

ARTIGOS

Formação docente na educação profissional no contexto da pedagogia das competências

Marcelo Lima
Tatiana Das Mercês

RESUMO:

Esta pesquisa teve como objetivo analisar as políticas de formação pedagógica dos docentes ingressantes no Senai-ES. Para tanto, nosso objeto de estudo foi os professores atuantes no curso Técnico em Automação Industrial. A pesquisa incluiu duas etapas de investigação: análise documental das fontes relativas à política de formação docente produzidas pelo Senai e pesquisa de campo realizada nos espaços da Findes e do Senai-ES. Para atuar na docência, no Senai-ES, a formação pedagógica não é condição obrigatória, o que exige da instituição a oferta de uma formação docente. Atualmente, o Senai oferta formação pedagógica, cujo objetivo central é adaptação do docente ingressante ao seu *modus operandi*, que se orienta pela lógica das competências. Acreditamos que isso ocorre, em parte, pelo fato de que as legislações brasileiras não definem de modo explícito os pré-requisitos obrigatórios para atuação no campo educativo, o que “barateia” o custo dessa força de trabalho e, por outro, torna o docente mais maleável às diretivas da pedagogia dominante do espaço educativo.

PALAVRA-CHAVES:

Educação Profissional; Formação Docente; Competências.

ABSTRACT:

This research had the objective of analyzing the pedagogical training policies of the teachers entering Senai-ES. For that, our object of study was the professors acting in the Technical Course in Industrial Automation. The research included two stages of investigation: documentary analysis of sources related to the policy of teacher training produced by Senai and field research conducted in the spaces of Findes and Senai-ES. In order to work in teaching, in Senai-ES, pedagogical training is not a mandatory condition, which requires the institution to offer a teacher training. Currently, Senai offers pedagogical training, whose main objective is to adapt the incoming teacher to his *modus operandi*, which is guided by the logic of competencies. We believe that this is due in part to the fact that Brazilian legislations do not explicitly define the mandatory prerequisites for action in the educational field, which “cheapens” the cost of this workforce and, on the other hand, makes the teacher more flexible to the directives of the dominant pedagogy of the educational space.

KEY-WORDS:

Professional Education; Teacher Training; Skills.

INTRODUÇÃO

A educação é essencialmente uma ação humana que produz em cada indivíduo singular a humanidade universal que é construída histórica e coletivamente. Isto significa dizer que a educação tem a função mediadora do processo de apropriação do conhecimento/cultura. Nessa perspectiva, a escola é um espaço onde os indivíduos podem se apossar dos saberes produzidos pela humanidade.

No Brasil, o sistema de educação é normatizado pela Lei 9394/96 que fixa as Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB). De acordo com a LDB, a Educação Escolar compõe-se do ensino de nível superior e da educação básica, esta é formada pelo ensino infantil, ensino fundamental e ensino médio. Além disso, a Educação Escolar engloba diversas modalidades de ensino que permeiam os seus diversos níveis escolares. Uma dessas modalidades é a Educação Profissional (EP) que, nessa pesquisa, constitui o contexto do qual emerge nosso objeto de estudo.

A EP possui uma série de características que lhe dão especificidade no contexto da educação escolar. Trata-se de uma modalidade de ensino que forma pessoas para o mundo do trabalho, isto é, para exercício da cidadania e a qualificação profissional. Logo, a EP é essencial como política pública, pois ela objetiva garantir o direito à educação e, concomitante, ao trabalho.

Nesse sentido, Frigotto (2001), Moura (2007) e Ciavatta (2015) têm sugerido e lutado por uma educação profissional de qualidade que garante a formação integral dos sujeitos, a igualdade de oportunidades e, conseqüentemente, formar uma sociedade mais justa e cidadã. Para esses educadores, a EP pode proporcionar a formação profissional com qualificação técnica para o trabalho e, junto a isso, propiciar a formação de cidadãos críticos, comprometidos com a equidade social, inconformados com as injustiças e insustentabilidade do mundo capitalista e com disponibilidade para transformar a sociedade. Nessa lógica, Frigotto (2001) destaca que quando se pensa em educar trabalhadores não se fala em formar robôs ou pessoas adestradas para cumprir ordens. Pelo contrário, pensa-se em uma formação humana e integrada, isto é, uma educação completa que possibilita a formação crítica dos sujeitos, além da liberdade, emancipação e atuação consciente no mundo.

