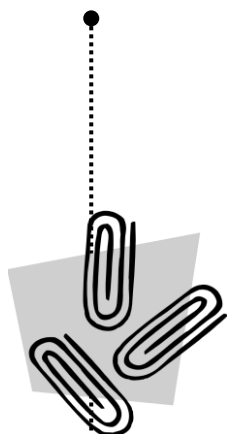


# Anexo 7.02



## **“Supervisão e Construção da Profissionalidade Docente”**

**Reunião da Comissão de Prática Pedagógica IV**

**Licenciatura em Ensino Básico (1.º Ciclo), Braga 04 de Dezembro de 2002**



# Supervisão e Construção da Profissionalidade Docente

→ **Luísa Alonso** (alonso@iec.uminho.pt)  
Equipa da Prática Pedagógica EB

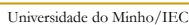
Universidade do Minho  
Instituto de Estudos da Criança

Reunião da Comissão de Prática Pedagógica IV - Licenciatura em Ensino Básico (1.º Ciclo)  
Braga 04 de Dezembro de 2002

“A qualidade profissional de um currículo de formação de professores tem a ver com a forma como as diferentes componentes da formação (C. Educação / C. Especialidade / Prática Profissional) se articulam no sentido de adquirirem uma coerência, que permita aos professores em formação encontrar um significado pessoal e profissional, de forma a, progressivamente, irem construindo as **teorias práticas** que poderão orientar a sua acção”.

(L. Alonso, 1998)

- Precariedade da relação directa do conhecimento com a acção;
- O peso da socialização na construção do conhecimento profissional;
- A qualidade dos contextos como condição facilitadora do desenvolvimento profissional.



## A complexidade da formação de professores do 1.º Ciclo

- Abrangência do saber profissional;
- Abordagem integradora do currículo;
- Isolamento profissional.

## Na procura de um Modelo Integrado e Flexível de Formação

“O conhecimento profissional é resultante de um **processo dinâmico e dialéctico** entre os **conhecimentos académicos**, o **conhecimento experiencial** e as **crenças ideológicas** em contextos determinados”.

*(L. Alonso, 1998)*

“A interacção continuada entre as **experiências** e o **significado** é crucial para outorgar coerência ao currículo”.

*(J. Beane, 2000)*

## Criação de contextos formativos coerentes

- Um modelo integrado e flexível de formação sustenta-se na construção conjunta e articulada de **contextos formativos coerentes** que permitam aos formandos **atribuir um significado** (compreender, relacionar, mobilizar, agir, partilhar) pessoal e profissional às diferentes experiências que integram o currículo de formação.

## Referencial da formação





## O processo de supervisão

- **Supervisão:** processo interactivo e colaborativo de apoio e estímulo à construção do conhecimento profissional, através do desenvolvimento de atitudes e capacidades reflexivas e de auto-conhecimento, baseado em ciclos continuados de planificação-intervenção/observação-feedback/reflexão.

## Objectivos do processo de supervisão

- **Diagnosticar as necessidades** do formando de modo a poder oferecer a ajuda e orientação adequadas.
- Facilitar a aquisição e desenvolvimento de **competências e metodologias** variadas de ensino-aprendizagem, através de processos de **investigação e experimentação**.
- Possibilitar situações em que o formando **reflicta de forma sistemática** sobre a sua prática, desenvolvendo atitudes e capacidades reflexivas que o levem progressivamente à clarificação dos "**valores**" e das suas "**teorias práticas**", o que lhe permitirá "**agir com compreensão**".

## Objectivos do processo de supervisão

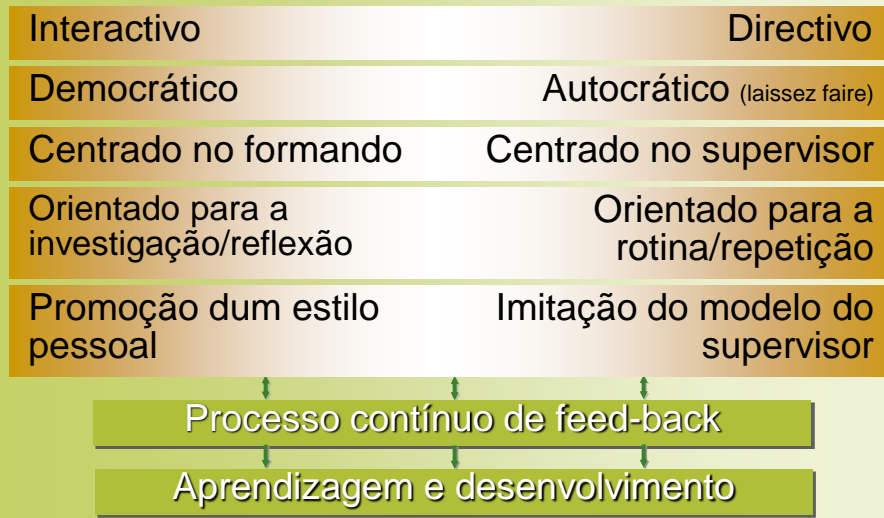
- Oferecer ao formando um **feedback** objectivo, rigoroso e construtivo da sua actuação educativa.
- Realizar a **avaliação contínua e formativa** do formando, partilhando com ele os critérios de avaliação e envolvendo-o num processo de **auto-avaliação**.
- **Orientar e apoiar** o formando na resolução dos **problemas emocionais** e dos **conflitos cognitivos e afectivos** que acompanham o processo de mudança.

