

## **Estágio Probatório – Curso de Formação dos Ingressantes 2013: Orientações para a Observação e o Acompanhamento do professor.**

*“Observar uma situação pedagógica não é vigiá-la mas sim, fazer vigília por ela, isto é, estar e permanecer acordado por ela, na cumplicidade da construção do projeto, na cumplicidade pedagógica”.*

Madalena Freire

### **Introdução**

O Estágio Probatório é uma exigência constitucional que busca verificar se o servidor aprovado em concurso público deve ou não permanecer no cargo. Esta exigência não deve ser compreendida como uma simples etapa a ser cumprida, mas como uma oportunidade de interação entre o servidor e a instituição em que trabalha.

Trata-se de um período de trabalho anterior à estabilidade no cargo, em que se apura, por meio de determinados procedimentos, a real e efetiva capacidade do servidor para desempenhar satisfatoriamente as tarefas relativas ao seu cargo, possibilitando sua estabilidade no serviço público e promovendo condições para sua adaptação, para enfrentar seus primeiros desafios, colocar em uso seus conhecimentos, construir relações de confiança e atitude de responsabilidade para com o trabalho.

A aquisição dessa estabilidade está prevista no art. 41 da Constituição Federal de 1988, com redação dada pelo art. 6º da Emenda Constitucional nº 19 de 1998, e no Decreto nº 52.344 de 2007.

Este documento tem como objetivo subsidiar as Diretorias de Ensino e as Unidades Escolares em relação ao período de Estágio Probatório dos Integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria de Estado da Educação, nos termos da Res.SE nº 66 de 2008.

### **I - O Estágio Probatório dos Integrantes Docentes do Quadro do Magistério da Secretaria de Estado da Educação de São Paulo**

#### **- 1. A Natureza**

Os processos de avaliação devem ser incorporados/aperfeiçoados à rotina das Unidades Escolares e Diretorias de Ensino, num esforço contínuo de criar mecanismos que contribuam para o crescimento pessoal e profissional dos servidores. O sucesso desses mecanismos depende do compromisso e do envolvimento de toda comunidade escolar, pois, mais do que implantar rotinas administrativas, é necessário estabelecer uma cultura de avaliação no cotidiano escolar. A avaliação especial de desempenho do professor em estágio probatório é um desses mecanismos, instituído pela Secretaria de Estado de Educação do Estado de São Paulo – SEESP, no intuito de verificar a real adequação dos professores aprovados em concurso público para cargo de provimento efetivo.

Embora introduzido no serviço público como uma exigência legal, é necessário ressaltar o caráter formativo do Estágio Probatório, a ser subsidiado por Comissões Especiais de Avaliação de Desempenho. Nesse sentido, cabe à Comissão da Unidade Escolar em que o

servidor estiver lotado gerir e organizar meios em relação aos assuntos atinentes à área de atuação de cada um dos profissionais, para melhorar sua adaptação e desempenho.

As ações previstas no estágio probatório devem se tornar oportunidades reais de interatividade, discussão de caminhos, construção de relações de confiança e busca constante de aprimoramento para a inovação e superação de problemas. Por essa razão, é necessário que os procedimentos de avaliação de estágio probatório, aqui detalhados, não sejam encarados apenas como rituais democráticos; ao contrário, que devem ser utilizados de forma democrática e participativa, não se limitando a rituais burocráticos.

A SEESP espera que todos os professores, e não apenas os que são avaliados para efeito de estabilidade, participem de forma consciente e responsável deste processo de avaliação, que constitui uma estratégia imprescindível para otimizar a competência profissional e a melhoria da qualidade do ensino.

## 2. A Regulamentação

Cabe lembrar que a regulamentação do Estágio Probatório, prevê a instituição, nas:

- Unidades Escolares, de uma Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, responsável por avaliar os docentes ingressantes, composta por 3 (três) servidores, definidos pelo Diretor de Escola, de nível hierárquico não inferior ao avaliado, sendo que pelo menos 2 (dois) devem ser titulares de cargo, em exercício na mesma unidade do integrante em estágio.