A relevância dessa pesquisa, portanto, ancora-se na centralidade do papel do docente no processo de ensino-aprendizagem da educação em geral e da EP. Consideramos que o professor é o elemento-chave, pois ele interfere diretamente na formação de trabalhadores e cidadãos no sentido de prepará-los para a vida em sociedade. Além do mais, sua prática pedagógica não é neutra no processo de formação de sujeitos, pois, conforme Saviani (2003), o professor pode perpetuar ou contribuir para a transformação da sociedade, isso dependerá do seu posicionamento político e ações educativas.

De modo geral, os docentes da EP possuem formação específica em diferentes áreas, muitos deles não são licenciados, mas são professores. O docente da EP tem a função de instrumentalizar seus alunos, proporcionando a qualificação técnica para o trabalho, mas não só isso, eles precisam ensinar o conhecimento produzido histórico e socialmente pela humanidade, contribuindo para a emancipação dos sujeitos. Dai a importância de estudar o trabalho docente na EP e intervir no sentido de contribuir para que a formação de professores possibilite uma reflexão crítica acerca do papel docente na perspectiva da educação integral. Neste contexto, destaca-se o estudo dos docentes da EP cujo trabalho é ainda mais complexo, pois transcende o ensino propedêutico, ligando-se à ciência e a tecnologia, além de se constituir tema pouco explorado pela produção acadêmica.

CAMINHOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA

Esta pesquisa visou analisar as políticas de formação pedagógica dos docentes ingressantes no Senai-ES. Para tanto, nosso objeto de estudo foi os professores atuantes no curso Técnico em Automação Industrial. Esta pesquisa é de base qualitativa e incluiu duas fases de investigação, sendo a primeira análise documental e a segunda uma pesquisa de campo.

Sobre a análise documental, Lüdke e André (1986, p. 38) afirmam que ela se constitui “numa técnica valiosa de abordagem de dados qualitativos seja complementando as informações obtidas por outras técnicas, seja desvelando aspectos novos de um tema ou problema”.

Sobre a pesquisa de campo, Minayo (2012) diz que é importante porque possibilita a obtenção de dados diretamente da realidade. Minayo (2012, p.64) define entrevista como “uma conversa a dois, ou entre vários interlocutores, realizada por iniciativa do entrevistador”. Na entrevista existe uma aproximação entre os interlocutores que, segundo a autora, está longe de ser um inconveniente, pois a interação é uma virtude e uma necessidade no trabalho qualitativo.

Com isso, analisamos as fontes relativas à política de formação docente produzidas pelo Departamento Regional (DR) e Departamento Nacional (DN) do Senai. Além disso, revisitamos o plano do curso técnico em automação industrial do Senai-DR/ES, para compreender o trabalho docente exigido no currículo do curso em questão. E, para identificar os pré-requisitos exigidos por esta instituição aos seus docentes, analisamos dois anúncios de emprego divulgados nos jornais de grande circulação na região capixaba.

A pesquisa de campo foi efetivada nos espaços da Findes e do Senai-unidade Vitória. Passamos dois meses na Findes a fim de identificar: qual é a metodologia de ensino adotada para a EP; como o Senai se organiza; quais são os pré-requisitos exigidos aos docentes; e qual é o perfil real dos docentes atuantes, sobretudo, dos que atuam no curso técnico em automação industrial.

Além disso, com o objetivo de coletar informações sobre as formações continuadas realizadas pelo Senai, fizemos uma entrevista semiestruturada com um dos gestores de educação da Findes. A entrevista ocorreu em março de 2016 e foi gravada, mediante a autorização, por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

As informações adquiridas no espaço da FINDES também se deram por meio de conversas informais com a equipe pedagógica que coordena e planeja a educação profissional ofertadas nas unidades do Senai- DR/ES .

No ambiente da escola do Senai-Unidade Vitória, foi aplicado um questionário a um gestor e a quatro professores do curso técnico em automação industrial, com objetivo de identificar: o perfil dos professores atuantes; a formação acadêmica inicial deles; a concepção de EP, de formação pedagógica e da metodologia orientada pelo Senai. Este questionário foi aplicado no mês de março de 2016 e foi preenchido, individualmente, por eles. A ideia inicial era aplicar a todos os docentes que atuam no curso técnico em estudado, mas apenas quatro deles tiveram disponibilidade para colaborar com esta pesquisa.

Por fim, como proposta de intervenção, propomos uma formação continuada de professores que não se dispõe meramente a atualização tecnológica, mas que promova a formação pedagógica capaz de poder levar o professor a refletir sobre o seu trabalho e construir práticas de ensino na perspectiva da educação integral.

