



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade.

Departamento de Administração

Curso de Graduação em Administração à distância

RUTH MOREIRA DE SOUZA

**TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO: Uma análise da  
percepção dos docentes sobre os treinamentos e  
capacitações realizados pela Secretaria Municipal de  
Educação de Rio Branco - Acre**

Rio Branco – AC

2012

RUTH MOREIRA DE SOUZA

**TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO: Uma análise da percepção dos docentes da escola Samuel Barreira sobre os treinamentos e capacitações realizados pela Secretaria Municipal de Educação de Rio Branco - Acre**

Monografia apresentada a Universidade de Brasília (UnB) como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Professor Supervisor: Dra. Tatiane Paschoal

Professor Tutor: Esp. Marcos Ozório de Almeida

Brasília – DF

2012

Souza, Ruth Moreira de.

Treinamento e Capacitação: Uma análise da percepção dos Treinamentos e Capacitações realizados pela Secretaria Municipal de Rio Branco – Acre/ Ruth Moreira de Souza. 2012.

30f. il:

Monografia (bacharelado) – Universidade de Brasília, Departamento de Administração - EAD, 2012.

Orientador: Prof. Esp. Marcos Ozório de Almeida, Departamento de Administração.

1.Treinamento. 2. Capacitação. 3 resultados.

**RUTH MOREIRA DE SOUZA**

**TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO: Uma análise da percepção dos docentes da escola Samuel Barreira sobre os treinamentos e capacitações realizados pela Secretaria Municipal de Educação de Rio Branco - Acre**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do Curso de Administração da Universidade de Brasília do  
(a) aluno (a)

**RUTH MOREIRA DE SOUZA**

Esp. Marcos Ozório de Almeida  
Professor-Orientador

Dr. Gemaél Chaebo  
Professor - Examinador

Rio Branco - AC

2012

## **AGRADECIMENTOS**

Em primeiro lugar quero agradecer ao meu orientador, professor Marcos Ozório, por ter confiado na minha capacidade de desenvolver um trabalho e ter supervisionado com atenção e dedicação as diversas fases do trabalho de forma tão eficaz.

A todos os professores e funcionários da Universidade de Brasília, que mesmo de forma virtual, sempre me atenderam e auxiliaram.

A minha família, que me fortaleceu nesta caminhada.

Aos meus colegas de classe, Eliete, Nadir, Denis, Ronildo e Regilene, que sempre dedicaram sua amizade e interesse em auxiliar uma eterna aprendiz. E a tantos outros que fazem parte do meu círculo de amizades e que muito contribuíram para meu aprendizado no decorrer deste curso.

Aos docentes entrevistados, pelas valiosas informações, sem elas não seria possível a realização desse trabalho.

A todos que diretamente ou indiretamente possibilitaram a realização e conclusão deste estudo.

*“O conhecimento e a informação são os recursos estratégicos para o desenvolvimento de qualquer país. Os portadores desses recursos são as pessoas.”*

*Peter Drucker.*

## RESUMO

Este trabalho objetiva fazer uma análise da percepção dos professores da escola municipal Samuel Barreira sobre os treinamentos/capacitações aos quais foram submetidos pela Secretaria Municipal de Educação de Rio Branco/AC. Nesse sentido, discute-se a eficácia dos treinamentos/capacitações correlacionando as expectativas e anseios dos docentes com os cursos de educação continuada ofertados para esses docentes. Em relação à metodologia partiu-se do geral para o particular, aliando pesquisa bibliográfica com a de campo, numa abordagem quantitativa, além da utilização das idéias de estudiosos da educação como Libâneo (2001), Gadotti (2005), etc. O principal instrumento de pesquisa foi um questionário com questões fechadas, aplicado na sala de professores do colégio Samuel Barreira a 10 professores, os quais correspondem a 100% dos professores que atuam em sala de aula na escola sobredita. Ao longo da pesquisa observou-se que as políticas de treinamentos e capacitações ganharam cada vez mais importância na sociedade devido às constantes mudanças econômicas, sociais, tecnológicas, etc, devido à constante busca por melhor qualidade do ensino e desempenho dos discentes em avaliações como a PROVA BRASIL e o IDEB. Acima de tudo, os treinamentos e capacitações visam garantir ao profissional instrumento para trabalhar com as transformações, por meio da mudança de comportamento. Essa mudança é voltada a melhorar o desempenho, promover a integração de alunos, professores e a comunidade escolar e aumentar a produtividade do processo ensino-aprendizagem. Desde o ano de 2006 vem sendo oferecido pela Secretaria Municipal de Educação do Município de Rio Branco/AC muitos treinamentos e capacitações. Na escola Samuel Barreira a percepção dos professores sobre os treinamentos/capacitações foi positiva, indicando que seus anseios e expectativas foram atendidos nos cursos oferecidos. Além disso, os professores entrevistados se disseram mais autoconfiantes, sentem que a qualidade do ensino melhorou e não há na escola Samuel Barreira distorção treinamento/série, ou seja, os professores treinados para atuarem em uma determinada série não são transferidos para outras séries para as quais não foram treinados. Em resumo, o que ocorre na escola Samuel Barreira é um exemplo para as outras escolas, no que concerne ao treinamento docente.