- Diretorias de Ensino, de uma Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho, de caráter permanente, composta por no mínimo 3 (três) membros da própria Diretoria, definidos pelo Dirigente Regional de Ensino sendo que pelo menos 2 (dois) devem ser titulares de cargo de provimento efetivo, e que será responsável por avaliar o desempenho dos integrantes do Quadro do Magistério da Classe de Suporte Pedagógico classificados na mesma Diretoria de Ensino, bem como analisar todos os processos de Avaliação Especial de Desempenho encaminhados pelas Unidades Escolares.

As atribuições de cada uma das Comissões de Avaliação<sup>1</sup>, conforme definidas no art. 4º da Res.SE nº 66 de 2008, são:

- subsidiar, assessorar, orientar e avaliar o integrante do Quadro do Magistério em estágio probatório, nos assuntos atinentes a sua área de atuação, no desempenho das suas atribuições e seu ajustamento ao cargo, verificando a necessidade de capacitações;

- registrar todas as ocorrências relativas à conduta funcional do servidor.

As referidas Comissões de Avaliação, conforme art. 7º da Res.SE nº 66 de 2008, em consonância com o art. 3º do Decreto 52.344 de 2007, devem atuar de forma imparcial e objetiva, obedecendo aos princípios de legalidade, publicidade, impessoalidade, moralidade, eficiência, do contraditório e de ampla defesa, sendo que a avaliação especial de desempenho processar-se-á pelos indicadores:

---

<sup>1</sup> Neste documento Comissão de Avaliação Especial de Desempenho e a Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho serão designadas como Comissão de Avaliação.

1. Assiduidade
2. Disciplina
3. Capacidade de iniciativa
4. Responsabilidade
5. Comprometimento com a Administração Pública
6. Eficiência
7. Produtividade
8. Curso de Formação do Ingressante – item será incluído por Resolução (aguardando publicação).

Tendo em vista contribuir para que o servidor ingressante possa obter os melhores resultados nas avaliações, fruto de seu bom desempenho, a SEESP por meio da Escola de Formação de Professores Paulo Renato Costa Souza – EFAP, oferta a todos os ingressantes o Curso Específico de Formação aos Ingressantes nas Classes Docentes do Quadro Magistério<sup>2</sup>, com 360 horas, divididas em duas etapas, na conformidade do disposto na Res.SE nº 20 de 2015, com o objetivo de potencializar a ação docente, visando o aprimoramento das competências profissionais e a consolidação dos perfis delineados na Res.SE nº 52 de 2013.

Na Etapa 1 do Curso Específico de Formação, o foco é a Gestão Escolar e espera-se que professor ingressante conheça a estrutura, organização e diretrizes da SEESP bem como a articulação entre as instâncias que a compõem, os colegiados e a integração comunidade e escola.

A Etapa 2 do Curso Específico de Formação trata de aspectos relevantes voltados ao processo de ensino e aprendizagem e visa orientar quanto à implementação do Currículo da SEE-SP e suas concepções, conteúdos e metodologias de aprendizagem, bem como, complementar a formação no que diz respeito à gestão pedagógica e às práticas específicas de cada componente curricular e possibilitar a vivência de situações pedagógicas, consideradas as peculiaridades regionais/locais, promovendo a reflexão sobre gestão da aula, situações de aprendizagem e metodologias propostas nos materiais de trabalho disponibilizados pela SEE-SP.

Assim, é proposto aos professores o desenvolvimento e aplicação de atividades relativas aos diferentes componentes curriculares e de ações com vistas à melhoria do desempenho dos alunos, com foco na prática, para o desenvolvimento de atitudes que possibilitem otimizar ações assertivas que o leve à superação de obstáculos no processo de ensino e aprendizagem, bem como nas situações do dia a dia da Unidade Escolar. Assim, a participação do professor dentro ou fora da sala de aula é foco do Curso Específico de Formação e da Comissão de Avaliação.

---

<sup>2</sup> Neste documento o Curso Específico de Formação aos Ingressantes nas classes docentes do Quadro Magistério será designado como “Curso Específico de Formação”.

Subsidiado pelo Curso Específico de Formação e pela equipe de cada Unidade Escolar, em parceria com as Comissões de Avaliação e os Supervisores de Ensino pretende-se que o ingressante possa ter seu desempenho otimizado e que isto fique evidenciado em sua avaliação. O curso contribui para a avaliação do estágio probatório, na medida em que oferece subsídios para uma atuação mais efetiva, consoante com as diretrizes da política educacional do Estado de São Paulo.

