

ORIENTAÇÕES PARA A ETAPA DE DIAGNÓSTICO DA FORMAÇÃO CONTINUADA PARA OS NOVOS CURRÍCULOS

OBJETIVO DESTE DOCUMENTO:

A etapa 4.2. do Guia de Implementação da Base Nacional Comum Curricular (BNCC) Educação Infantil e Ensino Fundamental oferece orientações gerais para a realização do **diagnóstico** que deve apoiar o planejamento da formação continuada para os novos currículos.

Este documento, desenvolvido pelo Grupo de Trabalho de Formação de Professores do Movimento pela Base, tem como objetivo **aprofundar as orientações do Guia e instrumentalizar as equipes centrais** da formação para a realização do diagnóstico.

As diretrizes e ferramentas aqui oferecidas são sugestivas e opcionais.

CARACTERÍSTICAS GERAIS DE UM BOM DIAGNÓSTICO:

- **Uso de indicadores objetivos:** o diagnóstico deve partir de indicadores objetivos e representativos da realidade do estado e seus municípios. Esses indicadores podem ser quantitativos ou qualitativos, e podem ser conhecidos através de dados e documentos existentes nas secretarias de educação, questionários enviados aos educadores, realização de grupos focais, entre outros.
- **Foco na tomada de decisão:** o diagnóstico tem valor na medida em que as respostas obtidas podem subsidiar tomadas de decisão; ou seja, quando não se limita a responder perguntas, mas permite que, através das informações coletadas, se estabeleçam prioridades e metas de atuação.
- **Custo-efetividade:** é importante que, antes da coleta de dados, sejam definidas quais perguntas se quer responder e como elas subsidiarão o planejamento. Não é necessário que o levantamento seja exaustivo, e sim que seja suficiente para responder às principais dúvidas. Assim, evita-se o desperdício de tempo e recursos para a coleta de informações que não serão utilizadas.

Exemplo de pergunta que orienta a tomada de decisão:

- **Pergunta:** *Qual o conhecimento prévio dos professores sobre as competências gerais da BNCC e sobre como desenvolvê-las nos alunos?*
- **Instrumentos de diagnóstico:**
 - *Questionário online de múltipla escolha, a ser respondido pelos professores, testando conhecimento sobre as competências e sobre metodologias que possam desenvolvê-las (avaliação diagnóstica);*
 - *Questionário online de múltipla escolha, a ser respondido pelas equipes gestoras das escolas, sobre o grau de desenvolvimento das competências gerais pelos próprios professores;*
- **Resultado do diagnóstico:**
 - **Professores:**
 - *A maioria já ouviu falar das competências gerais, mas não as conhece em profundidade;*
 - *A maioria não conhece a relação entre as competências gerais e o ensino dos componentes;*
 - *Muitos intuem quais são as melhores práticas para desenvolver as competências gerais, porém a quase totalidade dos professores gostaria de ter uma formação sobre como fazê-lo.*
 - **Equipes gestoras:**
 - *A maioria acredita que os professores não têm plenamente desenvolvidas as competências gerais e utilizam pouco as metodologias ativas em aula.*
 - **Orientação para o planejamento:**
 - *É preciso formar os professores sobre o que são as competências gerais, como elas se relacionam com o ensino dos componentes e quais metodologias podem ser usadas para o seu desenvolvimento;*
 - *A formação dos professores deve ser feita através de metodologias ativas, permitindo não só que eles próprios desenvolvam as competências gerais, mas aprendam de maneira prática como desenvolvê-las em seus alunos.*

PLANO DE AÇÃO:

O Guia de Implementação propõe um cronograma geral das ações a serem realizadas em 2019. Nele, a etapa de diagnóstico dura dois meses. Este documento baseia-se nessa visão e traz uma proposta de cronograma ainda mais detalhado:

Semanas	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Definição das perguntas a serem respondidas e justificativas	■								
Definição dos instrumentos de coleta de dados	■	■							
Elaboração dos instrumentos de coleta de dados		■	■						
Comunicação do processo de diagnóstico para as redes			■	■	■	■	■	■	
Coleta de dados				■	■	■	■	■	
Sistematização e análise dos dados								■	
Uso de dados para o planejamento									■

Na primeira aba **DESTE DOCUMENTO** é possível encontrar um cronograma editável, para ser adaptado para o uso de cada estado, em regime de colaboração.

FOCO DO DIAGNÓSTICO:

O Guia de Implementação sugere que sejam levantadas informações sobre três aspectos das redes de ensino de cada estado:

1. **As ações formativas** já existentes ou planejadas nas redes;
2. **Os recursos financeiros, materiais e humanos** disponíveis nas redes para a execução das formações; e
3. **As necessidades formativas** de professores, equipes gestoras das escolas e equipes técnicas com relação aos novos currículos.