IMPORTÂNCIA DA POLÍTICA DE FORMAÇÃO DE PROFESSORES PARA A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

O mercado produtivo tem exigido muitas demandas que têm repercutido em mudanças no trabalho docente. Diante desse quadro, os professores da EP têm enfrentado novos desafios que estão além da sua formação. Esse novo papel do professor da EP, muitas vezes, tem se centralizado, no entanto, na dimensão econômica e menos humana que pode reduzir a docência a uma função de formar pessoas com competências técnicas para a empregabilidade e para o mercado. Conforme Moura (2014, p.32), a competência técnica é necessária, porém “não é suficiente para um projeto societário alternativo”, em que a centralidade da formação de sujeitos deve estar na dimensão do ser humano. Moura (2014) explica que a centralidade na dimensão humana não nega a competência técnica, nem se limita a ela, pois o objetivo é formar sujeitos emancipados, livres, capazes de compreender a sua realidade e as relações de poder existentes na sociedade.

Coelho (2014) contribui neste tema ao afirmar que a dimensão humana é essencial para se construir uma educação que não vise formar máquinas de produção, mas seres humanos. Portanto, muito mais que transmitir conhecimentos e técnicas para o emprego/trabalho, o professor da EP precisa formar trabalhadores e cidadãos capazes de refletir criticamente a sociedade a qual estão inseridos. Nessa perspectiva, os professores precisam ter consciência de que a docência não se resume em formar para o mercado.

Neste contexto, tanto os professores licenciados como os bacharéis precisam de uma formação continuada no campo da EP. Os licenciados possuem a formação básica de matemática, química, português e etc., que dá base para atuarem no ensino propedêutico, mas lhes falta a formação para trabalhar na educação profissional. Muitos professores licenciados possuem dificuldades em relacionar a sua disciplina de ensino aos conteúdos profissionais. Já para bacharéis falta formação docente para atuar no ensino propedêutico e profissional, é o caso, por exemplo, dos engenheiros. Considera-se que o curso de formação de professores para a EP é importante a qualquer docente, seja licenciado ou bacharelado, pois possibilita, no mínimo, uma reflexão sobre a qualificação profissional e, a partir dessa reflexão, o docente pode mudar (ou não) sua concepção e prática de ensino (MOURA, 2014).

Todavia, Coelho (2014, p.71) afirma que “a formação pedagógica inicial e continuada na educação profissional brasileira sempre foi precária, provisória e emergencial” e ainda, hoje, sofre com a desvalorização, falta de financiamento e recursos apropriados. Devido a isso, Coelho (2014, p.71) protesta, dizendo: “temos que parar de esperar que os governantes façam algo em prol da formação de professores, temos que fazer por conta própria”.

REGULAMENTAÇÃO ATUAL DA FORMAÇÃO DOCENTE

No Brasil, a discussão sobre formação de professores para a educação profissional não é nova e, portanto, existem várias regulamentações para a formação de educadores nesta área. Atualmente, a LDB nº 9.394/1996, a Resolução CNE/CEB nº. 06/2012 e Resolução CNE/CP nº. 02/2015 são os principais dispositivos que regulam a formação de professores para a educação profissional.

A LDB nº. 9.394/1996 apresenta disposições gerais sobre a formação de professores. Conforme a LDB, para ser docente na educação básica é preciso ter curso superior de licenciatura, de graduação plena, em universidades e institutos superiores de educação e prática de ensino de, no mínimo, 300 horas. A LDB assegura programas de formação pedagógica para portadores de diplomas de educação superior que queiram

se dedicar à educação básica e programas de educação continuada para os profissionais de educação dos diversos níveis. Como podemos observar, a LDB exige que os professores do ensino propedêutico (ensino fundamental e ensino médio) tenham a formação em licenciaturas tradicionais as quais são ofertadas pelas universidades em geral. Em contrapartida, no caso da EP, embora, essa formação tenha nos institutos federais lócus formativo, a legislação não define de modo detalhado qual seria o currículo adequado para a formação deste tipo de profissional.

A Resolução CNE nº. 06/12, título IV, artigo 40, definiu que a formação inicial para a docência na educação profissional técnica de nível médio deve se realizar mediante os cursos de graduação, ou programas de licenciatura, ou outras formas. Esta resolução retome a questão da licenciatura para a formação de professores da educação profissional, mas deixa em aberto quando afirma que pode ocorrer por via de outras “formas”.

