

Encontro formativo com Mônica A. Pinazza e equipes gestoras

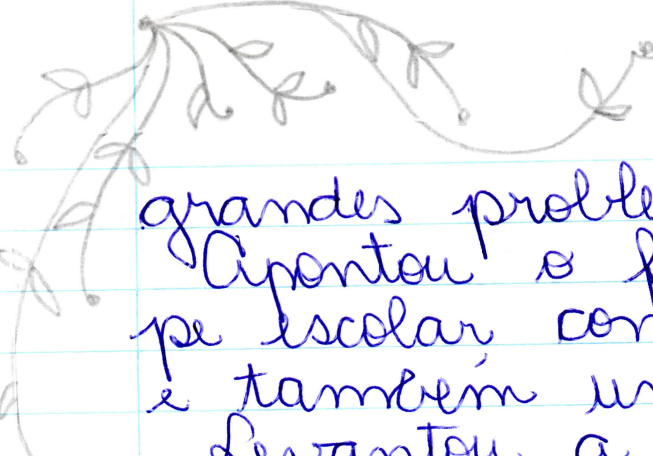
Data: 08 de novembro de 2011

O início do encontro foi marcado pela retomada de combinados quanto ao envio de materiais para as aulas.

A Mônica afirmou que os textos estão sendo encaminhados para o e-mail da escola e o pessoal, informou que a Meire possui o sobrenome Festa e que outras colegas relataram que acabou caindo no spam por conta disso.

A partir de agora os textos serão enviados na semana seguinte ao curso e um e-mail será enviado uma semana antes do encontro para lembrar a atividade e sua leitura que deve ser feita.

Retomou o encontro anterior e apontou a dificuldade que o grupo, mediante a comando, demonstrou em identificar dificuldades na própria unidade escolar. Os dados colhidos apontaram que o maior problema diz respeito aos aspectos relacionais, sendo os conflitos os



grandes problemas.

Apontou o fortalecimento da equipe escolar como função do diretor e também um desafio.

Levantou a seguinte questão: Como construir uma educação emancipadora se todos os envolvidos não estão emancipados?

Em seguida nos dividimos em grupos para discutir os textos "Liderar numa cultura de mudança" de Michael Fullan e "Inovar no interior da escola" de Monica Gather Thurler a partir de dez questões.

Após reencontrarmos todos na sala de vídeo a Monica retomou as questões com o grupo.

Alaince vou registrar alguns apontamentos feitos pela professora e pelo grupo que julguei serem fundamentais.

Em relação a emancipação ficou claro que o gestor precisa emancipar seu grupo para que também consiga sua emancipação. Quando o grupo não está fortalecido é mais fácil para o sistema intervir de modo autoritário, resolvendo as questões pendentes de cima para

baixo.

O processo de emancipação gera conflito já que para muitos é preferível a estabilidade, já que esta passa a impressão de segurança.

A autonomia, objetivo do sujeito, só se constrói no coletivo e para isso todas as pendências precisam ser resolvidas, nada de deixar a "sujeira debaixo do tapete".

O conceito de Práxis foi apontada de vários modos: prática reflexiva na ação pedagógica; discernimento; vinculada a ideia de transformação social (Marx); e por último concluindo o conceito como prática reflexiva / discernimento em favor da humanidade tendo como base a ética e o ato civilizatório.

Ficou claro que a nossa responsabilidade não se resume a índices escolares e áreas de conhecimento. Porém, levantou-se que a profissão docente se intensifica com novas atribuições, principalmente na falta de mais políticas públicas.

Sobre esta questão a Mônica apontou o autor Cindy Hargreaves e um filme francês "Quando tudo

começa" que escancara a linha tênue que separa a vida profissional e pessoal.

Para os profissionais da educação é muito difícil não se envolver em outras coisas que ultrapassem o pedagógico.

Retomando a questão das mudanças foi usado o exemplo das atividades diversificadas que surgiu a partir das reflexões e apontamentos do autor Miguel Zabala no livro "Qualidade em Educação Infantil" no qual questiona porque todas as crianças precisam fazer a mesma coisa ao mesmo tempo.

A partir disso introduziram uma mudança em meia hora da rotina diária mas não mudaram o princípio que é o que transforma a prática e não as pequenas ações.

É importante retomar a história para que seja um ponto de partida para a inovação e não para a lamentação. - não seria mudança?

Ficou claro que os líderes podem acionar uma mudança na cultura escolar e que precisam implicar todos os envolvidos. - não seria inovação?

É possível que ocorra uma depressão



são pré-implantação, que as pessoas se fechem para o novo e sefram com a mudança, mas isto faz parte.

O professor neste processo não pode ser um mero objeto da mudança e sim um agente dela.

Um importante instrumento é o PPP - Projeto Político Pedagógico, que aborda todos os aspectos que norteiam o trabalho na escola.

A partir do P.P.P. avaliamos o que foi bom e o que precisa melhorar e ele que inclui todos os profissionais da educação (entendido como todo funcionário dentro da escola).

