



Sumário Educacional: Desenvolvimento Profissional de Professor

O desenvolvimento profissional do professor envolve um processo contínuo de reflexão, aprendizagem e ação para ampliação de conhecimentos e habilidades, levando a práticas didáticas aprimoradas que influenciem positivamente a aprendizagem dos alunos.

O que significa Desenvolvimento Profissional (DP) de professor?

- O DP de professor busca o aprimoramento de professores e de sua prática por meio da adoção de uma abordagem **holística** para o desenvolvimento do professor como profissional de ensino. Trata-se de um **processo contínuo** e que apoia o **constante** desenvolvimento da prática do professor ao longo de **toda a sua carreira**.
- A prática do professor é composta por **diversas áreas**, cada uma das quais pode ser objeto de atividades de DP. Por exemplo, no modelo TPACK (Mishra e Koehler, 2006) existem três áreas que se sobrepõem - Conhecimento Tecnológico, Pedagógico e sobre Conteúdo. Dessa forma, as atividades de DP podem abordar especificamente o conhecimento sobre o conteúdo da matéria, ou focar em conhecimento pedagógico específico da matéria (sobreposição das áreas de conhecimento Pedagógico e sobre Conteúdo).
- Qualquer atividade que ajude os professores a **refletirem, aprenderem**, e, posteriormente, **agirem** visando ao **aprimoramento da sua prática** pode ser classificada como DP de professor, podendo ser realizada **presencialmente** ou **on-line**. Alguns exemplos são apresentados na Figura 1.
- Os professores podem participar de atividades de DP no âmbito **micro** (individual) ou **macro** (em colaboração com professores de vários contextos diferentes; Figura 1).

Figura 1: Envolvimento com atividades de DP do âmbito micro para o macro



Que outros termos estão associados ao DP de professor?

Outros termos frequentemente associados ao DP de professor são:

- **Desenvolvimento profissional continuado (DPC)** reforça a noção de que os profissionais devem sempre aprimorar seu conhecimento e prática de ensino.
- **Educação do professor** (ou **profissional**) enfatiza como o envolvimento com experiências educativas leva à *aprendizagem*, aprimorando o conhecimento, habilidades e características de um professor e melhorando sua prática.
- **Treinamentos** frequentemente desenvolvem aspectos operacionais de uma função, concentrando-se no alcance de uma habilidade específica, como a compreensão sobre como ensinar um conteúdo programático ou redigir objetivos de aprendizagem.
- **Mentoria e coaching** são ligeiramente diferentes um do outro. A *mentoria* foca em estabelecer uma *relação* de apoio pela qual um professor menos experiente se beneficia das orientações de um colega mais experiente (um "amigo crítico"). *Coaching* é uma *técnica* que oferece apoio estruturado para estimular um professor a analisar e desenvolver sua prática com relação a uma habilidade específica ou mudança circunstancial.
- Uma **comunidade/rede de aprendizagem profissional** une os professores, permitindo o compartilhamento de ideias e experiências, bem como a oferta de apoio mútuo, quer seja *on-line* ou presencialmente.
- Na **pesquisa-ação** os professores fazem pesquisas sobre sua própria prática, com o objetivo de descobrir como podem superar uma determinada questão ou problema associado à sua prática.

Que teoria está por trás do desenvolvimento profissional de professor?

- **O impacto dos professores sobre os alunos:** Pesquisas da área da educação indicam que os professores e suas ações em sala de aula **contribuem significativamente** para explicar diferenças de rendimento entre alunos (Creemers e Kyriakides, 2013). Portanto, o DP eficiente pode influenciar positivamente a prática dos professores e **melhorar** consideravelmente os **resultados dos alunos**.
- **O professor no lugar do aluno:** Dylan Wiliam abordou a noção dos professores como **eternos aprendizes** ao fazer a seguinte afirmação: *"Todo professor precisa melhorar, não porque não seja bom o bastante, mas porque pode ser ainda melhor"*. O conhecimento do professor também pode ser ampliado por meio de **feedback formativo** dentro de um ambiente de aprendizagem (Coe et al., 2020), refletindo as abordagens de **construtivismo social** aplicadas à aprendizagem (Vygotsky, 1978) que os professores utilizam com seus próprios alunos.

