



Universidade do Minho
PORTUGAL

DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL EM CONTEXTO DE SUPERVISÃO: UM PROCESSO EM DOIS SENTIDOS?

Maria Assunção Flores
aflores@ie.uminho.pt



Supervisão 2020

II Congresso Nacional e
I Internacional de Supervisão:
Políticas e Práticas

5 - 6 novembro, 2020
online e misto



O conceito de DP/DPC

- Conceito ambíguo e confuso (Friedman & Phillips, 2004)
- Conceptualmente vago (Fraser, Kennedy, Reid & Mckinney, 2007)
- Natureza complexa, dinâmica e controversa (Avalos, 2011, Day, 2001, 2017)
- Diversidade de entendimentos e propósitos (Kennedy, 2005; Boylan, Coldwell, Maxwell & Jordan 2017)
- Diversos modelos e estruturas (Flores et al, 2009)
- Diferentes concepções de professor e de relação com a prática (Sachs, 2009)



O conceito de DP/DPC

- Oportunidades formais e informais de aprendizagem que contribuem para melhorar a competência profissional dos professores (Ritcher et al, 2011)
- Oportunidades informais e oportunidades de aprendizagem “acelerada” mais formais (Day, 2004), disponíveis através de ações de formação contínua, interna e externamente organizadas.
- Diversidade de formatos e de estratégias (Avalos, 2011)
- Entendimento holístico e contextualizado (Day, 2001)
- Um processo e não um evento (Guskey, 2002)
- *Mentoring* como estratégia de DP (Kennedy, 2014)



O conceito de DP/DPC

“O desenvolvimento profissional envolve **todas as experiências espontâneas de aprendizagem e as atividades conscientemente planejadas**, realizadas para **benefício, direto ou indireto, do indivíduo, do grupo ou da escola** e que contribuem, através destes, para a qualidade da educação na sala de aula. É o processo através do qual os professores, enquanto agentes de mudança, **reveem, renovam e ampliam, individual ou coletivamente**, o seu **compromisso com os propósitos morais do ensino**, adquirem e desenvolvem, de forma crítica, juntamente com as crianças, os jovens e os seus colegas, o conhecimento, as destrezas e a inteligência emocional, essenciais para uma reflexão, planificação e prática profissionais eficazes, **em cada uma das fases das suas vidas profissionais.**”

Day (2001, pp. 20-21)

O conceito de APD

“processo através do qual os professores, como agentes de mudança, sozinhos ou com outros:

- ampliam o seu ***comprometimento emocional e intelectual*** ao longo da carreira para incluir os *propósitos éticos* e morais mais amplos do ensino em *contextos de reforma*;
- reveem e renovam o seu ***sentido de identidade profissional***;
- adquirem e desenvolvem criticamente os valores, ***as disposições, as qualidades***, o conhecimento, as destrezas, as práticas e *as capacidades para uma resiliência diária*;
- envolvem-se em processos de ***aprendizagem e desenvolvimento profissional funcional e atitudinal***”
(sublinhado no original).

Day (2017, p. 23)

Espectro de modelos de DP (adaptado de Kennedy, 2014)

Transmissão

- **Modelo de treino**
- **Modelo da deficiência**

Características

Enfoque no conteúdo (conhecimentos e competências)

Limitado em termos de mudança da prática

Ênfase na dimensão individual

Profissionalismo

Gerencialista (Sachs, 2016)

Organizacional (Evetts, 2009)

Controlado (Sachs, 2009)

Espectro de modelos de DP (adaptado de Kennedy, 2014)

Transição

- Modelos de *coaching/mentoring*
- Modelos de comunidades de prática

Características

Capacitação de professores

Questionamento e mudança de práticas

Mudança nos modos de trabalho pedagógico dos professores

Atenção às condições de exercício da profissão e do DP

Profissionalismo

Interativo (Hargreaves e Fullan, 2012)

Ocupacional (Evetts, 2009)

ou

Constrangido (Wills et al., 2009)

Performativo (Evans, 2011)

Espectro de modelos de DP (adaptado de Kennedy, 2014)

Transformação

- Modelos de indagação e colaboração profissional

Características

Transformação das práticas e dos contextos

Impacte ao nível da escola e da profissão

Ênfase na dimensão coletiva e participativa

Profissionalismo

Colaborativo e democrático (Whitty, 2009)

Colaborativo (Fullan, 2017)

Democrático e ativista (Sachs, 2016)

Comprometido (Flores, 2019)

Questões críticas

* **Conceptualizações do DP como um *continuum* linear**

- simplistas e inviáveis
- desvio das reais oportunidades de DP
- “professor como funcionário” (Day, 1999)
- satisfação das necessidades do sistema

* **Necessidade de considerar**

- “professor como pessoa”
- contextos históricos e organizacionais e as culturas em que o trabalho dos professores se realiza
- as suas fases de desenvolvimento cognitivo e emocional
- descontinuidades, disposições e disponibilidade para a aprendizagem (regressões, avanços, estímulos...) (Day, 2001)
- dimensão coletiva e participativa

Questões críticas

- Campo ainda pouco teorizado sobretudo no contexto português (Flores, 2018)
- Visão fragmentada e lacunar; necessidade de conceptualização (Kennedy, 2014)
- Falta dimensão da participação coletiva (Desimone, 2009)
- Desfasamento entre investigação, prática e DP (Dimmock 2016)
- Ausência de estudos longitudinais (Kennedy, 2014)
- Consistência das mudanças e sua sustentabilidade (Avalos, 2011)
- Passar da co-aprendizagem através da conversa para a co-aprendizagem através da observação e *feedback* (Avalos, 2011)

DP e colaboração

- O poder da co-aprendizagem e das trocas informais em culturas escolares, o estabelecimento de redes de aprendizagem, experiências mais formalizadas (ex. oficinas) para desenvolver *coaching* de pares, colaboração e projetos conjuntos (Avalos, 2011)
- Troca e partilha (Charlier, 2014)



Questões críticas

- Necessidade de ultrapassar a lógica dos “modelos do que funcionam”
- Necessidade de estudos que incidam sobre o impacto do DP a diferentes níveis
- Ênfase na dimensão individual e menos nos contextos e na profissão

Questões a considerar

- A multidimensionalidade do DP
- O lugar da prática: a centralidade do contexto da sala de aula
- DP, identidade profissional e profissionalismo docente (funcional e atitudinal, Evans, 2008).

Obrigada!