O § 2º desta resolução definiu que os professores graduados, mas não licenciados, que atuam na profissão de docente ou aprovados em concurso público têm o direito de “participar ou ter reconhecidos seus saberes profissionais em processos destinados à formação pedagógica ou à certificação da experiência docente” (BRASIL, 2012, p.12). O saber do docente da educação profissional pode “ser considerado equivalente às licenciaturas”, excepcionalmente na forma de pós-graduação lato sensu e de reconhecimento dos saberes profissionais dos que atuam a mais de dez anos como professores; podendo também equivaler a uma segunda licenciatura (BRASIL, 2012, p.12). Ao instituir o reconhecimento dos “saberes” dos que já atuam este dispositivo valoriza o profissional em exercício. Corre-se o risco, então, de minimizar a obrigação da oferta de formação inicial específica e também continuada para os professores que começaram a atuar na área.

A Resolução CNE/CP nº. 02/2015 aponta significativos avanços na política de formação docente para EP, uma vez que ela determina a formação pedagógica aos profissionais não licenciados que desejam atuar na profissão docente. Além disso (e muito importante), essa resolução não faz nenhum destaque a certificação da experiência e do reconhecimento dos saberes como algo equivalente a licenciatura como faz a Resolução CNE nº. 06/2012. Contudo, a resolução atual não supera o caráter emergencial e provisório pelo qual a regulamentação da formação de professores para EP tem sido marcada ao longo da sua história.

Nesse contexto, a formação docente para EP pode se efetivar por meio de programas especiais, formação em serviço, cursos de pós-graduação, formação à distância, curso de licenciatura e outras formas. Como não há uma orientação clara por meio das legislações sobre o currículo de formação dos docentes para a EP nem sobre os pré-requisitos mínimos para atuar nessa modalidade de ensino, tal contexto deixa em aberto uma situação que permite que as instituições que estão voltadas para uma formação direcionada de modo mais imediatista para o mercado estruturarem currículos mais pragmáticos e selecionarem seus docentes valorizando mais as suas competências técnicas do que a formação pedagógica.

Para aprofundar esse debate passamos a analisar o caso da docência para o curso de automação industrial do Senai-DR/ES que será abordado na seção seguinte.

TRABALHO DOCENTE PRECONIZADO NO CURRÍCULO DO CURSO TÉCNICO EM AUTOMAÇÃO INDUSTRIAL DO SENAI- DR/ES

Conforme o plano do curso técnico em automação industrial do Senai-DR/ES, o desenho curricular segue em consonância a Metodologia Senai, que se apresenta com base em competências. Desse modo, é uma proposta deste curso desenvolver um perfil profissional de competências e habilidades. O objetivo geral do

curso é “proporcionar o desenvolvimento das capacidades técnicas, sociais, metodológicas e organizativas referente a projetos, instalação, manutenção e operação de sistemas prediais, industriais e de potência” (SENAI DR/ES, 2016, p.15). Ao aluno que concluir este curso é desejado seja capaz de realizar a seguinte competência geral:

Desenvolver competências relacionadas à gestão nas diversas áreas da empresa, mediante pesquisa, análise, avaliação de indicadores e fornecimento de informações para tomada de decisões, com proposição de alternativas de mudanças e melhorias de processos que conduzam a um desenvolvimento empresarial sustentável (SENAI-DR/ES, 2016, p.16).

A seguir estão algumas competências específicas que o aluno deve ser capaz de concretizar:

1. Coordenar e desenvolver equipes de trabalho que atuam na manutenção, aplicando métodos e técnicas de gestão administrativa e de pessoas; 2. Aplicar normas técnicas de qualidade, saúde e segurança no trabalho e técnicas de controle de qualidade no processo industrial; 3. Aplicar normas técnicas e especificações de catálogos, manuais e tabelas em projetos, em processos de fabricação, na instalação de máquinas e de equipamentos e na manutenção industrial; (SENAI-DR/ES, 2016, p.17).

É possível observar que neste plano de curso o objetivo e as competências esperadas não visam propiciar ao aluno a reflexão de seu papel como profissional, trabalhador e cidadão dentro da sociedade. Além disso, o plano não apresenta nenhuma ideia que demonstra que o curso pode promover a qualificação ampla dos alunos ou uma formação integral, pois as afirmativas são mais voltadas para responder as demandas industriais do que as do aluno-trabalhador.