- A **reflexão** é um aspecto **fundamental** do DP de professor. Fazendo uma **análise crítica** criteriosa e deliberada de acontecimentos em sala de aula e perguntando "Por quê?", a fim de determinar os motivos por trás deles, os professores podem aprimorar sua prática e conhecimento, reconhecendo que mudanças devem fazer à sua prática no futuro (Dewey, 1933; Schön, 1983; Tripp, 1993). Muitos modelos retratam a natureza cíclica do processo de reflexão: o Ciclo de Aprendizagem Experiencial de Kolb (1984); o Ciclo Reflexivo de Gibbs (1988, Figura 2); o Ciclo O quê? E Daí? E Agora? de Driscoll (2007); e o Ciclo "Experiência, Reflexão, Ação (ERA)" de Jasper (2003).

Figura 2: Ciclo Reflexivo de Gibbs



Quais são os benefícios do desenvolvimento profissional de professor?

- **Melhoria dos resultados dos alunos:** Diversas pesquisas destacam o **papel vital** que os professores desempenham na asseguarção dos resultados da aprendizagem (ex: Creemers e Kyriakides, 2013; Hattie, 2012). O DP de professor explicitamente focado na melhoria dos resultados dos alunos tem **impacto significativo** sobre o rendimento dos alunos (Cordingley et al., 2015). Portanto, ao aprimorar a prática dos professores por meio de oportunidades de DP eficazes, o rendimento dos alunos também aumentará.
- **Aumento da motivação do professor:** Atividades de DP que proporcionem ao professor um senso de **protagonismo** e **controle** sobre seu desenvolvimento profissional promovem **motivação intrínseca** nos professores (Coe, 1998). Os professores também demonstram **mais satisfação com o emprego** quando têm autonomia sobre seu próprio DP (Worth e Van den Brande, 2020).



- **Benefícios para escolas e o setor da educação:** Quando professores participam de atividades de DP, as escolas e o setor como um todo podem se beneficiar por meio de:
 - **retenção** de professores na profissão (Worth e Van den Brande, 2020);
 - melhora da **reputação da escola pelo apoio eficiente oferecido à aprendizagem**, pois os alunos progredem mais rapidamente e seus resultados melhoram;
 - aumento da **reputação de uma escola como sendo um local onde o corpo docente é valorizado e apoiado** para se desenvolver profissionalmente;
 - maior **compartilhamento de melhores práticas pedagógicas** para o avanço do setor como um todo.

Quais são algumas das concepções equivocadas sobre desenvolvimento profissional de professor?

- **Professores mais experientes não se beneficiam com o DP:** O DP é um processo contínuo que oferece benefícios ao professor ao longo de toda a sua carreira, não somente no início dela. Tempo de magistério não equivale necessariamente ao nível de especialização (Hattie, 2012); também é importante que os professores **adaptem** práticas didáticas de acordo com **mudanças no contexto educacional** (ex: por consequência da globalização ou situações emergenciais, como uma pandemia), mantendo-se **a par** de novas pesquisas na área da pedagogia e avanços tecnológicos que aumentem a eficiência das práticas de ensino.
- **Oportunidades de DP são eventos de treinamento esporádicos:** O DP tem mais sucesso e leva a mudanças mais **duradouras** e **significativas** na prática de ensino quando é **contextualizado** e **prolongado**, com diversas oportunidades de apoio e acompanhamento contínuos (Cordingley *et al.*, 2015). Esse tipo de programa de DP pode ser coordenado interna, externamente, ou de ambas as formas.
- **Participação passiva em DP é eficaz:** Atividades de DP nas quais professores atuam como receptores passivos de conhecimento e ideias raramente resultam em mudanças de longo prazo na prática de ensino (Cordingley *et al.*, 2015). Em vez disso, os professores devem ter oportunidades de participar **ativamente**, contribuindo com novas ideias e conteúdo, da mesma forma que esperariam que seus alunos o fizessem, refletindo sobre como eles se aplicam ao seu **próprio contexto**.
- **O DP demanda muito tempo para pouco resultado:** O DP deve ser **parte integrante** da função de professor e não considerado uma atividade extra. Quando implementado de **forma eficiente**, o tempo investido em DP compensará. Entretanto, modificar **formas de trabalho consolidadas**



geralmente desperta tanto reações emocionais positivas quanto negativas (ex: Kelley e Conner, 1979), o que significa que **ciclos de reflexão** e uma **rede de apoio** são vitais para assegurar que a implementação do aprendizado obtido a partir de atividades de DP se estenda por um período longo o bastante para que impactos sejam sentidos. Podemos utilizar modelos como os “cinco níveis de avaliação de desenvolvimento profissional” (Guskey, 1999) para nos ajudar a medir o impacto a partir da reação dos participantes aos resultados de aprendizagem dos alunos.