**Palavras - chave:** Treinamento. Capacitação. Resultados.

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO .....	4
1.1 Contextualização .....	4
1.2 Formulação do problema .....	5
1.3 Objetivo Geral .....	6
1.4 Objetivos Específicos .....	6
1.5 Justificativa .....	6
2. REFERENCIAL TEÓRICO .....	8
3. MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA.....	16
3.1 Caracterização da organização, setor ou área .....	17
3.2 População e amostra (ou participantes do estudo).....	17
3.4 Procedimentos de coleta e de análise de dados.....	18
5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	20

## **1. INTRODUÇÃO**

Uma das grandes preocupações no Brasil é a melhoria da qualidade da educação. Nesse aspecto, a formação docente é um dos pilares dessa melhoria almejada, pois os docentes são os indivíduos que atuam na atividade fim da educação, qual seja, capacitar os discentes ao exercício da cidadania. Assim, constantemente os docentes necessitam ter uma formação continuada, razão pela qual o Ministério da Educação, as secretarias estaduais e municipais vêm investindo no treinamento dos seus professores.

### **1.1 Contextualização**

A busca por formação continuada de profissionais não abrange somente o setor público. Pelo contrário, tal busca iniciou-se na iniciativa privada. A globalização e a Era da gestão intelectual fizeram com que as organizações, sejam elas públicas ou privadas, buscassem o aperfeiçoamento e cursos mais voltados para mudanças comportamentais, investindo mais em seu capital humano. Nas últimas décadas, as organizações passaram a conscientizar-se da importância da quebra de paradigmas, bem como da necessidade de rever o seu modelo de gestão, preparando-se para as mudanças do cotidiano organizacional (GOES, 2008).

De acordo com Boog (1999), o treinamento quando bem definido é favorável para o desenvolvimento educacional da empresa. Nele, as pessoas aprendem e aplicam seus conhecimentos, visando atingir objetivos específicos e pré-definidos de interesse mútuo. Mas o que é treinamento?

O processo formal de educação dentro da empresa é chamado de treinamento. O treinamento é a atividade de transmissão de conhecimentos, objetivando suprir deficiências, estimular e desenvolver habilidades, potencialidades visando ao crescimento nos aspectos profissional e cultural tanto do indivíduo quanto da empresa, com o fim de obter ou manter uma mão de obra mais qualificada e preparada para assimilar e superar desafios.

Este conceito necessariamente implica numa mudança de atitudes e de comportamentos. A própria evolução da administração e de recursos humanos oferece uma idéia bem clara disto, em que pese à necessidade de se manter uma preocupação constante quanto aos fatores formais e motivacionais do homem.

Desde o ano de 2006, a Secretaria Municipal de Educação do Município de Rio Branco/AC – SEME, em busca de melhorar a qualidade do ensino e o desempenho das avaliações externas como a PROVA BRASIL e o IDEB, vem capacitando<sup>1</sup>/treinando professores para atuarem nas séries de 1º ao 5º ano. Com isso, a SEME objetiva promover mudanças eficazes de comportamento cultural dos professores a fim de melhorar o desempenho educacional, promover a integração de equipes e aumentar a produtividade. Mas, acima de tudo, busca, portanto, estimular uma mudança de atitude, de postura por parte de cada profissional.

## **1.2 Formulação do problema**

Nesse contexto, muitos treinamentos são realizados, porém, será que esses treinamentos correspondem às expectativas dos docentes? Qual a percepção que os docentes têm dessas capacitações e treinamentos?

## **1.3 Objetivo Geral**

O objetivo geral deste trabalho é estudar a percepção dos docentes quanto aos treinamentos e capacitações oferecidos pela SEME, especialmente se esses treinamentos correspondem às expectativas docentes quanto à sua necessidade de formação.

---

1

Capacitar apesar de ter implícita a ideia de incapacidade será usada no trabalho na acepção de atualizar conhecimentos, evitando, assim, o estereótipo de que o docente da escola pública é incapaz-incapacitado.

## 1.4 Objetivos Específicos

- Enumerar na lei de Diretrizes e Base Educacional os dispositivos a serem seguidos pela Secretaria Municipal de Educação e nas escolas, relacionados ao treinamento e capacitação de docentes;
- Identificar os tipos de treinamentos e capacitações realizados pela Secretaria Municipal de Educação de Rio Branco – Acre;
- Investigar se os docentes estão lotados nas séries para as quais receberam treinamento/capacitação.

## 1.5 Justificativa

A necessidade de buscar reflexão sobre a formação de professores do 1º ao 5º ano, no tema proposto leva a um trabalho de investigação, permitindo desenvolver com compromisso e competência uma análise sobre o treinamento e capacitação de professores.

