# **Dimensão pedagógica**

# **Subdimensão**

## Desenvolvimento profissional e docente

## Entrega

A escola dispõe de estratégias de desenvolvimento profissional docente fundamentadas em diagnósticos das necessidades formativas dos professores e da aprendizagem dos estudantes, alinhadas às orientações da política educacional e ao PPP, orientadas para a aprendizagem contínua e colaborativa. Essas estratégias contemplam a oferta de ações de formação internas e externas, o acompanhamento e apoio individualizado aos professores e o estímulo ao trabalho coletivo e à liderança docente. A gestão promove condições adequadas de tempo e recursos, incentivando a experimentação e o compartilhamento de práticas pedagógicas que aprimoram continuamente o ensino, com foco na aprendizagem de todos os estudantes. O envolvimento ativo da comunidade escolar fortalece a corresponsabilidade e a efetividade das ações de desenvolvimento profissional.

## Atribuições

1. Diagnosticar necessidades de formação docente. Realizar diagnósticos sobre lacunas formativas por meio de estratégias como observações de aula, entrevistas, autoavaliações e análise de resultados de aprendizagem, garantindo a coleta sistemática de dados para subsidiar o planejamento das formações.
2. Planejar e implementar ações de formação interna e externa. Desenvolver e implementar planos de formação contínua alinhados ao PPP da escola. Organizar formações internas, como encontros pedagógicos, grupos de estudo e oficinas, e incentivar a participação em ações externas, oferecidas pelas secretarias de educação ou outras organizações.
3. Organizar e valorizar o trabalho coletivo dos professores. Garantir e participar ativamente da rotina de trabalho coletivo, como planejamento, avaliação e trocas pedagógicas, valorizando esses momentos como oportunidades de reflexão e aprendizagem.
4. Promover a aprendizagem colaborativa entre os professores. Estimular a formação de grupos colaborativos e comunidades de prática, promovendo a mentoria entre pares e incentivando a autonomia dos professores na organização desses espaços e o compartilhamento da liderança para seu desenvolvimento.
5. Acompanhar e apoiar individualmente os docentes. Implementar estratégias de acompanhamento individual, como observações de aula e devolutivas formativas, oferecendo apoio próximo a professores novatos ou que enfrentam dificuldades, reconhecendo suas práticas exitosas e promovendo melhorias.
6. Garantir infraestrutura e tempo para o desenvolvimento profissional. Assegurar recursos tecnológicos e materiais adequados para ações formativas, assegurando a realização das reuniões de HTPC (Horário de Trabalho Pedagógico Coletivo) e garantindo o cumprimento do 1/3 da carga horária para planejamento, conforme a legislação.
7. Promover práticas de inovação pedagógica. Incentivar os professores a experimentar novas metodologias pedagógicas, oferecendo apoio à implementação e avaliação de resultados, e criar um ambiente de confiança para o compartilhamento de inovações.
8. Monitorar e avaliar as ações de formação. Acompanhar o resultado das formações nas práticas pedagógicas e na aprendizagem dos alunos, ajustando continuamente as estratégias formativas.
9. Engajar a comunidade escolar no desenvolvimento profissional. Envolver estudantes, famílias e outros profissionais no diagnóstico, acompanhamento e avaliação das práticas formativas, promovendo reflexões coletivas e corresponsabilidade na melhoria contínua da escola.

## Rubricas

### Rubrica 1: Sensibilização

Você se sente preparado para implementar estratégias básicas de desenvolvimento profissional, como organizar ou viabilizar formações pontuais, especialmente externas, geralmente motivadas por exigências da rede ou demandas dos professores. Você percebe que seu apoio aos docentes, especialmente os novatos, é centrado em acolhimento afetivo, com pouca ênfase no desenvolvimento de competências pedagógicas. Embora se perceba apto a viabilizar que os professores tenham tempo para planejamento coletivo, ainda não se sente preparado(a) para assegurar que esse tempo seja efetivamente utilizado para fortalecer o trabalho coletivo ou promover a aprendizagem colaborativa.

### Indicadores

* Viabiliza formações pontuais, especialmente externas, motivadas por exigências da rede ou demandas dos professores, mas sem conexão com diagnósticos estruturados.
* Oferece apoio emocional aos docentes, especialmente os novatos, por meio de acolhimento afetivo e ações de integração (mas sem ênfase ainda no desenvolvimento de competências profissionais)
* Viabiliza que os professores tenham tempo para planejamento coletivo, mas não garante seu uso eficaz.

*Perguntas de autoeficácia*

1. O quanto você se sente preparado(a) para viabilizar formações pontuais externas baseadas em exigências da rede administrativas ou em demandas dos professores?
2. O quanto você se sente preparado(a) para apoiar os docentes, especialmente os novatos, por meio de um acolhimento afetivo (emocional) e ações de integração?
3. O quanto você se sente preparado(a) para viabilizar momentos para o planejamento coletivo dos professores?

### Rubrica 2: Exploração

Você se sente preparado(a) para atuar de forma mais proativa no desenvolvimento profissional docente, organizando diagnósticos iniciais baseados nos resultados de aprendizagem dos estudantes, mas ainda não no diagnóstico estruturado das práticas pedagógicas dos docentes. Você se sente capacitado(a) para garantir o tempo de planejamento coletivo e utilizá-lo para ações formativas, ainda que de forma pouco estruturada e sem integração ao PPP. Também se sente apto a realizar observações pontuais de aula, mas de forma ainda não sistemática e não integrada ainda a uma estratégia de desenvolvimento profissional consistente.