- **DP é caro:** Por vezes o DP pode ser caro, porém **investir** em programas de DP de alta qualidade pode exercer grande impacto positivo sobre as práticas didáticas - certifique-se de investir no tipo de DP **mais adequado** para seu **contexto e necessidades**. Lembre-se de que o DP **gratuito** também pode ser impactante; por exemplo, guias autodidáticos em um grupo de leitura ou participação ativa em comunidades de aprendizagem por meio de plataformas de rede social.
- **Investir em DP de professor leva à perda de professores:** A **satisfação** dos professores com seu **emprego** cresce quando participam de DP (Worth e Van den Brande, 2020), o que, por sua vez, aumenta sua **motivação**. Portanto, há risco de que professores que não têm oportunidade de participar de atividades de DP abandonem a escola, ou até mesmo a profissão.

Dicas práticas

Como as escolas podem apoiar o DP?

- **Demonstrando abertamente que a escola valoriza o DP de professor.**
 - Forneça aos professores os **recursos** de que necessitam para participarem de DP eficaz e impactante, o que envolve, por exemplo, **acesso** a *know-how* interno e externo e **oportunidades** para acompanhamento e consolidação do que aprenderam;
 - Torne o DP **parte** das funções e cronogramas dos seus professores, assegurando que possam participar de atividades de DP regularmente, não apenas quando houver “tempo livre”;
 - **Dê destaque** ao DP na sua escola **reconhecendo formalmente** os professores pelo seu envolvimento com essas atividades; por exemplo, por meio de retenção, promoção e remuneração do professor.
- Estabeleça uma **cultura de aprendizagem colaborativa** na qual oportunidades para os professores **aprenderem juntos**, tanto dentro quanto fora da escola, sejam criadas e comemoradas. Essa abordagem emprega a teoria socioconstrutivista de Vygotsky (1978), permitindo que os professores tenham *insights* e progridam por meio da interação com colegas. Hattie (2016) também classifica a **eficiência coletiva dos professores** como um elemento que exerce grande impacto positivo sobre o rendimento dos alunos.
- **Reflita sobre o contexto da sua escola e as necessidades dos seus professores** a fim de assegurar que qualquer atividade de DP atenda às necessidades específicas da sua escola e dos seus professores (Ellams, 2018). Isso mantém o DP **relevante**, o que aumenta sua probabilidade de exercer impacto na escola.
- **Utilize evidências de pesquisas** para identificar as **áreas mais impactantes** a serem enfocadas para a melhoria da prática de ensino e da aprendizagem dos alunos na sua escola. Por exemplo, o trabalho de Hattie (2012) sobre tamanhos de efeito; o modelo dinâmico de eficácia do professor de Creemers e Kyriakides (2013), os 10 princípios de instrução de Rosenshine (2010), e o Grande Kit de Ferramentas de Ensino (Coe *et al.*, 2020).
- **Não se esqueça do controle de qualidade:** O trabalho de Cordingley *et al.* (2015) identificou as principais características de programas de DP de sucesso, tais como sua natureza contínua, o atendimento de necessidades específicas dos professores e a oferta de oportunidades para colocar o aprendizado em prática na sala de aula. Tenha essas características em mente ao **desenvolver programas** de DP internos. Ao **contratar** prestadores de serviços de DP **externos**, busque qualidade; não tenha receio de perguntar ao prestador de serviços qual será a abordagem empregada no programa de DP para verificar se ele está **alinhado com a pesquisa mencionada**, tal como a adaptação do DP oferecido às necessidades dos seus professores e contexto escolar. Em ambos os casos, os membros da direção da escola devem **apoiar coletivamente** o programa de DP e a participação dos professores nele.