Para os autores Araujo (2001), Frigotto (2001) e Ramos (2002) a concepção de competência deve estar voltada para o interesse do trabalhador e para a sua transformação, cidadania, autonomia e emancipação. Todavia, o ensino por competências tem se ajustado ao ensino profissional que visa atender aos interesses do capital, a reforçar as atuais relações de produção hegemônicas e aumentar a produtividade das empresas, deixando de lado as necessidades do trabalhador.

Um dos princípios que fundamentam o ensino por competências é o “aprender a aprender” que, segundo Duarte (2011), valoriza práticas pedagógicas centradas no cotidiano imediato do aluno, além de estimar as ideias de que o que o aluno aprende sozinho é superior ao que aprende com o professor e de que a educação deve adaptar o aluno às mutações do mercado.

Conforme Duarte (2011), essas práticas e concepções de ensino tendem a alienar o aluno conforme a lógica capitalista. Isso porque quando os professores valorizam o ensino centrado no cotidiano imediato do aluno, a sua prática educativa não permite que o educando eleve o seu nível intelectual/cultural, pois fica presa a vivência do aluno e ao senso comum, além de retirar da escola a tarefa de propiciar o conhecimento científico, filosófico e artístico, o que resulta no esvaziamento da educação escolar e na descaracterização do trabalho docente. Para Duarte (2011), os professores devem incentivar seus alunos a produzirem novos conhecimentos, mas não deixando de lado a sua função de educador (aquele que ensina).

Conforme o plano analisado, o curso técnico em automação industrial é concebido de forma modular. No ensino organizado por módulos, cada unidade do currículo é estudada de forma isolada, sempre uma por vez, obedecendo a uma carga horária. A organização das matérias e conteúdos segue o modelo disciplinar

que reproduz a lógica de se estudar cada assunto em espaços e tempos diferentes e sequenciados. Tal modelo não valoriza o trabalho interdisciplinar nem prevê uma integração dos conteúdos. Como se pode ver na figura 1, a seguir, são quatro módulos: o primeiro possui oito unidades, o segundo e o terceiro contém cinco cada um e o quarto inclui seis.

FIGURA 1: MATRIZ CURRICULAR DO CURSO TÉCNICO EM AUTOMAÇÃO INDUSTRIAL

Módulos	Unidades Curriculares	Carga Horária	Certificação
I	Comunicação Oral e Escrita	30	Prosseguimento de estudos
	Metrologia Básica e Aplicada	30	
	Complementos de Física	40	
	Complementos de Matemática	40	
	Inglês Instrumental	30	
	Leitura e Interpretação de Desenho Técnico	40	
	Eletricidade Geral e Aplicada	100	
	Segurança, Saúde, Qualidade e Gestão Ambiental	30	
SUBTOTAL		340	
II	Instalações da Instrumentação	60	Prosseguimento de estudos
	Dispositivos de Medição e Transmissão de Sinais I	120	
	Eletrônica Digital	60	
	Eletrônica Geral e Aplicada	60	
	Noções de Segurança com Eletricidade	40	
SUBTOTAL		340	
III	Controle de Processos	60	Prosseguimento de estudos
	Dispositivos de Medição e Transmissão de Sinais II	100	
	Automação de Processos I	60	
	Redes Industriais	60	
	Válvulas de Controle	60	
SUBTOTAL		340	
IV	Analisadores Industriais	40	Prosseguimento de estudos
	Automação de Processos II	80	
	Sistemas de Pesagem Industriais	40	
	Dispositivos de Medição e Controle	120	
	Acionamentos e Controle de Motores Elétricos	40	
	Gerenciamento de Ativos	20	
SUBTOTAL		340	
Carga Horária Total		1360	Diploma de Técnico em Automação Industrial (CBO: 3001-05)
Carga horária Estágio ou TCC		360	
Total Geral CH		1720	

Fonte: SENAI-DR/ES (2016, p.26)

O plano contempla que o docente do referido curso precisa ser: técnico em automação industrial ou graduado em tecnologia ou engenharia (elétrica, mecânica, etc.) com conhecimentos em instrumentação industrial (SENAI-DR/ES, 2016). Com isso, é possível dizer que a formação mínima para atuar neste curso é a de técnico em nível médio. A seção seguinte aborda com mais detalhe as questões sobre o perfil desejado pela instituição e o perfil dos docentes atuantes no curso analisado.