Dessa forma, alguns apontamentos a respeito de cada um dos indicadores não se constituem regras rígidas, mas podem contribuir para que se estabeleçam parâmetros comuns a serem considerados em toda a Rede, resultando em um processo mais transparente e uniforme, o que não impede que os referidos indicadores sejam alvo de reflexão de cada uma das equipes das Diretorias de Ensino e Unidades Escolares, para que coletivamente possam levantar e definir, de forma consistente, os itens que melhor representem e caracterizem as evidências para cada um desses indicadores.

Em relação aos indicadores “Assiduidade” e à “Disciplina”, deve-se considerar os parâmetros, conforme descrito no art.7º, incisos I e II, da Res.SE nº 66 de 2008, cabendo às Comissões de Avaliação esclarecer e orientar os ingressantes sobre como eles influenciam no trabalho pedagógico, na vida funcional, nos aspectos administrativos da unidade escolar, bem como no processo do estágio probatório.

O indicador “Capacidade de iniciativa” está relacionado à apresentação de propostas novas, não rotineiras para as demandas oriundas de atribuições do servidor, nas relações com os alunos, com o Diretor de Escola, Professor Coordenador, Supervisor de Ensino e pais de alunos.

O Curso Específico de Formação, na Etapa 1, incentiva o ingressante a protagonizar situações pedagógicas que objetivam a aprimorar o trabalho pedagógico da Unidade Escolar, de modo que este reflita na aprendizagem dos alunos. Na Etapa 2, o incentivo à proposição de situações de aprendizagem ou práticas diferenciadas que reflitam na aprendizagem dos alunos se refere diretamente à disciplina específica do currículo.

O indicador “Responsabilidade”, está relacionado à criação de condições para o bom desempenho dos alunos e demais responsáveis pelo processo de ensino e gestão escolar; comprometimento com os objetivos pactuados nos planos de trabalho da Unidade Escolar e da Diretoria de Ensino, de acordo com as metas da Secretaria da Educação.

O Curso Específico de Formação, ao trabalhar com o Currículo Oficial do Estado de São Paulo e com as situações de aprendizagem reforçam a necessidade de articulação entre a prática docente e o desempenho dos alunos às metas e diretrizes da escola e da SEESP, compreendendo que tal articulação favorece a melhoria da aprendizagem de todos os alunos, responsabilidade precípua do professor.

Ao orientar o professor para trabalhar com o Currículo, os Materiais de Apoio ao Currículo do Programa *São Paulo faz escola* (Cadernos do Aluno e do Professor) e demais materiais disponíveis na escola e a partir da elaboração e/ou utilização de situações de aprendizagem, subsidia-o a assumir a proposta pedagógica da escola e a organizar seu plano de trabalho, consoante com as diretrizes educacionais, compreendendo que é de sua

responsabilidade possibilitar a todos os alunos aprendizagens em patamares cada vez mais avançados.

A Comissão de Avaliação poderá acompanhar e verificar se o plano de trabalho do professor está condizente com a Proposta Pedagógica da escola e com as diretrizes da SEESP, já que o curso orienta nesta direção e se isto favorece efetivamente a aprendizagem do aluno.

O indicador “Comprometimento” está relacionado ao comprometimento do servidor com a Administração Pública: participação nos projetos especiais da SEESP, adotados pela Unidade Escolar e/ou Diretoria de Ensino; participação nos cursos de capacitação oferecidos pela SEESP.

Pode ser evidenciado pela participação e êxito do ingressante no Curso Específico de Formação e outros que forem oferecidos, mas principalmente no cumprimento, na prática, das diretrizes da SEESP, de seus programas e do Currículo Oficial, no uso dos materiais disponíveis, no empenho em refletir para melhorar sua prática e efetivá-la em favor da aprendizagem de todos os alunos. O comprometimento com o exercício do cargo está atrelado “ao querer fazer”, à disposição em atuar aprimorando seu trabalho constantemente.

O indicador “Eficiência” está relacionado à apresentação, na prática, de cumprimento do contido nas propostas curriculares; uso adequado dos materiais pedagógicos e outros materiais disponibilizados pela SEESP, pela Unidade Escolar e ou de sua autoria; apresentação de bom nível de rendimento no exercício de suas atribuições. Entende-se por eficiência a manifestação de competência em obter o máximo de resultado com o menor esforço e recurso despendidos, favorecendo o alcance de um bom nível de rendimento no exercício de suas atribuições.