Como os professores podem participar de DP?

- **Não tente fazer tudo de uma vez.** Selecione um ou dois aspectos da sua prática para desenvolver e **dominar** antes de partir para outras áreas.
- **Busque orientação de fontes baseadas em evidências** para identificar as práticas didáticas com maior probabilidade de impactar a aprendizagem dos seus alunos (veja o item '**Uso de evidências de pesquisa**' na seção [Como as escolas podem apoiar o DP? acima](#)).
- **Dedique tempo para identificar pontos fortes existentes** em sua prática; podemos ser demasiadamente críticos a respeito de nós mesmos e focar somente nos pontos fracos. Procure refletir com base em conjuntos consagrados de padrões de professor ou solicitar *feedback* de colegas. Continue fazendo o que você faz bem e torne-se ainda melhor nisso! Professores com *know-how* específico são **fundamentais** para apoiar outros professores a se desenvolverem nessas áreas.
- **Identifique áreas a serem melhoradas:**
 - **Interaja com colegas**, pois, às vezes, não temos consciência do que não sabemos, ou seja, sofremos do que é conhecido como incompetência inconsciente. Um **amigo crítico** pode ajudar a identificar áreas da sua prática a ser aprimoradas.
 - **Pergunte a si mesmo(a) onde se concentra a maioria das suas atividades de DP.** Você participa principalmente de DP de conhecimento sobre conteúdo de matéria? Você costuma participar de atividades de DP individuais no âmbito micro (ver Figura 1)? Tente ampliar os tipos de atividade de DP de que participa a fim de desenvolver sua prática de forma mais **holística**.
- Uma vez que tenha identificado uma ou duas áreas de enfoque, **elabore um plano de ação.** Estabeleça metas e reserve tempo para participar de **ciclos de reflexão** a fim de determinar as mudanças na sua prática que estão tendo impacto. Decida se você compartilhará seu progresso com os outros, talvez por meio de uma relação de mentoria ou comunidade *on-line* de aprendizagem profissional; isso pode ajudar a manter sua **motivação**.
- **Aprenda com seus alunos!** Seus alunos são uns dos maiores interessados e uma importante fonte de informação sobre o que funciona (e o que não funciona) em sala de aula. Você também pode obter *feedback* dos alunos (pesquisas rápidas, avaliações por meio de fichas de respostas entregues ao final da aula (*exit slips*) ou grupos focais são boas alternativas), utilizando-o em suas reflexões para atualização do seu plano de ação.

De que modo Cambridge International oferece apoio às escolas com relação ao desenvolvimento profissional do professor?

Nossa estrutura de DP assegura que todos os professores e líderes disponham de uma ampla variedade de opções de DP de acordo com seu nível de experiência e necessidades específicas. Nossa abordagem de DP reflete os princípios apresentados neste sumário, apoiando os professores a adotarem os [Atributos do Aluno e do Professor Cambridge](#): **confiança, responsabilidade, reflexão, inovação e engajamento.**

- Nossos sites contêm diversos recursos que oferecem apoio a todas as escolas Cambridge e seus professores. De forma particular, na área [Lecionando Cambridge na sua escola](#) são disponibilizados *links* para nossos Sumários Educacionais, os [Padrões do Líder de Escola Cambridge](#) e os [Padrões do Professor Cambridge](#), tabelas de autoavaliação e guias introdutórios. Os recursos [Introdução à Avaliação de Impacto](#) e [Introdução à Prática Reflexiva](#) são particularmente relevantes para o conteúdo deste sumário.
- O [School Support Hub](#) é um site de apoio para professores de escolas Cambridge, no qual são disponibilizados milhares de recursos de ensino e aprendizagem de alta qualidade, incluindo esquemas de trabalho e guias do aluno.
- Eventos de **desenvolvimento profissional on-line e presencial** oferecem apoio aos professores de acordo com sua experiência e necessidades, por meio da oferta de treinamentos baseados no conteúdo programático, bem como cursos de Desenvolvimento Profissional *Enrichment*.
- **Qualificações de Desenvolvimento Profissional**, por meio de aprendizagem guiada, aprendizagem colaborativa e aprendizagem escolar, ajudam os professores a desenvolverem seu raciocínio e prática com a orientação e apoio de um especialista.
- Organizamos **Conferências de Escolas Cambridge** regularmente, com palestrantes convidados e *workshops*, que reúnem professores e diretores de escolas Cambridge de todo o mundo.