Segundo Freire (2001, p. 14): “A formação é um fazer permanente que se refaz constantemente na ação. Para se ser, tem que se estar sendo.” Nota-se que a formação de professores deve acontecer num processo contínuo, como explicitado. É necessário que o professor permaneça na série na qual está sendo capacitado para atuar, uma vez que o mesmo passa por todo o processo de formação continuada no decorrer de sua carreira funcional, estando assim apto a atuar qualitativamente, já que tem aprimorado sua prática pedagógica continuamente.

Menezes (1996, p. 217), aborda a respeito da capacitação permanente na vida de todos os profissionais da educação. O autor afirma que:

Os professores devem ter atualização permanente por conta dos desafios das competências exigidas, comprometidas com as renovações constantes, que é mais importante que conseguir um diploma e mantê-lo vivo, diante de um mundo composto de novos desafios a cada dia.

Nesse contexto, o professor precisa permanecer na série na qual está sendo orientado, pois o processo de capacitação deve ser contínuo, seqüenciando todo o trabalho educativo. Portanto, a formação de professores só alcançará as metas de

desempenho com a permanência do professor na série na qual é capacitado, correspondendo assim às exigências e expectativas da sociedade. Aliás, há diversas diretrizes do Ministério da Educação e Cultura (MEC) nesse sentido a Lei 9394/96, orientações normativas e resoluções (Resolução CNE 01/2007, CNE 04/2010, etc) e um grande número de pareceres do Conselho Nacional de Educação- CNE e da Câmara de Ensino Básico – CEB (Pareceres CNE/CEB nº 04/1998, 02/1998, 06/2005, 22/2005, 01/2006, 11/2010, 07/2010).

No entanto, não basta capacitar, é necessário avaliar se as capacitações e treinamentos realmente surtem os efeitos almejados e até mesmo se correspondem às expectativas dos docentes, uma vez que uma formação continuada desassociada dos anseios e perspectivas docentes tende a ser frustrante tanto para os profissionais capacitados/treinados quanto para o órgão financiador, não gerando melhorias na educação.

Dessa forma, esta pesquisa torna-se fundamental para redirecionar ou mesmo reformular as políticas de formação continuada no âmbito da prefeitura de Rio Branco e, numa aspecto macro, aumentar os conhecimentos acadêmicos sobre as políticas de formação continuada.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Treinamentos e capacitação de professores – contexto histórico.**

Nos dias atuais as transformações estão ocorrendo constantemente. Busca-se a qualidade em todos os processos, inovações e mudanças, que já fazem parte do dia a dia das instituições. Na educação não é diferente, o mediador e o facilitador da aprendizagem dos alunos necessita de preparação já que cabe ao professor um posicionamento atuante, sendo ainda capaz de desenvolver habilidades, que assegurem êxito no desenvolvimento de seu trabalho.

A esse respeito, Libâneo (2001, p. 77) diz que:

O professorado diante das novas realidades e da complexidade de saberes envolvidos presentemente na sua formação profissional precisaria de formação teórica mais aprofundada, capacidade operativa nas exigências da profissão, propósitos éticos para lidar com a diversidade cultural e a diferença, além, obviamente, da indispensável correção nos salários, nas condições de trabalho e de exercício profissional.

Portanto, a cada dia, o fazer pedagógico exige novos conceitos e práticas, obtidas por meio de estudo, treinamento e capacitação. A partir disso, constrói-se e se aperfeiçoa o conhecimento tanto para si quanto no auxílio à construção do conhecimento dos outros. Para transmitir conhecimento não é necessário apenas detê-lo, mas também saber a melhor maneira de transmiti-lo aos alunos. Somente aprimorando suas práticas pedagógicas com o uso de novas metodologias, o professor será capaz de efetivar o aprendizado.

Através do treinamento e da capacitação, o docente é legitimado a mediar à aprendizagem do aluno, tornando-se um facilitador da aprendizagem construída pelo aluno, tornando-se assim um formador de pessoas críticas.

Nesse sentido, Libâneo afirma que:

O valor da aprendizagem escolar está justamente na sua capacidade de introduzir os alunos nos significados da cultura e da ciência por meio de mediações cognitivas e interacionais promovidas pelo professor. Essa escola, concebida como espaço de síntese, estaria buscando atingir aqueles objetivos mencionados anteriormente para uma educação básica de qualidade: formação geral e preparação para o uso da tecnologia,

desenvolvimento de capacidades cognitivas e operativas, formação para o exercício da cidadania crítica, formação ética. ( LIBÂNEO, 2001, p. 28)

Assim, o professor é o principal mediador no processo de aprendizagem. Sendo o facilitador do processo de ensino necessita está bem preparado, pois só assim poderá se posicionar de forma atuante como instigador, problematizando os conteúdos, levando os alunos a buscarem a solução para os problemas encontrados na construção do saber.

Por isso, faz-se necessário ter foco na renovação didática do docente, na aquisição sistemática de conhecimentos através de treinamento e capacitação com o fim de desenvolver o processo de adquirir novas habilidades, alcançando a proficiência exigida legalmente pelos documentos da educação.