A eficiência se eleva com a otimização e o aprimoramento contínuo das ações, de modo que o profissional evidencia-a, fazendo uso dos melhores meios para realizar a tarefa e ou resolver problemas a fim de atingir os resultados esperados, no caso a aprendizagem do aluno.

A estrutura do curso possibilita aos professores a oportunidade de colocarem em prática o contido no Currículo para alcance das competências estabelecidas nas Matrizes de Referência do SARESP, com auxílio dos materiais de apoio ao Currículo – cadernos do professor e do aluno, assim como oferece orientações para a utilização de outros materiais disponibilizados às escolas pela SEESP.

O indicador “Produtividade” está relacionado à apresentação de contribuições do professor para a melhoria do desempenho da Diretoria de Ensino, da Unidade Escolar, dos alunos, para o bom relacionamento entre eles, pais e servidores, demonstrando que, em sua atuação, contribui para atingir e melhorar os resultados e para a superação de obstáculos e dificultadores à efetivação da aprendizagem. Neste caso, é importante tomar como parâmetro os indicadores educacionais, tais como os índices do SARESP – Sistema de Avaliação de Rendimento Escolar de São Paulo e outros, uma vez que o bom desempenho dos alunos nestas avaliações é fruto também da contribuição assertiva do conjunto dos profissionais que atua em cada série/ano e não apenas dos envolvidos diretamente com as disciplinas avaliadas.

Assim, a produtividade está intrínseca com a capacidade de aplicar os conhecimentos adquiridos em cursos de formação continuada, projetos especiais, socialização de experiências com seus pares, entre outros; e na execução de seu trabalho, agindo de forma a promover a melhoria no desempenho dos alunos.

É imprescindível que as equipes escolares tenham claro que a ação docente materializa-se, por excelência, na sala de aula, por isso, uma abordagem cuidadosa da avaliação do desempenho docente terá que incluir, necessariamente, a observação do processo de ensino e da aprendizagem, assim como as ações que antecedem e as posteriores a esta etapa do processo, ou seja, o planejamento, o *feedback* e o replanejamento, respectivamente.

Para auxiliar a comissão de avaliação no registro do acompanhamento do professor ingressante propomos como sugestão os seguintes eixos norteadores<sup>3</sup>

<b>Eixos Norteadores</b>	<b>Ações (evidências)</b> <b>Defina as ações que são as mais representativas da evidência do indicador</b>	<b>Indicadores</b> <b>Correlacione as ações ao(s) dos indicador(e)s</b>
<b>1. Atuação na organização escolar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contribui para a construção e ou reconstrução da Proposta Pedagógica da Unidade Escolar.</li> <li>- Incorpora as Diretrizes da Proposta Pedagógica da Unidade Escolar.</li> <li>- Participa das reflexões e segue as definições acordadas em ATPC.</li> <li>- Demonstra conhecimento a respeito das diferentes dimensões da gestão (de pessoas, de recursos, pedagógica e de resultados).</li> </ul>	
<b>2. Participação nas atividades da escola</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contribui para o fortalecimento da participação da comunidade nas decisões de políticas</li> </ul>	

<sup>3</sup> Os eixos norteadores propostos dialogam com os indicadores presentes no artigo 7º da Resolução SE 66 e têm por finalidade auxiliar as equipes em seus registros ao longo do percurso formativo do professor ingressante.

	<p>internas da escola, nos conselhos e colegiados; nos projetos e programas da SEE.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Participa qualitativamente nos espaços e atividades promovidos pela escola e comunidade.</li> <li>- Contribui com ações na mediação de conflitos.</li> <li>- Contribui para fortalecimento dos colegiados e instituições auxiliares.</li> </ul>	
<p><b>3. Currículo e avaliação</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifica princípios e concepções que embasam o Currículo Oficial da SEESP.</li> <li>- Compreende como imprescindível às competências leitora e escrita para o enfrentamento dos desafios sociais, culturais e profissionais do mundo contemporâneo.</li> <li>- Reconhece a escola como um espaço de formação, de cultura, e atua para e na diversidade favorecendo a aprendizagem de todos.</li> <li>- Desenvolve projetos significativos para alunos e comunidade.</li> <li>- Demonstra compreensão a respeito do conceito de progressão continuada e suas implicações no processo de ensino e aprendizagem de todos os alunos.</li> <li>- Demonstra compreensão</li> </ul>	