Para ajudar a inovar é necessário também contar com as pessoas que pensam diferente de nós, pois normalmente aprendemos mais com elas.

A Mônica citou o exemplo das coordenadoras pedagógicas que em São Bernardo foram aguardadas em função da demanda, porém alguns diretores não receberam bem.

Uma discussão que surgiu no grupo em função disso foi que esta era uma exceção e que alguém que passou no concurso deveria possuir as competências mínimas para assu-

mir o cargo e que não dá para esperar tanto que a pessoa esteja apta.

A outra ponderação feita é que fazer uma prova a partir do estudo bibliográfico não asseguram competência para assumir uma nova função.

As duas colocações foram acolhidas pela professora e entendidas como adequadas até certa medida, já que é preciso considerar vários fatores e usar a situação como exemplo de as diferentes ideias e que podem contribuir com a reflexão e posterior mudança.

Com o adiantado da hora encerramos o encontro e eu em parceria com a Rita Sartori nos responsabilizamos pelo registro dos acontecimentos.

Evelyn Cunha de Oliveira
Coordenadora pedagógica
EMEB Maria José Rodrigues

A seguir as contribuições da Rita (minha vizinha de escola, e que favoreceu esta parceria!)

Considerações de uma diretora/gestora escolar

Acreditei na importância da retomada dos textos; rever/preler com a tarefa de responder questões assegura uma maior clareza dos objetivos. Os grupos releem os textos, considerando o tempo disponível, conseguimos avançar um pouco mais nas reflexões a respeito do formador dos professores. A figura do diretor (da diretora) ainda vista como agente centralizador e que se faz necessário a emancipação do grupo para que neste grupo a emancipação seja conquistada pelo(a) próprio diretor(a) - Fortalecer o grupo - motivar participações - Estabelecer limites

Diagnosticar intervenções positivas... fica sendo tarefa do(a) diretora)? Mudar a denominação para gestor escolar ajuda a conquista e o fortalecimento do grupo? Há necessidade de se investir muito mais nas participações propositivas de toda a equipe escolar. => Gestão participativa? (o que significa?) - (texto 3 = maior referência a estes temas)

Abiplamente comentado nas aulas o tema mudança - gerador de conflito. (é mais fácil não mudar - não mexer com determinadas pessoas e "modus operandis") Neste texto a questão da diferença entre mudança e inovação. Para mudanças são aguardadas muito mais reflexões e por isso profundidade / que apenas inovar. (Mudar os móveis da sala de aula ou retuar

o giz das mãos docentes / não significará que as mudanças realmente aconteceram)

Acredito ainda que os conceitos como: mudança / autonomia / práxis retomados salientemente pela professora, necessitam ser objeto de estudos e práticas de muitos funcionários desta prefeitura (percebi no próprio grupo falas incoerentes com as explicações dadas pela professora (ex: "autonomia que ganhamos" nas escolas estaduais na época em que Paulo Freire era secretário da educação de J. Paulo") → autonomia não é algo que se ganha de alguém ...

O conceito de práxis, retomado também pela docente, é tido pela maioria de nós como "prática reflexiva" - e com isso reduzimos o conceito às nossas próprias avaliações ... e o termo

discernimento é ponto chave para que possamos adotar posturas

políticas pedagógicas não alienadas ou alienantes, principalmente quando o assunto refere-se às políticas públicas para a educação.

- Professores agentes de mudança e não objetos dela

- PPP - avaliação da escola - qualidade "Indicadores de Qualidade" (usado pelo Ens. fundamental na rede - oportunidade de avaliar o contexto e propor (em conjunto) mudanças.

Ponto
importante

A chegada dos(as) Coordenadores(as) Pedagógicas na rede - aguardada com grande expectativa (principalmente pelos(as) diretores(as) - concursados) - porque logicamente além de gerar certo desconforto pelas "mudanças" no contexto interno seria um (uma) parceiro(a) (tb concursado) para pormar nas formações e na conquista dos objetivos explicitos em leis e no PPP.

→ ansiosamente aguardados(as) talvez seria exagero dizer - porém a elaboração de edital para o concurso deveria ser pano de fundo para nossas reuniões (diretores e secretaria de educação) em 2009 para que assim pudessemos - talvez -

decidirmos em conjunto "qual o perfil do CP nossa rede precisa - competência técnica seria um pré-requisito que não poderia ser colocado - porém o CP é responsável direto pela "parte pedagógica" - diretores autoritários (como foi colocado por um participante) digo que seria "autoridade no assunto" - que não é certamente pré-requisito - porém é o que se espera de todo profissional (seja ele concursado ou não) porém em se tratando de CP que não seja autoridade nos assuntos ligados a educação (principalmente em Ensino Fundamental) terá muitas dificuldades ou sequer terá chances de ser um(a) formador(a) de professores(as) - quem forma o formador? neste caso o gestor?

EMEB Professor Paulo Freire

Rita Sartori 14/11/11