A formação mínima Inicial exigida legalmente não é suficiente para que o professor atue com qualidade, pois há uma defasagem entre o que os docentes estudam e as realidades em que irão atuar. É necessário o treinamento e a capacitação de forma contínua, para haver atualização de conhecimento, de assuntos atuais, da forma como inserir os novos saberes em sua prática diária em sala de aula.

Libâneo (*apud* GÓES, 2008) argumenta a respeito da relação entre formação inicial e continuada que:

O termo formação continuada vem acompanhado de outro, a formação inicial. A formação inicial refere-se ao ensino de conhecimentos teóricos e práticos destinados à formação profissional, completados por estágios. A formação continuada é o prolongamento da formação inicial, visando o aperfeiçoamento profissional teórico e prático no próprio contexto de trabalho e o desenvolvimento de uma cultura geral mais ampla, para além do exercício profissional.

Com efeito, o professor precisa, além sua formação inicial, buscar o conhecimento para que possa desenvolver habilidades e ser capaz de assegurar êxito na qualidade do ensino na atualidade.

Aranha (2006, p. 228) afirma sobre o início da formação continuada que:

Por volta das décadas de 1860, quando o interesse pela educação recrudescer nos debates da sociedade, a formação de professores adquiriu maior relevo, ao lado de inúmeras outras providências para melhorar o ensino. [...] o que se propunha era preparar o professor para “saber se portar, saber o que ensinar e saber como ensinar.

É notável que desde décadas passadas já existia uma preocupação na qualificação do professor, pois o aluno não era mais visto apenas como um depósito de informações repassadas, mas um indivíduo capaz de traçar seu próprio caminho, sendo crítico e construtor de seu próprio conhecimento.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – Lei 9394/96, buscando uma educação mais qualitativa, delegou à União, ao Distrito Federal, aos Estados e aos Municípios a obrigação de promover a educação, além da inicial, a continuada e ainda a capacitação desses profissionais. Ainda, a LDB, no artigo 63, inciso III diz que os institutos superiores de educação manterão “programas de educação continuada para os profissionais de educação dos diversos níveis”.

O Estado do Acre adotou em sua política administrativa a continuidade de formação continuada aos docentes, criando cursos de capacitação e aperfeiçoamento de práticas docentes, iniciativa que foi acompanhada pela Prefeitura Municipal de Rio Branco/AC.

Fazendo uma análise da LDB que garante ao profissional da educação a continuidade de sua formação, nota-se que, em tese, incentivos não faltam ao profissional atuante, que busca treinamento e capacitação. É notório que, a própria política administrativa necessita de uma renovação nos docentes, para dar mais qualidade de ensino para as novas gerações que surgem repletas de inovações no âmbito social, cultural e intelectual. Essa iniciativa assegura à classe docente buscar uma contínua formação.

Sobre a legislação brasileira, Gadotti (2005, p.35) analisa que:

[...] hoje a formação continuada do professor em serviço é um direito. Contudo, para que esse direito seja exercido na prática, de fato, creio que são necessárias algumas pré-condições ou exigências mínimas.

Portanto, não basta a Lei garantir o direito à capacitação. Os governos devem dar condições para que ocorram as capacitações e treinamentos. Se os governos não garantirem tais condições, os docentes, amparados por Lei poderão recorrer ao Judiciário, já que a formação continuada é um direito seu garantido por lei.

## **2.2 O treinamento e a capacitação do professor e a prática da ação–reflexão–ação**

As capacitações buscam envolver os saberes, o saber fazer e o saber.

Os discentes precisam ter a compreensão que a educação tomou novos rumos, não se reporta a métodos, mas busca algo mais. Vai além, busca uma socialização que seja capaz de desenvolver aspectos éticos, emocionais, socializadores. Essa é a educação do futuro tão sonhada.

É explícito o favoritismo de mudança na área educacional, à formação continuada oferecida ao professor não é uma obrigatoriedade, mas um direito. A formação continuada, se é um direito para o professor é um dever para o Estado. Sendo assim é necessário que exista a consciência do docente, que precisa ser conhecedor das mudanças que ocorrem na área educacional.

## **2.3 O professor e a importância de sua contínua formação**

Hoje, diante de tantas transformações que ocorrem no mundo, atualizar-se é de grande valia para o docente. É necessária a consciência de que todo profissional é um profissional em construção e que a prática docente exige um constante aperfeiçoamento. Essa consciência deve ser não só do docente mas também do Estado. O conhecimento do professor é complementado pelos cursos de capacitação, porém a prática pedagógica de novos métodos é que garantem a contribuição efetiva no aprendizado do discente.

A afirmação de Fusari e Rios ( *apud*. BITTENCOURT, 2006, p.70) é de que: “O profissional competente é aquele que sabe fazer bem o que é necessário, desejado e possível no espaço de sua especialidade.”.