	<p>a respeito da importância de processos avaliativos para a melhoria da aprendizagem dos alunos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifica e reflete coletivamente sobre a importância dos indicadores educacionais como ferramenta para aprimorar a ação pedagógica.</li> <li>- Reconhece a importância dos resultados das avaliações: interna e externa para subsidiar ações de (re) planejamento da prática docente e promoção de estudos de recuperação.</li> </ul>	
<b>4. Relações interpessoais</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Socializa informações e experiências com os colegas de trabalho.</li> <li>- Trata cordialmente a comunidade escolar.</li> <li>- Mantém uma relação de respeito e cordialidade com os alunos.</li> <li>- Faz interações com os colegas de trabalho e realiza atividades interdisciplinares com seus pares.</li> </ul>	

## II - A observação em sala de aula

A observação em sala de aula integra-se ao princípio do acompanhamento científico, pedagógico e didático dos professores e contribui para fomentar o trabalho colaborativo na atividade docente, reforçando a cultura de autoavaliação, e criando condições para uma melhoria do desempenho profissional.

Watson-Davies (Apud REIS, 2011, p.27) sugere que a observação e a reflexão se centrem em dois aspectos: um, em que se pretende que o professor melhore as suas competências; outro, que encoraje o professor a inovar por meio da adoção de uma nova

abordagem, metodologia ou atividade. Estes dois focos poderão ser trabalhados simultaneamente e alterados de acordo com as necessidades evidenciadas pelos professores.

A observação em sala de aula tem um papel importante na melhoria da qualidade de ensino e aprendizagem, constituindo-se em um instrumento de suma importância para catalisar as mudanças necessárias na escola. Infelizmente o fato de muitas escolas e professores associarem a observação em sala de aula como uma atividade fiscalizadora desencadeiam reações negativas no processo.

Trata-se, portanto, de um processo de observação com base na ação-reflexão-ação sobre a prática, centrado na resolução de problemas concretos, que implica a colaboração estreita entre o observador e o observado (REIS, 2011). Nesse processo, o observador assume o papel de colega crítico, que funciona como apoio e recurso para a superação das dificuldades. (ALARCÃO;TAVARES, 2003).

O professor ingressante está em processo de formação na conformidade das diretrizes da SEE e por isso necessita ser subsidiado, o que torna a observação um instrumento primordial para o seu trabalho e alvo de reflexões sobre sua prática. Para que o acompanhamento em sala de aula seja um momento de formação é importante que tal momento se constitua num processo que contemple etapas de orientação e reflexão, o que pressupõe que a observação não deve se pautar em apenas uma aula.

Para cada finalidade da observação em sala de aula utiliza-se uma metodologia específica. Segundo Reis (2011), constata-se, assim, que a observação pode ser utilizada em diversos cenários e com finalidades múltiplas, nomeadamente para demonstrar uma competência, partilhar um sucesso, diagnosticar um problema, encontrar e testar possíveis soluções para um problema, explorar formas alternativas de alcançar os objetivos curriculares, aprender, apoiar um colega, avaliar o desempenho, estabelecer metas de desenvolvimento, avaliar o progresso, reforçar a confiança e estabelecer laços com os colegas.

O autor nos alerta para algumas reflexões importantes. É evidente que quando se institui processos de observação, inserimos um componente novo à aula, que, inicialmente, pode gerar ações não condizentes com o cotidiano vivenciado na maior parte do tempo, pois é natural que, em princípio, o professor recorra à metodologias e atividades com as quais tem maior familiaridade. Dessa forma, evidencia as suas melhores competências ou muitas vezes essas aulas são planejadas com base em critérios que atendem a necessidade imediata do professor para a situação criada e que será utilizada como parâmetro de avaliação e não nas necessidades dos alunos e continuidade do processo de ensino e aprendizagem que vinha ocorrendo rotineiramente. Isto não deve constituir-se em preocupação extrema, uma vez que se o processo de observação for continuado, este movimento, muitas vezes “caricaturado”, tende a desaparecer e dar lugar a momentos vivenciais autênticos.