Para se obter essas informações, recomenda-se o uso de três instrumentos:

- **Plataforma de diagnóstico, desenvolvida pelo MEC, (versão para PC e versão para celular)**
- **Formulário eletrônico qualitativo para as Secretarias de Educação das redes estaduais e municipais.**
- **Formulário eletrônico para professores e equipes gestoras (avaliação diagnóstica).**

O Guia traz exemplos de perguntas que podem ser respondidas com relação a cada um desses três temas. Este documento retoma e aprofunda essas perguntas, discute a sua importância para o processo de diagnóstico e sugere quais dos três instrumentos acima pode auxiliar no levantamento das informações.

Na segunda aba **DESTE DOCUMENTO** é possível encontrar uma planilha para apoiar o desenho e gestão do diagnóstico, a ser adaptada para o uso de cada estado, em regime de colaboração.

1. Ações formativas já existentes ou planejadas nas redes:

1.1. Perguntas: o que se quer descobrir?

Formações oferecidas pelas secretarias:

- Quais formações já são oferecidas para professores, equipes gestoras e formadores?
- Quais formatos de formação são usadas pelas diferentes redes de ensino? (Ex: seminários pontuais, palestras, cursos, etc)
- Quais modalidades de formação são usadas pelas diferentes redes de ensino? (Ex: EAD, semipresencial, presencial, etc)
- As formações são obrigatórias ou facultativas?
- Qual a regularidade dessas formações?
- Qual a efetividade/resultados dessas formações?
- Em quais espaços são organizadas essas formações?
- Em que horário os professores, equipes gestoras e formadores já têm o costume de participar de formações?
- Quem oferta as formações?
- Quem são os formadores?
- Quais formações são melhor avaliadas pelos professores, equipes gestoras e formadores? Por que?
- Como os formadores são avaliados pelos professores?
- Existe algum planejamento ou experiência prévia de formação continuada para os novos currículos?

Formações no dia a dia das escolas:

- Acontecem formações dentro das escolas?
- Por quem são conduzidas?
- Quem participa?
- Com que frequência acontecem?

- Qual a sua efetividade?
- As escolas que possuem um trabalho sistematizado de formação apresentam melhores resultados?
- Já houve formações para o novo currículo de referência?
- Como foram avaliadas?

Regime de colaboração:

- Já há experiências de formação realizadas em regime de colaboração no estado?
- Se sim, como são avaliadas essas experiências?

1.2. Justificativa: como essas perguntas orientam a tomada de decisão?

Os dados sobre as “formações oferecidas pelas secretarias” ajudam a entender com quais tipos de formação os educadores já estão acostumados e quais são mais efetivas e bem-avaliadas. Isso pode contribuir para o desenho de uma formação que melhor atenda às expectativas e anseios dos educadores.

Os dados sobre as “formações no dia a dia da escola” ajudam a compreender quão acostumadas as redes estão com esse tipo de formação – que passa a ser essencial no contexto de grandes transformações trazidas pelos novos currículos. Com essas informações em mãos, a equipe central pode identificar as regiões do estado em que esse processo está avançado, e aquelas em que ainda é preciso criar uma cultura de formação dentro da escola, responsabilizando e formando a equipe gestora pela formação de professores

Os dados sobre “regime de colaboração” (seja entre estado e municípios ou entre municípios) ajudam a compreender o nível de colaboração que já existe para o oferecimento de formação continuada, e traz boas-práticas e aprendizados que podem ser aproveitados no formação para os novos currículos.

1.3. Instrumento de coleta: como se pode coletar essas informações?

As respostas podem ser obtidas através de um questionário a ser respondido por cada secretaria de educação das redes do estado.

Sugere-se que o questionário conte com perguntas fechadas de múltipla escolha, com poucos campos de resposta aberta, para simplificar a sistematização das informações.

2. Recursos financeiros, materiais e humanos disponíveis nas redes para a execução das formações

2.1. Perguntas: o que se quer descobrir?

Recursos financeiros e materiais

- Quais espaços estão disponíveis nas redes do estado com condições para formação (auditório, mesas, internet, etc)?
- Quais e quantas redes possuem centros/núcleos de Formação?
- Quais e quantas escolas de cada região contam com infraestrutura adequada para realizar as formações? (internet, espaços para os encontros, entre outros)
- Quais recursos financeiros estão disponíveis nas redes do estado para formação?
- Quais recursos poderiam vir a ser utilizados para a formação?
- Qual estrutura de transporte disponível nas redes podem ajudar na locomoção de formadores e professores?