Assim sendo o professor precisa entender que é parte integrante do processo de construção do conhecimento, portanto, deve assumir o seu papel com responsabilidade. Por isso, os anseios do docente quanto à sua qualificação não podem ser deixados pelo Estado quando elabora políticas de formação docente continuada. A prática pedagógica deve ser passível de mudanças e ter flexibilidade, como resultado da ação – reflexão – ação.

Segundo Lima e Gomes, (2002, p.169):

O professor como sujeito que não produz apenas o conhecimento pode fazer do seu próprio trabalho de sala de aula um espaço de práxis docente e de transformação humana. É na ação refletida e na dimensão de sua prática que o professor pode ser agente de mudanças na escola e na sociedade [...].

Ao professor, que tem o compromisso de melhorar o seu trabalho diariamente, buscando o desenvolvimento do aluno para que este adquira bons resultados, tanto na escola quanto na sociedade, cabe a reflexão de sua ação.

Sobre essa temática, Perrenoud (2002, p. 30) afirma ainda que:

[...] a prática reflexiva pode ser entendida, no sentido mais comum da palavra, como a reflexão acerca da situação, dos objetivos, dos meios, do lugar, das operações envolvidas, dos resultados provisórios, da evolução previsível do sistema de ação. Refletir durante a ação consiste em se perguntar o que está acontecendo ou o que vai acontecer, o que podemos fazer, o que devemos fazer, qual é a melhor tática, que desvios e precauções temos de tomar, que riscos corremos, etc [...]

O professor precisa ser comprometido, desenvolver relação de respeito na escola e perante seus alunos. É necessário, portanto, motivação e um dos fatores motivacionais é a correlação entre o curso ofertado ao professor, suas necessidades e suas expectativas. Não basta ser qualificado, é necessário ser motivado. Além disso e dos cursos e formações adicionais a prática reflexiva é necessária. Assim, o professor se auto qualifica.

Libâneo (2001, p.80) afirma que:

A escola de hoje precisa propor respostas educativas e metodológicas em relação a novas exigências de formação postas pelas realidades contemporâneas como a capacitação tecnológica, a diversidade cultural a alfabetização tecnológica, a super informação, o relativismo ético, a consciência ecológica. Pensar num sistema de formação de professores supõe, portanto, reavaliar objetivos, formas de organização do ensino, diante da realidade em transformação.

O treinamento e a capacitação são ferramentas para se chegar ao sucesso do trabalho pedagógico. A prática reflexiva, bem como os procedimentos didáticos, são chaves de um processo de construção de aprendizagem. Sendo assim, um professor que renova a sua didática e sua prática reflexiva, buscando se especializar, se torna um profissional competente no fazer docente.

Cursos de treinamento e capacitação são de grande auxílio na renovação didática. Porém, não é a única forma de buscar aperfeiçoamento profissional. A pesquisa deve ser uma rotina no planejamento do profissional, configurada na sua *práxis* uma fonte de renovação e informação, oportunizando aumentar seu conhecimento cognitivo e estendendo seu olhar para novos conceitos e saberes.

Várias são as formas de se adquirir conhecimento no campo educacional, e desde que sua proposta seja dar suporte e maior didática ao professor atuante é vista como capacitação.

Entretanto, muitas vezes, o professor participa de capacitação, estudando para dar aula numa determinada série e é designado para trabalhar em outra, não aprendendo certos conteúdos ou qual a melhor forma de trabalhá-los em sua prática diária, equivocando-se nas metodologias aplicadas na sala de aula. Nesse sentido, a capacitação daria um maior suporte a esse profissional, se houvesse o compromisso de enquadrá-lo na série para qual o mesmo foi capacitado. Outras vezes, o profissional é lotado por um período em uma série e em outro período em outra série; isso dificulta o seu planejamento, que também deve fazer parte de seu dia a dia na prática docente.

Diante disso, pode-se dizer que o professor atuante precisa de capacitação, sendo auxiliado por ela na observação, na busca do entendimento a respostas para problemas da prática docente cotidiana. Nesse contexto, ele une a capacitação a uma educação contínua fazendo assim uma articulação entre ela, ou seja, vai da teoria à prática e vice-versa.

Muitos professores hoje ainda consideram o fator quantitativo de conteúdos a serem aplicados como sendo o mais importante, esquecendo que para o aluno quantidade não é tudo, especialmente se o assunto a ser estudado será de ajuda para a sua formação.

O caráter tradicionalista do ensino tem característica quantitativa em sua essência, porém, a visão ideal de educação hoje é outra, é preciso ter qualidade no ensino, para se ter a garantia de satisfação e uma boa formação de nossos discentes.

Mezomo (1997,p.16) diz assim:

[...] A qualidade exige profundidade de pensamento e esforço de melhorar a cada dia em tudo o que se faz, sobretudo no objetivo maior que é o de atender e “encantar” o cliente com os serviços que lhes são prestados. É

preciso ir além do simples atendimento de suas necessidades e avançar sempre para manter o serviço competitivo.