Vale ressaltar, ainda, que por mais encenada que pareçam, as aulas observadas podem revelar as concepções do professor sobre o processo de ensino e aprendizagem. Muitas vezes os professores rejeitam a observação de suas aulas por pessoas que utilizam critérios pouco apropriados ou não compreendem o objetivo da observação. A modificação dessa conotação negativa passará necessariamente, pela formação dos observadores, pela

concepção e utilização de instrumentos adequados e pela valorização de atitudes colaborativas e centradas no desenvolvimento pessoal e profissional.

Outro fator importante para a transformação da imagem negativa acerca da observação é a alteração das relações de poder entre gestores e professores, dando oportunidades a estes últimos de escolha do foco da observação e os assuntos a discutir nas reuniões de *feedback*. É preciso criar um clima de partilha, de colaboração e reflexão entre o corpo docente e gestores sobre o desempenho profissional e na investigação e discussão de estratégias que permitam melhorar a prática.

Esta ação prevê a necessidade de que o processo avaliativo faça parte das rotinas de todos os profissionais, em especial dos envolvidos diretamente neste processo. Assim, é necessário que anteriormente à observação propriamente dita, se realize momentos de diálogo e reflexão entre o professor ingressante e a Comissão de Avaliação para que se planeje e se decida, em comum acordo as ações dessa atividade: O que é que e como se ensina? O que aprendem os alunos? Como o profissional se autoavalia? Que capacidade tem para reformular sua atuação? Com que profundidade domina os conteúdos que pretende ensinar? Como sugestão é possível realizar este alinhamento na Aula de Trabalho Pedagógico Coletivo – ATPC ou em reuniões pedagógicas.

Segundo Reis (2011), a fase preparatória da observação envolve a negociação de regras para a sua realização e, para que estas tenham um caráter mais formal, incluem reuniões de preparação e planejamento da observação. Aponta ainda que, o estabelecimento de um calendário de observações deverá ser acompanhado na negociação, entre o observador e o professor, de um conjunto de regras para a sua concretização, nomeadamente no que diz respeito à frequência, aos participantes, à duração, às finalidades, às dimensões a observar, ao tipo de registro – manuscrito ou gravado em vídeo –, ao tipo de observação – participante ou não participante – e ao tipo de *feedback*.

Esta negociação permitirá ao professor conhecer com bastante antecedência o foco e os critérios da observação, assim como preparar o observador para qualificar sua ação. A confidencialidade das observações deverá ser garantida entre o observador, o professor e os alunos.

Esse procedimento é importante para que o professor ingressante tenha conhecimento dos objetivos da observação e, mais do que isso, tenha participação na definição dos aspectos a serem observados principalmente na Etapa 1 do curso que, por ser de formação geral, propõe que este(s) aspecto(s) seja(m) definido(s) entre as partes, a partir da discussão sobre a necessidade da Unidade Escolar, dos aspectos relevantes e alvo de modificação ou de implementação, para que incidam na aprendizagem dos alunos.

Depois de alinhados os pontos que serão observados na aula, acontecerá o acompanhamento, momento em que o observador fará suas anotações, que servirão para novas reflexões, a serem consideradas em novo momento. É importante que o observador siga o roteiro de observação previamente definido em grupo e evite intervenções, quando posicionamento desta natureza, não foi acordado anteriormente. Isto não deve significar um engessamento do processo de observação ou a instituição de ações mecânicas.

Independentemente da forma que possa assumir a observação em sala de aula deverá sempre integrar-se num processo contínuo e contextualizado, o que contribui para o

desenvolvimento pessoal e organizacional, desde que orientado por ideias claras e explícitas sobre o processo de ensino e aprendizagem. A observação de aulas cria condições para a discussão e a melhoria das práticas dos professores. (REIS, 2011).

Segundo o autor, o observador desempenha um papel importante e deve possuir competências relacionais e comunicativas, que são decisivas no estabelecimento de uma relação de supervisão centrada na colaboração, no apoio e no aconselhamento, tendo em vista o desenvolvimento de práticas pedagógicas mais produtivas.

Após a observação é necessário o *feedback* do acompanhamento e neste momento é importante que o diálogo seja amigável e profissional, pois o objetivo dessa ação não é punição ou vigilância, é formativo, consiste em aprender com o outro e melhorar. Deverá haver comentários de ambas as partes, refletindo sobre a aula, se os objetivos estabelecidos foram atingidos, quais aspectos devem ser mantidos e quais precisam ser alterados ou adaptados.