Reconhecimento autor: Dr Karen Angus-Cole

Onde posso obter mais informações?

- Coe, R. (1998). Can feedback improve teaching? A review of the social science literature with a view to identifying the conditions under which giving feedback to teachers will result in improved performance. *Research Papers in Education*, 13 (1), 43–66.
- Coe, R., Rauch, C. J., Kime, S. and Singleton, D. (2020). *Great Teaching Toolkit: Evidence Review*. Reino Unido: Evidence Based Education and Cambridge Assessment International Education.
- Cordingley, P., Higgins, S., Greany, T., Buckler, N., Coles-Jordan, D., Crisp, B., Saunders, L. and Coe, R. (2015). *Developing great teaching: lessons from the international reviews into effective professional development*. London: Teacher Development Trust.
- Creemers, B. P. M. and Kyriakides, L. (2013). Using the Dynamic Model of Educational Effectiveness to Identify Stages of Effective Teaching: An Introduction to the Special Issue. *The Journal of Classroom Interaction*, 48 (2), 4–10.
- Dewey, J. (1933). *How We Think: A Restatement of Reflective Thinking to the Educative Process*. Boston: D. C. Heath.
- Driscoll, J. (2007). *Practising clinical supervision*. Edinburgh: Elsevier.
- Ellams, J. (2018). *Designing and Implementing a Professional Development Programme*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Gibbs, G. (1988). *Learning by Doing: A guide to teaching and learning methods*. Oxford: Oxford Polytechnic Further Education Unit.
- Guskey, T. (1999). *Evaluating Professional Development*. California: Corwin.
- Hattie, J. (2012). *Visible learning for teachers: Maximizing impact on learning*. Oxon: Routledge.
- Hattie, J. (2016). *Third annual visible learning conference* (subtitled Mindframes and Maximizers). Washington, DC, July 11, 2016.
- Jasper, M. (2003). *Beginning reflective practice*. Cheltenham: Nelson Thornes.
- Kelley, D. and Conner, D. (1979). The emotional cycle of change. In: Jones, E. J. and Pfeiffer, J. W., eds. *The 1979 Handbook for Group Facilitators*. California: University Associates.
- Kolb, D. (1984). *Experiential Learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Mishra, P., and Koehler, M. J. (2006). Technological Pedagogical Content Knowledge: A new framework for teacher knowledge. *Teachers College Record*, 108 (6), 1017–1054.
- Rosenshine, B. (2010). Principles of instruction. *Educational Practices Series*, 21, 109–125.
- Schön, D. (1983). *The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action*. USA: Ashgate Publishing Ltd.
- Stoll, L., MacMahon, A., Bolam, R., Thomas, S., Wallace, M., Greenwood, A. and Hawkey, K. (2006). *Professional Learning Communities: Source Materials for School Leaders and Other Leaders of Professional Learning*. London: Innovation Unit, DfES, NCSL and GTC.
- Tripp, D. (1993). *Critical incidents in teaching: developing professional judgement*. London: Routledge.
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Worth, J. and Van den Brande, J. (2020). *Teacher autonomy: how does it relate to job satisfaction and retention?* Slough, UK: National Foundation for Educational Research.

Saiba mais! Caso deseje saber mais sobre Treinamentos de Cambridge envie um e-mail para info@cambridgeinternational.org, visite o endereço www.cambridgeinternational.org/events, ou entre em contato com o representante de Cambridge de sua região

Temos o compromisso de tornar nossos documentos acessíveis de acordo com a Norma WCAG 2.1. Buscamos constantemente aprimorar a acessibilidade dos nossos documentos. Caso você tenha quaisquer dificuldades ou ache que não estamos cumprindo as exigências de acessibilidade, escreva para info@cambridgeinternational.org e coloque o seguinte título no e-mail: Acessibilidade digital. Caso você precise deste documento em um formato diferente, entre em contato conosco e informe seu nome, e-mail e necessidades e nós responderemos em até quinze dias úteis.