O fragmento acima faz uma abordagem de qualidade onde o autor faz alusão ao aluno como sendo “um cliente” e o ensino como “serviço”. A analogia efetuada por Mezomo (1997, p.16) é de grande valia, o professor precisa ter habilidade e competência ao oferecer seu serviço que é a arte de educar, há necessidade de oferecê-lo com qualidade, afinal está contribuindo para a formação do cidadão do presente-passado e principalmente do futuro. Assim como diz Mezomo (1997, p.160):

Os professores têm um desafio: informar bem, e uma grande responsabilidade: influir no desenvolvimento dos alunos, preparando-os para o exercício da cidadania com liberdade e responsabilidade. De fato, os professores não ensinam apenas por palavras, mas também por suas atitudes, por seus hábitos, por seus valores e pela sua maneira de ser, julgar e agir.

Assim, é necessário o professor está em constante treinamento/capacitação, já que ele é um formador de alunos que precisam de incentivo, de estímulo, que sonhem com as mudanças sociais, que superem paradigmas de preconceito e desigualdade e busquem inserção em uma sociedade democrática e igual.

A continuidade da formação compromete o docente com uma prática reflexiva, pois não há prática sem reflexão e vice-versa. Diante dessa temática Gadotti (2005, p.31) analisa que:

[...] Para nós, a formação continuada do professor deve ser concebida como reflexão, pesquisa, ação, descoberta, organização fundamentação, revisão e construção teórica e não como mera aprendizagem das ultimas inovações tecnológicas.  
A nova formação permanente, segundo essa concepção, inicia-se pela reflexão crítica sobre a prática [...]

A capacitação oportuniza ao docente uma reflexão levando-o a reformular novas metodologias, como também oportuniza uma mudança de olhar para dinamizar o ensino aprendizagem, garantido assim ao aluno a construção gradual do conhecimento.

A busca de um ensino qualitativo e formador que leva a uma reflexão sobre a prática, sendo capaz de assumir sem ressalvas a renovação didática, em tese, é resultado de capacitação do docente. Essa formação deve favorecer na prática

diária do docente, devendo ser integral. É necessário que o processo de capacitação trabalhe em favor desse ideal.

Amagi (2001, p.219) em seu texto sobre como melhorar a educação escolar, argumenta que:

A formação em serviço é uma forma de educação permanente altamente recomendada, por permitir a todos os membros do corpo docente melhorar suas competências pedagógicas, tanto no plano da teoria como na prática.

Nessa perspectiva é necessário reconhecer que o professor precisa de capacitação, para que possa mediar um ensino de qualidade e eficaz, oportunizando a escola para que seja um espaço democrático de acesso ao conhecimento e onde todos tenham direito a aprendizagem.

A capacitação é de direito e necessária à prática docente, portanto o professor tem direito a ela, mas o compromisso de mantê-lo na série para a qual foi capacitado é de suma importância, só assim poderá por em prática seus estudos com competência e habilidade. Mas, acima de tudo, a capacitação/treinamento deve corresponder às necessidades docentes e às suas expectativas, sob pena de desmotivação do professor.

### 3. MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

Toda pesquisa científica faz uso de uma metodologia. Para Vergara (2000, p.47):

Metodologia reporta-se “ao estudo de instrumentos de captação ou de manipulação da realidade. Está, portanto, associada a caminhos, formas, maneiras, procedimentos para atingir determinado fim.”.

Nesse contexto, a busca de uma metodologia que venha ao encontro dos anseios e objetivos definidos na presente pesquisa desembocou numa metodologia que pode ser caracterizada como de abordagem quantitativa e descritiva.

Gil (2007, p.42) define a pesquisa descritiva dessa forma:

As pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis.

Por sua vez, uma pesquisa quantitativa é aquela que se vale de estatísticas a fim de verificar uma tendência ou opinião prevalecente.

Além disso, a pesquisa se ancora em bibliografia a respeito do tema e por isso pode ser classificada também como bibliográfica. No mais, como se deu em ambiente pedagógico de capacitação, onde os professores se encontram, também é uma pesquisa de campo.

Segundo Vergara (2000, p.47):

Pesquisa de campo é investigação empírica realizada no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo. Pode incluir entrevista, aplicação de questionários, testes e observação participante ou não.

Diante do acima exposto, definida a metodologia de pesquisa partiu-se para a aplicação do questionário (anexo I), tabulação de respostas no excel e análise dos dados por meio da técnica do conteúdo, conforme proposta.

### **3.1 Caracterização da organização, setor ou área**

A Escola de Ensino Fundamental Samuel Barreira, foi fundada em 07 de Fevereiro do ano de 1979, situada na Rua La Place, 268 Bairro do Bosque. Atende alunos do 1º ao 5º ano, com uma clientela de 368 alunos distribuídos em 9 salas de aulas, horário de funcionamento em dois turnos, manhã e tarde.

A escola possui 16 salas, sendo 09 salas para a realização das aulas, 01 para direção, 01 para secretaria, 01 laboratório de informática, 01 biblioteca, 01 coordenação, 01 laboratório odontológico, 01 sala de recurso, 13 banheiros, 01 cantina, 01 refeitório.