Recursos humanos

- Com quantos técnicos as redes de ensino contam para comporem as equipes de gestão por região?
- Com quantos formadores as redes de ensino do estado já contam para cada componente?
- Com quantos formadores as redes de ensino do estado já contam para aspectos pedagógicos gerais? (ex: aspectos gerais do novo currículo, dez competências gerais, etc)
- Com quantos formadores as redes contam por região?
- Com quantos profissionais as redes poderiam contar para realizar as formações? (ex: professores com maior repertório didático e metodológico)

Parcerias

- Quais instituições locais poderiam contribuir para a formação? (ex: universidades, centros de formação, organizações sociais, etc)
- Com quais instituições já são realizadas parcerias para formação? Qual a avaliação sobre essas formações?

Disponibilidade de tempo

- As redes são capazes de garantir que 1/3 da jornada de trabalho seja garantida e efetivamente destinada à formação continuada?
- Quanto tempo da carga horária os profissionais de cada rede são capazes de destinar à formação continuada?
- As escolas têm reuniões pedagógicas? (Ex: Horário de trabalho pedagógico coletivo - HTPC)

Estrutura das regionais

- *As estruturas regionais da secretaria estadual são reconhecidas e bem-recebidas pelos municípios de cada região?*
- *As diferentes estruturas regionais da secretaria estadual contam com um número equilibrado de escolas e professores, considerando escolas estaduais e municipais?*
- *As diferentes estruturas regionais da secretaria estadual contam com capacidade técnica semelhante?*

2.2. Justificativa: como essas perguntas orientam a tomada de decisão?

Os dados sobre “recursos financeiros e materiais” e sobre “recursos humanos” ajudam a mapear aquilo de que as redes dispõem para, em regime de colaboração, oferecerem a formação. Em um posterior processo de planejamento, essa informação deverá ser contrastada com as necessidades formativas (ex: número de professores a serem formados) para que se identifique se o estado dispõe de estrutura suficiente para formar para os novos currículos, ou se precisará fazer alianças com terceiros.

Os dados sobre “parcerias” ajudam a mapear justamente essas organizações externas que podem contribuir para a formação quando o estado, em regime de colaboração com os municípios, não dispõe de todos os recursos para oferecer a formação a todos os educadores das redes municipais e estaduais.

Os dados sobre “disponibilidade de tempo” ajudam a orientar a tomada de decisão com relação à duração e frequência das formações que serão oferecidas.

Os dados sobre “estrutura das regionais” ajudam no processo de delimitação das regiões, proposto pelo capítulo 4 do Guia de Implementação, ao sinalizar se as regionais da rede estadual funcionam como delimitação pré-definida para o agrupamento de escolas para a formação.

2.3. Instrumento de coleta: como se pode coletar essas informações?

As respostas podem ser obtidas através de um questionário a ser respondido por cada secretaria de educação das redes do estado.

Sugere-se que o questionário conte com perguntas fechadas de múltipla escolha, com poucos campos de resposta aberta, para simplificar a sistematização das informações.

3. Necessidades formativas de professores, equipes gestoras das escolas e equipes técnicas com relação os novos currículos

3.1. Perguntas: o que se quer descobrir?

Resultados educacionais

- *Quais os resultados de avaliação da aprendizagem dos alunos por ano, componente e regional?*

Quantitativo de educadores

- *Quantos professores de cada etapa/componente lecionam em cada rede e em cada município?*
- *Quantos professores trabalham em mais de uma rede ou em escolas particulares?*
- *Quantos professores são temporários?*
- *Quantos professores estão em período probatório?*
- *Há quanto tempo os professores lecionam?*
- *Com quantos representantes de equipe gestora as escolas contam (ex: diretor, coordenador pedagógico)?*

Experiência dos educadores

- *Representantes das equipes gestoras das escolas têm atribuições ligadas à formação de professores das escolas?*
- *Qual percentual de professores com formação inicial ou especialidade nos componentes em que lecionam?*
- *Quais os resultados de avaliação dos professores (quando houver)?*
- *Para quantos alunos cada professor leciona?*

Demandas com relação aos novos currículos

- *Quais as principais mudanças trazidas pelo novo currículo com relação ao currículo vigente que deverão impactar a prática dos professores?*
- *Qual o conhecimento prévio dos formadores, equipes gestoras e professores sobre a BNCC e os novos currículos?*
- *Quais são as principais demandas dos formadores, equipes técnicas, equipes gestoras e professores como relação à formação para os novos currículos?*

3.2. Justificativa: como essas perguntas orientam a tomada de decisão?

Os dados sobre “resultados educacionais” ajudam a na tomada de decisão sobre os temas a serem priorizados na formação. Por exemplo: caso os resultados de alfabetização, ou matemática no Ensino

Fundamental, sejam os mais preocupantes, esses devem contar com uma maior dedicação de tempo na formação.