## Objectivos do processo de supervisão

- Promover um **clima de comunicação e colaboração** entre os participantes no processo de formação.
- Favorecer a **integração do formando** nas diferentes estruturas da escola.
- Levar o formando a desenvolver **atitudes positivas perante a inovação** numa perspectiva de desenvolvimento profissional ao longo da vida.
- Ajudar o formando a definir o seu **projecto profissional** como docente, construindo progressivamente o seu **estilo pessoal**.



## Características dum processo de supervisão



Universidade do Minho/IEC

15

## Estabelecer uma relação de ajuda (competências)

- O supervisor mostra uma atitude de “**compreensão empática**” do formando.
- O supervisor “**aceita incondicionalmente**” o formando.
- O supervisor implica o formando no processo de supervisão, levando este a **participar activamente nos encontros**.

Universidade do Minho/IEC

16

## Estilos de supervisão

Glickman, 1985

		ESTILOS DE SUPERVISÃO		
		Não Directivo	Colaborativo	Directivo
COMPORTAMENTOS	Prestar atenção			
	Clarificar			
	Encorajar			
	Servir de espelho			
	Dar opinião			
	Ajudar a encontrar soluções			
	Negociar			
	Orientar			
	Estabelecer critérios			
	Condicionar			

Universidade do Minho/IEC

17

## Competências interpessoais

- **Prestar atenção:** verbal e não-verbal
  - “pois”, “está”, “OK”, “sim”, ...
- **Clarificar:** para compreender o pensamento do professor
  - “quando diz... Refere-se a...?”, “é capaz de explicar melhor?”
- **Encorajar:** para estimular o pensamento do professor.
  - “continue”, “e depois?”, “ótimo”, “pense nisso”, ...

Universidade do Minho/IEC

18

## Competências interpessoais

- **Servir de espelho:** parafrasear ou resumir para verificar se compreendeu bem.
  - “parece-me que, na sua opinião”, “se eu entendi bem”, ...
- **Dar opinião:**
  - “na minha opinião”, “eu acho que”, “podia”, ...
- **Ajudar a encontrar soluções para os problemas:**
  - “Como é que vai resolver o problema?”, “Que estratégias lhe parecem mais adequadas?”, ...

## Competências interpessoais

- **Negociar:** ponderar os prós e os contras.
  - “que solução será melhor: a X ou a Y?”, “o que acontecerá se toma essa atitude?”, ...
- **Orientar:**
  - “vai fazer isto e aquilo”, “quero que”, ...
- **Estabelecer critérios:** concretizar os planos de acção.
  - “na próxima semana quero ver”, “na próxima aula deve reduzir o tempo de fala para ...”, ...

## Competências interpessoais

- **Condicionar:** explicita as consequências do cumprimento ou não das indicações.
  - “sei que consigo”, “se não actuar rapidamente, depois será tarde”, “olhe que não há tempo a perder” ...

(Glickman, 1985)

## Ciclo de supervisão



## Encontro de planificação - pré-observação (estratégias)

- Pedir ao formando para “**explicitar**” as opções feitas na planificação;
- Identificar as “**preocupações**” do formando acerca da actividade a realizar;
- Traduzir as preocupações e conceitos abstractos em “**comportamentos observáveis**” – operacionalizar;
- Identificar **procedimentos** para **melhorar** o plano do formando;

## Encontro de planificação - pré-observação (estratégias)

- Ajudar o formando a formular **objectivos** de **auto-aperfeiçoamento**;
- Seleccionar os comportamentos mais **relevantes** para observar e os **instrumentos** de observação para os registar;
- Usar várias **fontes/metodologias** de recolha de **dados**.

## Encontros de feed-back (estratégias)

- Apresentar ao formando os dados de observação objectivos e específicos;
- Solicitar do formando inferências, opiniões e sentimentos sobre os dados de observação;
- Realizar perguntas de esclarecimento que estimulem o pensamento reflexivo;
- Estimular o formando a considerar as consequências educativas e didácticas das suas acções;

## Encontros de feed-back (estratégias)

- Encorajar o formando a procurar estratégias alternativas para melhorar a sua prática;
- Dar ao formando oportunidades para a prática de diferentes metodologias e experiências e para a contrastação de umas com as outras.