O quadro de funcionários desta instituição é constituído por 01 diretora, 01 coordenadora de ensino e 02 pedagógicas, 01 coordenadora administrativa, 01 secretária, 03 auxiliares de secretaria, 10 professoras, sendo que 05 trabalham os dois horários (com as mesmas séries. Essa é a chamada “dobra”) 03 cozinheiras, 06 serventes, 02 vigias, 02 porteiros, 02 assistentes bibliotecária.

### **3.2 População e amostra (ou participantes do estudo)**

A população da amostra foi composta por 10 professores, os quais correspondem a 100% dos professores em sala de aula da escola Samuel Barreira, os quais responderam de forma individual um questionário com 10 (Dez) questões fechadas.

### **3.3 Caracterização do instrumento de pesquisa**

O instrumento de pesquisa utilizado foi um questionário fechado, com perguntas pré-elaboradas pelo pesquisador, num processo investigador quantitativo, aplicado a professores da escola Samuel Barreira, que os responderam e os devolveram.

### **3.4 Procedimentos de coleta e de análise de dados**

Os dados coletados tiveram seus resultados tabulados com percentual de respostas. Assim foram coletadas importantes informações que deram embasamento a reflexão sobre a percepção dos professores sobre os treinamentos, bem como sobre outros assuntos como a não permanência de professores treinados e capacitados pela SEME para determinadas séries não permanecerem nas mesmas séries para as quais foram treinados/capacitados.

Foi aplicado questionário a 10 professores da escola Samuel Barreira, que correspondem a 100% dos docentes que atuam em sala de aula na referida Instituição. A pesquisa foi realizada nos meses de março/Abril de 2012. Tendo o questionário sido aplicado de forma presencial e entregue a cada entrevistado.

Os resultados foram organizados por tópicos. Quanto à discussão dos dados obtidos através da pesquisa, os principais resultados do estudo foram resumidos e simultaneamente discutidos.

#### 4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Verificou-se que 100% dos professores participam atualmente de treinamento/capacitação, 90% tem formação de nível superior em pedagogia; 10% têm formação em Magistério 2º Grau, o que indica que todos possuam a formação legal mínima para atuar nas séries iniciais (1ª a 5ª série do ensino básico e fundamental)

Dentre os professores 50% têm contrato efetivo, enquanto outros 50% são temporários e 50% têm aulas complementares na mesma escola e séries, o que implica numa importante constatação: a inexistência de concurso público.

Ora, o fato de que os professores atuarem na mesma instituição e série com aulas complementares é sintomático quanto à falta de professores efetivos. No quadro da escola.

Outra importante constatação é que os professores continuaram lotados na instituição em que trabalhavam desde o ano de 2011. A escola fez os ajustes necessários para que o professor pudesse permanecer na mesma série em turno diferente (na região esse processo é denominado de dobra).

Quanto à utilização dos conhecimentos adquiridos nos treinamentos/capacitações 90% disseram que os aplicam enquanto apenas 10% disseram que os aplicam às vezes.

Por sua vez, 100% dos entrevistados consideraram que a qualidade do que é ensinado melhorou com os treinamentos/capacitações, o que indica satisfação com os treinamentos/capacitações realizados. O que é corroborado pelo fato de que 100% disse se sentir mais motivado no trabalho após a realização dos cursos de formação continuada, além de que 100% se sentem mais autoconfiantes e se sentem mais enriquecidos no seu planejamento diário, tendo compartilhado nos cursos novas experiências docentes.

## 5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

A partir da problematização do tema sobre treinamento/capacitação, por meio da pesquisa realizada, conclui-se que o objetivo de estudo a que se propõe a referida pesquisa foi alcançado. Ora, pelo universo da pesquisa que apesar de pequeno compreende 100% dos professores que atuam em sala de aula da escola Samuel Barreira, demonstrou-se que os docentes têm uma percepção positiva quanto aos cursos de treinamento e capacitação aos quais foram submetidos pela SEME.

Dessa forma, as necessidades e expectativas docentes quanto à formação continuada, no caso da escola Samuel Barreira, são correspondidas. Além disso, os docentes têm plena consciência da necessidade do docente participar de treinamento/capacitação, para uma prática pedagógica diária em sala de aula com a essência da qualidade e eficácia. Praticando o conhecimento adquirido para determinada série e não havendo distorção dessa prática pedagógica na série para a qual não foi treinado.

Observa-se que os treinamentos/capacitações, no caso da escola Samuel Barreira, foram assegurados aos docentes e fez melhorar sua prática (pelo menos na visão docente), exercendo seu papel de auxiliar a construção do conhecimento, como o mediador possuidor de habilidades e competências que propiciarão uma prática de educação qualitativa, sendo capaz de prover as necessidades de conhecimentos que os alunos trazem para a sala de aula.