Nesse diálogo são relevantes as impressões e as sugestões e, ao final, um encaminhamento que leve em consideração a decisão conjunta e, se necessário, um novo acompanhamento, pois esse processo não começa e se finda em um dia, ele precisa ser instituído no dia a dia e ter objetivo claro, para que todos os envolvidos possam se sentir pertencentes ao processo.

O processo de ensino e aprendizagem não é algo fechado, em que em uma única aula o professor possa utilizar todos os elementos que compõem uma situação de aprendizagem. Há momentos de diagnóstico, conceituação, contextualização, sistematização, avaliação, e estes acontecem ao longo do processo e não poderiam ser verificados em apenas um dia.

Segundo alguns autores, essa estratégia permite um maior número de frequência de observações e traduz-se em:

- Reforço da validade das observações efetuadas;
- Diminuição da ansiedade dos professores ao longo do tempo, tornando as observações mais produtivas e menos intrusas;
- Reforço das aprendizagens do observador aumenta seu repertório de estratégias e metodologias passíveis de serem partilhadas com outros colegas;
- Melhoria do conhecimento das competências e das práticas de cada docente;
- Identificação de necessidades de formação comuns a determinados grupos de professores (áreas disciplinares, níveis de ensino etc.);
- Avaliação mais eficaz do impacto dos processos de desenvolvimento profissional implementados na Unidade Escolar.

### **III - Formulário de Acompanhamento**

O processo de observação será subsidiado por instrumentos de registro, destinado especificamente a este fim, que irá compor o conjunto de documentos do estágio probatório.

O Formulário de Acompanhamento é um instrumento de apoio para subsidiar a ação de observação da prática do professor ingressante, por meio de eixos norteadores. Este instrumento poderá ser adaptado pela Comissão de Avaliação da Unidade Escolar em conjunto com o ingressante, que devem discutir e decidir quais aspectos são importantes de serem observados, registrados e analisados de forma a melhorar a aprendizagem dos alunos.

Da mesma forma, as equipes devem definir quais são as melhores evidências que caracterizam cada um desses indicadores. Assim, os formulários poderão ser adaptados, tendo por base as características, realidade e necessidade da Unidade Escolar, ou seja, a definição do(s) aspecto(s) mais relevante(s) e que precisa(m) de mais atenção dentro do planejamento, dos projetos e dos acordos preestabelecidos.

O presente formulário de acompanhamento <sup>4</sup>é, portanto, passível de adequação para possibilitar a Comissão de Avaliação à autonomia no processo, tendo liberdade para complementar, discutir, analisar e definir os eixos norteadores necessários à intervenção para melhorar a realidade escolar. Lembrando que esses ajustes devem ser frutos da demanda e necessidade de cada Unidade Escolar, acordados entre a Comissão de Avaliação, a equipe gestora e corpo docente.

#### **Eixos norteadores do acompanhamento em sala de aula**

A seguir, seguem para análise, entre o corpo docente e equipe gestora da Unidade Escolar, sugestões de aspectos que podem caracterizar os indicadores para definição do que será observado e avaliado durante o acompanhamento das aulas do professor ingressante. Dada à complexidade desta ação ela será sempre objeto de reflexão e aprimoramento e compor item da pauta das atividades e orientações em ATPC e reuniões individuais para *feedback*.

Assim, os aspectos a serem observados e a correlação destes aos indicadores não se esgotam numa única observação e acompanhamento em sala de	<b>Ações (evidências)</b>  <b>Defina as ações que são as mais representativas da evidência do indicador</b>	<b>Indicadores</b>  <b>Correlacione as ações ao(s) dos indicador(e)s</b>
--	---	--

<sup>4</sup> Conforme ressaltado neste Documento, a unidade escolar tem autonomia para elaborar o instrumento de observação que parecer mais conveniente a realidade e ao contexto de atuação escolar. Outras possibilidades de instrumentos de avaliação estão disponíveis no curso Melhor Gestão, Melhor Ensino (MGME) realizado pelos gestores. O Eixos norteadores a seguir, são específicos para observação da sala de aula, e foram elaborados tendo por base o Caderno do Gestor volume 2. São Paulo (Estado) Secretaria da Educação. Caderno do professor: gestão do currículo na escola / Secretaria da Educação. São Paulo: SEE, 2008.