### Indicadores

*Perguntas de autoeficácia*

1. O quanto você se sente preparado(a) para usar os resultados de aprendizagem dos estudantes para identificar áreas prioritárias para o desenvolvimento profissional dos professores?
2. . O quanto você se sente preparado(a) para utilizar o tempo de planejamento coletivo para promover a aprendizagem colaborativa e propor atividades de formação para os docentes?
3. O quanto você se sente preparado(a) para realizar observações de sala aula, mesmo que de forma pontual e não integrada ainda a uma estratégia de desenvolvimento profissional?

### Rubrica 3: Liderança Estratégica

Você se sente capacitado para liderar o desenvolvimento profissional docente de forma estruturada, utilizando diagnósticos sistemáticos das práticas pedagógicas dos professores e da aprendizagem dos estudantes para planejar ações formativas alinhadas ao PPP. Você se percebe preparado(a) para implementar estratégias regulares, como observações de sala de aula com devolutivas consistentes, garantindo também infraestrutura e tempo adequados para o trabalho coletivo e aprendizagem colaborativa entre os professores. Você também se sente apto(a) a monitorar e revisar as ações formativas, promovendo práticas inovadoras e sustentáveis.

### Indicadores

* Conduz diagnósticos sistemáticos das práticas pedagógicas e da aprendizagem, utilizando-os para planejar ações formativas alinhadas também ao PPP.
* Lidera os momentos de trabalho coletivo de maneira que se tornem também oportunidades para a aprendizagem colaborativa
* Realiza observações de aula com devolutivas consistentes, integrando-as ao planejamento e ao acompanhamento profissional.
* Garante infraestrutura, recursos tecnológicos e tempo adequados para formações contínuas.
* Monitora e revisa as ações formativas, promovendo ajustes e fortalecendo práticas inovadoras.

*Perguntas de autoeficácia*

1. O quanto você se sente preparado(a) para conduzir diagnósticos sistemáticos das práticas pedagógicas dos professores e utilizá-los no planejamento de ações formativas?
2. O quanto você se sente preparado(a) para liderar os momentos de trabalho coletivo de maneira que se tornem oportunidades para a aprendizagem colaborativa?
3. O quanto você se sente preparado(a) para realizar observações de aula e oferecer devolutivas consistentes e integradas ao planejamento da escola e ao acompanhamento profissional contínuo dos docentes?
4. O quanto você se sente preparado(a) para garantir infraestrutura, recursos e tempo adequados para formações contínuas e trabalho coletivo?
5. O quanto você se sente preparado(a) para monitorar e revisar ações formativas, ajustando-as com base nos resultados e fortalecendo práticas pedagógicas inovadoras?

### Rubrica 4: Transformação cultural

Você se sente plenamente capacitado(a) para promover uma cultura institucional sustentável de desenvolvimento profissional. Isso inclui estruturar diagnósticos e ações formativas como parte da rotina escolar, compartilhando a liderança dessas estratégias com os professores e promovendo a participação de toda a comunidade escolar. Você se percebe preparado(a) para viabilizar que a escola funcione como uma comunidade de aprendizagem, onde trabalho coletivo, a inovação pedagógica e o aprimoramento das práticas docentes são compartilhados e incorporados como valores institucionais. Além disso, você também se avalia capacitado(a) para articular com a rede e outras organizações (como universidades, terceiro setor, organizações no território) para estabelecer parcerias para o desenvolvimento profissional na escola, trazendo novas perspectivas e recursos para as ações formativas.

### Indicadores

* Compartilha a liderança do desenvolvimento profissional com os demais membros da equipe gestora e especialmente com os professores.
* Envolve estudantes, famílias e outros profissionais no diagnóstico, planejamento, acompanhamento e avaliação das práticas formativas, promovendo e corresponsabilidade.
* Sustenta uma cultura institucional em que o trabalho colaborativo e o aprimoramento das práticas docentes são valores institucionais.

*Perguntas de autoeficácia*

1. O quanto você se sente preparado(a) para compartilhar a liderança do desenvolvimento profissional com os demais membros da equipe gestora e especialmente com os professores?
2. O quanto você se sente preparado(a) para envolver estudantes, famílias e outros profissionais no diagnóstico e avaliação das práticas formativas, promovendo a corresponsabilidade?
3. O quanto você se sente preparado(a) para sustentar uma cultura institucional que valorize o trabalho colaborativo e o aprimoramento contínuo das práticas docentes?

## Transição de rubricas

### O que marca a transição da rubrica 1 para 2

*O gestor passa a ser mais proativo, sugerindo formações com base em diagnósticos iniciais, ainda limitados, e promovendo o uso do tempo de planejamento coletivo para ações formativas, avançando na estruturação de momentos de troca e reflexão.*

### O que marca a transição da rubrica 2 para 3

*O gestor assume um papel mais estratégico. As ações passam a ser planejadas de forma estruturada, baseadas em diagnósticos robustos de aprendizagem e de práticas docentes, integradas ao PPP, e monitoradas regularmente.*

### O que marca a transição da rubrica 3 para 4

*As práticas formativas se consolidam como parte da cultura institucional, sustentadas pela colaboração e autonomia de toda a comunidade escolar, independentemente da liderança direta do gestor.*