Além disso, pelo menos no caso da escola Samuel Barreira, os docentes são mantidos nas séries para as quais são treinados/capacitados, tornando, em tese, seu treinamento mais eficaz, evitando a distorção treinamento/série, que pode tornar o treinamento ineficaz ou ineficiente.

Conclui-se, portanto que o treinamento/capacitação é um bem essencial para o professor, mas é necessário que corresponda às necessidades e anseios do professor e que o professor permaneça na série para qual foi treinado, evitando assim que a qualidade da prática pedagógica seja engessada por um processo de desqualificação docente, mesmo ele sendo participante ativo de treinamento/capacitação. A capacitação profissional é uma necessidade, portanto a rede municipal deve continuar oferecendo essa qualificação, mas deve oferecer, tal

como no caso da escola Samuel Barreira, condições para que o docente permaneça na série para a qual foi treinado e que o treinamento corresponda às necessidades e expectativas dos docentes. O caso da escola Samuel Barreira, portanto, é um bom exemplo de formação continuada docente.

## REFERÊNCIAS

AMAGI, Isao. Melhorar a qualidade do ensino escolar. In: DELORS, Jacques et al. Educação um tesouro a descobrir. **Relatório para UNESCO da comissão internacional sobre educação para o século XXI**. 6.ed. São Paulo; Brasília – DF: MEC: UNESCO: Cortez, 2001.

ARANHA, Maria L.A. **História da educação e da pedagogia: geral e Brasil**. 3.ed.São Paulo:Moderna,2006.

BITTENCOURT, Agueda B. Sobre o que falam as coisas lá fora: formação continuada dos profissionais da educação. In:FERREIRA, Naura Syria Carapeto et al (org). **Formação continuada e gestão da educação**. 2 ed. São Paulo: Cortez, 2006.

BOOG, Gustavo G. **Manual de treinamento e desenvolvimento (ABTD)**. 3 ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 1999.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa**. 14. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2002.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisas**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GADOTTI, Moacir. **Boniteza de um sonho: ensinar – e – aprender com sentido**.1.ed.Curitiba: Positivo, 2005.

GÓES, Hervaldira Barreto de Oliveira. **Educação continuada: um desafio para o professor do ensino básico**. In: 1º Encontro de educação do colégio Gonçalves Dias, 7 a 8 junho, 2008, s.l. Colégio Gonçalves Dias, 2008. Disponível em <[http://www.gd.g12.br/eegd/2008/formacao\\_continuada.pdf](http://www.gd.g12.br/eegd/2008/formacao_continuada.pdf)>. Acessado em 18 maio 2010.

IZABEL, Maria. **O Bom Professor e sua Prática**. 3 ed. São Paulo: Papirus, 1994.

LIBÂNEO, José Carlos. **Adeus professor, adeus professora?: novas exigências educacionais e profissão docente**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2001.

LIMA, Maria S.; GOMES, Maria O. Redimensionando o papel dos profissionais da educação. In: PIMENTA, Selma G.; GHEDIN, Evandro (Org.). **Professor reflexivo no Brasil**: gênese e crítica de um conceito. 2.ed. São Paulo: Cortez, 2002.

MENEZES, Luís. **Formação continuada**. São Paulo: Scipione, 1996.

MEZOMO, João C. Educação e qualidade total: a escola volta às aulas. 2.ed. Rio de Janeiro: vozes, 1997.

PERRENOUD, Philippe. **Práticas pedagógicas, profissão docente e formação**. Porto Alegre: ARTMED, 1993.

RODRIGUES, Magda Tyska. **Mais do que gerir, educar**: um olhar sobre as práticas de gestão como práticas pedagógicas. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2000.

## ANEXOS

### QUESTIONÁRIO

Este questionário apresenta perguntas relacionadas à sua atividade profissional, para tanto, responda marcando a alternativa, que representa seu posicionamento quanto ao que lhe é perguntado.

1.Qual a sua formação?

- ☐ Magistério(2º grau)
- ☐ Nível superior em Pedagogia
- ☐ outra formação.

2.Seu contrato é:

- ☐ Efetivo
- ☐ Temporário

3.Tem aulas complementares?

- ☐ Sim
- ☐ Não

4.É na mesma série e/ou escola?

- ☐ Mesma Escola e Série
- ☐ Outra Escola e outra Série.

5. Já participou de treinamento/Capacitação?

- ☐ Sim
- ☐ Não

6.Aplica em sua prática pedagógica diária o que foi ensinado no Treinamento/Capacitação/

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ As vezes.

7.A qualidade do que é ensinado melhorou o aprendizado dos alunos, face a sua participação no treinamento/capacitação?

- ☐ Sim
- ☐ Não

8.Sente-se mais motivado no trabalho, devido a sua participação nos Treinamentos/Capacitações?

( ) Sim

( ) Não

9. Em sua opinião os treinamentos/Capacitações contribuem para melhorar a auto confiança do professor?

( ) Sim

( ) Não

10. Os treinamentos levam os docentes a compartilharem novas experiências, e assim enriquecerem seu planejamento diário?

( ) Sim

( ) Não