<p>aula. Essa ação deve repetir-se diversas vezes ao longo do ano conforme combinado em ATPC, com todo o grupo envolvido, podendo sofrer alterações e sempre previamente acordada entre o grupo para melhor atender a necessidade do grupo escola – professores ingressantes e Comissão de Avaliação</p> <p><b>Eixos Norteadores para observação da sala de aula</b></p>		
<p><b>1. Estrutura da aula.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apresenta e cumpre os objetivos propostos para a aula.</li> <li>- Realiza atividades diagnósticas.</li> <li>- Adequa as atividades em função de imprevistos.</li> </ul>	
<p><b>2. Relação das atividades com o currículo oficial.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Correlaciona os conteúdos já estudados anteriormente com os propostos para a presente aula.</li> <li>- Contextualiza os temas com exemplos para exploração dos conteúdos.</li> <li>- Promove o estabelecimento de relações entre os conteúdos abordados na aula e outros saberes.</li> <li>- Atua de forma interdisciplinar</li> <li>- Considera o conhecimento prévio do aluno.</li> </ul>	

<p><b>3. Estratégias de ensino-aprendizagem.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tem clareza sobre a concepção e intencionalidade das avaliações aplicada aos alunos.</li> <li>- Verifica até que ponto as estratégias utilizadas estão de acordo com as necessidades dos alunos e com os objetivos e expectativas de aprendizagem indicados no planejamento do professor.</li> <li>- Diversifica os espaços de aprendizagem e os recursos necessários para a compreensão dos conteúdos.</li> <li>- Utiliza estratégias adequadas às dificuldades e necessidades dos alunos.</li> <li>- Possibilita a autonomia do aluno no seu processo de aprendizagem.</li> <li>- Incentiva a evolução do aluno por meio de atividades desafiadoras.</li> <li>- Promove momentos de interação entre os alunos.</li> <li>- Utiliza formas diferenciadas de avaliação da aprendizagem.</li> <li>- Realiza fechamento dos assuntos discutidos no decorrer da aula.</li> <li>- Utiliza-se de elementos de avaliação no decorrer da aula.</li> </ul>	
<p><b>4. Relação professor-aluno.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incentiva e reforça participação dos alunos, valorizando suas intervenções.</li> <li>- Socializa dúvidas individuais como oportunidades de aprendizagem para toda turma.</li> <li>- Realiza <i>feedback</i> das atividades propostas.</li> <li>- Promove ambiente harmonioso em sala de aula, estabelecendo relações de parceria e respeito mútuo.</li> <li>- Administra conflitos utilizando sua autoridade, sem autoritarismo.</li> <li>- Estabelece acordos/normas coletivas com os alunos, de maneira democrática e participativa.</li> <li>- Estabelece relação de parceria e respeito mútuo.</li> </ul>	

#### REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

ALARCÃO, I; TAVARES, J. (2003). Supervisão da prática pedagógica. Uma perspectiva de desenvolvimento e aprendizagem (2.ª ed. revista e atualizada). Coimbra: Almedina.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, Senado, 1998 - com redação dada pelo artigo 6º da Emenda Constitucional nº 19/98.

REIS, Pedro. Observação de Aulas e Avaliação do Desempenho Docente. Edição Ministério da Educação – Conselho Científico para a Avaliação de Professores, 2011. Cadernos do CCAP– Lisboa. Disponível em: <http://www.ccap.min-edu.pt/pub.htm>

SÃO PAULO. Decreto nº 52.344 de 09 de novembro de 2007, publicado no D.O.E. de 10/11/07, que dispõe sobre o Estágio Probatório dos integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação e dá providências correlatas.

SÃO PAULO. Resolução SE nº 66 de 02 de setembro de 2008, publicada no D.O.E. de 03/09/08, que disciplina o Estágio Probatório dos integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria de Estado da Educação.

SÃO PAULO. Resolução SE nº 20 de 03 de abril de 2015, publicada no D.O.E. de 06/04/15, que dispõe sobre o Curso Específico de Formação aos ingressantes nas classes docentes do Quadro do Magistério e dá providências correlatas

SÃO PAULO. Estágio Probatório – Manual do Avaliado. Departamento de Recursos Humanos – DRHU/SEE.