Os dados sobre o “quantitativo de educadores” ajudam a compreender o tamanho da demanda por formação. Essa informação, contrastada com os recursos disponíveis nas redes (ex: número de formadores) ajuda a dimensionar os esforços e a compreender se será necessário contar com parcerias externas para executar a formação.

Os dados sobre a “experiência dos educadores” ajudam a ter mais clareza do público-alvo das formações e do tipo de atividade que poderia melhor se adequar às suas necessidades. Além disso, ajudam a identificar oportunidades como: tutoria de professores mais experientes para professores menos experientes; agrupamentos para grupos de estudos; etc. Dois indicadores que podem ser importantes para um diagnóstico do perfil dos educadores são o Ciclo de Vida Profissional¹ e o Indicador de Esforço Docente².

As informações sobre os “demandas com relação aos novos currículos” ajudam a compreender o ponto de partida dos educadores das redes com relação àquilo para o que têm que ser formados. Por exemplo: um corpo docente que participou ativamente da construção do currículo precisa de menos contextualização sobre esse processo do que um que não acompanhou a (re)elaboração curricular.

3.3. Instrumento de coleta: como se pode coletar essas informações?

Os dados sobre “resultados educacionais” e sobre “quantitativo docente” podem ser obtidos através da Plataforma de diagnóstico, desenvolvida pelo MEC, ([versão para PC](#) e [versão para celular](#))

Os dados sobre “experiência dos educadores” e sobre os “demandas com relação aos novos currículos” podem ser obtidos através de formulários a serem respondidos por gestores escolares e professores. O formulário pode solicitar informações sobre a percepção dos educadores, assim como pode testar seu conhecimento prévio.

1. O Ciclo de Vida dos profissionais que exercem a docência podem ser categorizados em três ciclos:

- Menos de 5 anos de formação – iniciantes. Do ponto de vista da formação exigem um acompanhamento sistemático e muito contato com educadores mais experientes.
- De 6 a 20 anos de docência – estão na fase da diversificação, da experimentação. Costuma ser a fase mais ativista em que se encontram os profissionais mais motivados, dinâmicos e empenhados. Buscam novos desafios. Trata-se do período mais favorável para a formação em serviço.
- Mais de 20 anos fase da serenidade e desinteresse – nesse caso, o investimento em formação precisa ser muito cuidadoso e com objetivos bem definidos.

2. O Indicador de Esforço Docente (IED) trata-se de um indicador elaborado a partir de uma pesquisa realizada pelo INEP e publicada em 2014 que mensura o esforço empreendido pelos docentes da educação básica no exercício de sua profissão. Para chegar ao índice é preciso considerar as seguintes variáveis: número de escolas em que atua, número de turnos de trabalho, número de alunos atendidos e número de etapas/segmentos nos quais leciona. O IED varia de 1 a 6 - os níveis elevados indicam maior esforço.

- Nível 1 - Docente que, em geral, tem até 25 alunos e atua em um único turno, escola e etapa/segmento.
- Nível 2 - Docente que, em geral, tem entre 25 e 150 alunos e atua em um único turno, escola e etapa/segmento.
- Nível 3 - Docente que, em geral, tem entre 25 e 300 alunos e atua em um ou dois turnos em uma única escola e etapa/segmento.
- Nível 4 - Docente que, em geral, tem entre 50 e 400 alunos e atua em dois turnos, em uma ou duas escolas e em duas etapas/segmentos.
- Nível 5 - Docente que, em geral, tem mais de 300 alunos e atua nos três turnos, em duas ou três escolas e em duas etapas/segmentos ou três etapas/segmentos.
- Nível 6 - Docente que, em geral, tem mais de 400 alunos e atua nos três turnos, em duas ou três escolas e em duas etapas/segmentos ou três etapas/segmentos.

O IED é um bom indicador da condição de trabalho do professor: quanto maior o esforço docente (nível de IED), piores as condições de trabalho. Docentes com altas cargas horárias e que trabalham em mais de um turno ou mais de uma escola terão mais dificuldades para dedicar-se à formação e ao aperfeiçoamento profissional. Assim, é importante compreender as condições dos profissionais da rede e desenvolver ações que tenham potencial de maior impacto aos perfis.

Nota técnica descritiva do cálculo do indicador e dos níveis de esforço docente disponível em: [HTTP://download.inep.gov.br/informações-estatísticas/indicadores-educacionais/2014docente-esforco/nota-tecnica-indicador-docente-esforco.pdf](http://download.inep.gov.br/informações-estatísticas/indicadores-educacionais/2014docente-esforco/nota-tecnica-indicador-docente-esforco.pdf)