legislações que deveriam suprir as necessidades reais do chão da escola, muitas vezes, potencializam as fragilidades que o espaço educativo oferece. No primeiro encontro da DIPED, em que os coordenadores pedagógicos receberam as primeiras orientações sobre o plano de formação continuada, os próprios técnicos que realizaram a formação sinalizaram a deficiência em encaminhar coletivamente o tema, relatando que as legislações chegaram de última hora sem tempo para refletir e orientar sobre os processos. Foi sinalizado ainda, que a responsabilidade de acompanhamento das formações é da supervisão escolar da cada escola.

Tais encaminhamentos por parte do Poder Público, aumentaram o grau de dificuldade em conciliar mais uma demanda dentro do cotidiano de um serviço, em que várias lacunas ainda estão abertas há anos, como, por exemplo, a reavaliação da proporção adulto e criança. Essa realidade impactou profundamente na garantia das formações, pois as contratações que vieram para complementar o quadro de apoio, liberando os professores para as formações, na verdade, desafogaram uma necessidade que há anos atravessa as esferas dos Centros de Educação Infantil.

Embora, a instrução normativa atribua o acompanhamento da formação continuada para a coordenação pedagógica da unidade, a gestora da unidade envolve-se

diretamente nas formações, pois sente-se pertencente e responsável por contribuir no processo de formação humana e profissional dos professores que fazem parte do cotidiano profissional. Tal inquietação por participar ativamente deste processo se deu pelo fato de que, quando assume-se a gestão de uma escola, assume-se também as pessoas que atuam nela, alunos, professores, equipe de apoio, familiares, comunidade do entorno, cada qual com suas particularidades emocionais e profissionais. Conforme destaca, Luck:

Por outro lado, a liderança corresponde a um processo de gestão de pessoas. Porém, a gestão escolar pressupõe o trabalho com outras dimensões, como, por exemplo, a gestão administrativa, gestão do currículo, gestão de resultados, etc. (embora todas dependentes do trabalho de pessoas), em vista do que gestão e liderança não são termos sinônimos e sim complementares de cuja complementaridade resulta uma certa sobreposição de significados e papéis. (2012, pág.97).

Levando em consideração a citação acima, há a necessidade do envolvimento e acompanhamento da gestão nas práticas pedagógicas cotidianas, entre elas os processos de formação continuada para que todas as pessoas envolvidas no contexto consigam chegar com êxito ao objetivo comum da escola pertencente. Considera-se que para nós, seres humanos, nos foi dado a oportunidade da racionalidade, e com ela o poder da reflexão, inclusive sobre nossas ações. Exercício reflexivo que se faz em conjunto, em parcerias, em sociedade.

No campo da educação o caráter social das construções de conhecimento, de alternativas, de propostas é notório, haja vista que no cotidiano escolar se está à frente, diariamente, de muitas pessoas que são impactadas pela atuação dos profissionais da escola, seja no aspecto afetivo, cognitivo, comportamental ou social. Refletindo nessa perspectiva pode-se afirmar que a responsabilidade aumenta ao considerar que somos pessoas em relações que igualmente nos impactam, gerando reflexões, percepções e comportamentos.

Considerações finais

Apesar dos cenários desafiadores postos pela Instrução 8 de 2022 aos CEIs, valida-se aqui o movimento que a formação continuada promove na escola, seja na elaboração de propostas, planejamento das ações, compartilhamento de ideias, orientações, acompanhamento na prática e avaliações de resultados e feedbacks. Os desafios e as medidas que os atores escolares desenvolvem, em colaboração, para responder a eles impulsionam e mantêm a escola viva e atuante. Conforme destaca Fullan e Hargreaves:

O problema do hiato entre os líderes e os liderados está relacionado com esta segunda questão. Quando a responsabilidades é deixada unicamente aos líderes formais, eles ficam sobrecarregados, o que resulta em soluções incorrectas e, muitas vezes, impostas. Um sistema deste tipo também não consegue preparar os professores mais jovens para futuros papéis de liderança (2001, pág.32).

Refletindo sobre a citação acima, questiona-se acerca das intenções dessa demanda, se veio para contribuir ou dificultar os processos internos que permeiam os Centros de Educação Infantil que já estão sobrecarregados com suas tarefas diárias. Qual o papel efetivo da gestora da unidade na mediação dos processos de formação continuada, para garantir que a equipe docente interaja de maneira efetiva em suas responsabilidades? A equipe pedagógica está de fato engajada para o aprofundamento dos estudos, ou estão mais preocupados com a rotina e demandas diárias de trabalho? Mesmo frente às dificuldades, iremos alcançar nosso maior objetivo que é a de promover a qualidade e garantia de aprendizagem das crianças? Todos os professores irão se envolver integralmente em seu percurso formativo, ou irão apenas cumprir suas funções porque foram delegadas? Será utopia ou realidade? São muitas inquietações que permeiam os pensamentos e sentimentos da gestora/autora, mas ao mesmo tempo, a convicção de que estamos no caminho certo. As respostas reais, virão ao longo dessa nova trajetória.

Há um misto de sentimentos, anseios e percepções frente a experiência de formação de professores dos CEIs impulsionada pela Instrução 8 de 2022. A gratificação por mais uma conquista para a categoria dos professores de educação infantil da rede parceira do município de São Paulo. Tristeza pela forma como as conquistas chegam atropeladas pelo Poder Público, de modo acelerado, desinformado e sobrecarregado. Esperança por observar professores que mesmo sobrecarregados por sua carga horária, salários não equiparados, números excessivos de crianças por adulto, mas que ainda assim com olhares e escutas que me atravessam quando, muitas vezes, ao invés de eu promover consolo ou orientação, sou mergulhada por motivações por parte deles, em continuar estudando e agindo para promover a melhora na educação do país. A assunção, por parte da gestora da CEI aqui investigada, de uma postura ativa diante da formação de professores é importante para auxiliar nos processos formativos de cada membro que compõe a equipe da escola, mas a maior mudança está no que eles ocasionam na própria gestora todos os dias: resistência, ocupação e militância para continuar buscando e contribuindo para uma educação infantil gratuita e de qualidade.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei nº 9394 de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Disponível em http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/lei9394_ldbn1.pdf. Acesso em 13 de abril de 2022.

FRANCO, F. C. **O coordenador pedagógico e a formação docente**. São Paulo: Editora Loyola, 2005.

FULLAN, M.; HARGREAVES, A. **Por que vale a pena lutar?** O trabalho em equipe na escola. Portugal: Porto Editora, 2001.

LUCK, H. **Liderança em Gestão Escolar**. Petrópolis: Editora Vozes, 2012.

MATE, C. H. **O coordenador pedagógico e a formação docente**. São Paulo: Editora Loyola, 2005.

SÃO PAULO (Município). Secretaria Municipal de Educação. **Instrução normativa nº 8, de 04/02/2022**. Assegura condições para a formação continuada nos centros de educação infantil indiretos e parceiros, estabelece o adicional e dá outras providências. Disponível em: <https://www.sinesp.org.br/179-saiu-no-doc/13970-instrucao-normativa-sme-n-08-de-04-02-2022-assegura-condicoes-para-a-formacao-continuada-nos-centros-de-educacao-infantil-indiretos-e-parceiros-estabelece-o-adicional-e-da-outras-providencias>. Acesso em 10/04/2022.

Recebido em: 01/09/2022

Aprovado em: 30/09/2022

Publicado em: 05/10/2022