PRÉ-REQUISITOS E A FORMAÇÃO INICIAL DOS DOCENTES

Em contato direto com a equipe pedagógica da FINDES, identificamos que os docentes que atuam nos cursos de EP do Senai-DR/ES dividem-se em dois níveis: docente I e docente II. São considerados docentes I os profissionais com formação técnica em nível médio, estes devem atuar em cursos e programas de aprendizagem industrial, qualificação profissional básica, iniciação profissional e aperfeiçoamento profissional. Os docentes II são profissionais com formação em nível superior. Preferencialmente, os docentes II devem atuar na educação técnica de nível médio.

Do ponto de vista empírico, para sabermos quais são os pré-requisitos exigidos aos docentes I e docentes II, podemos destacar os seguintes anúncios de emprego veiculados.

Figura (2) - Anúncio de emprego-Docente I

SENAI CONTRATA
Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

DOCENTE I – MARCENARIA

Pré-requisitos

- Ensino Médio Completo, desejável Técnico na área de atuação.
- Experiência profissional na área de atuação, desejável em docência para cursos profissionalizantes.
- Desejável Carteira Nacional de Habilitação e disponibilidade para viagens

Local de Trabalho / Jornada de Trabalho: Colatina / 40 horas semanais

Comunicado SENAI 022/2015

Os interessados devem acessar o site do Sistema Findes - www.sistemafindes.org.br e clicar no link "Processo Seletivo" - para conhecer as regras dos processos seletivos descritas nos **Comunicados de Seleção**.

Fonte: AGazeta (2015).

Figura (3) - Anúncio de emprego-Docente II

SENAI Uma entidade do Sistema Findes

CONTRATA

DOCENTE II – AUTOMAÇÃO INDUSTRIAL

Pré-requisitos

- Ensino Superior Completo correlato à área de atuação, desejável Especialização
- Registro em órgão/conselho da classe
- Experiência profissional na área de atuação, desejável em docência para cursos profissionalizantes.

Local de Trabalho: Grande Vitória

Comunicado SENAI 048/2014

Etapas do Processo Seletivo

1. Análise do Currículo
2. Avaliação Técnica
3. Avaliação de Habilidades
4. Entrevista Final

Os currículos serão recebidos até dia **31/10/2014** e os interessados devem acessar o site do Sistema Findes - www.sistemafindes.org.br e clicar o link "Processo Seletivo" - para conhecer as regras dos processos seletivos descritas no **Comunicado de Seleção**.

Fonte: ATribuna (2014).

Conforme podemos observar na figura 1, de forma geral, os pré-requisitos para os docentes I do Senai-DR/ES são: ter ensino médio completo; experiência na área de atuação; carteira de habilitação; e disposição para viagens. A formação técnica e a experiência na área da docente não são obrigatórias, pois se tratam de uma condição "desejável".

Na figura 2, notamos que para atuar como docente II no curso técnico em automação industrial, os pré-requisitos são: ter curso superior (registro em entidade de classe) e experiência na área. Além disso, o anúncio

estabelece como requisito “desejável” especialização (pós-graduação lato sensu) e experiência docente na educação profissional. Entretanto, não se estabelece a que campo do conhecimento a especialização se refere nem o tempo de experiência na área específica do curso e na docência.

Para saber qual é a formação acadêmica dos docentes atuantes, aplicamos um questionário e, com base nos depoimentos dos docentes e dos gestores, podemos dizer que no curso analisado, em particular, atuam setes docentes efetivos: três engenheiros eletricitas, dois engenheiros mecânicos, um licenciado em mecânica e um técnico em instrumentação industrial. Segundo o discurso dos docentes e dos gestores, o Senai-DR/ES é a primeira instituição de trabalho na área do ensino desses profissionais. E muitos deles trabalham há mais de cinco anos nesta instituição.

Dentre esses setes docentes, apenas dois possuem formação pedagógica (um é especializado em docência níveis básico e técnico e outro é licenciado em mecânica). Os setes docentes se subdividem para ministrar as disciplinas específicas da área da automação. Enquanto que as disciplinas gerais do primeiro módulo (comunicação oral e escrita e complementos de física e matemática) são ministradas por docentes selecionados pela própria escola do Senai- Unidade Vitória. Não há nenhum documento do Senai-DR/ES que normatiza a contratação desses educadores que trabalham na forma de prestação de serviço.

Frente a essas informações, escolhemos dialogar com os docentes efetivos nessa unidade e atuantes nas disciplinas específicas do curso técnico de automação industrial. A seguir, apresentamos os discursos dos docentes sobre algumas questões da docência na educação profissional.

DISCURSO DOS DOCENTES: O MERCADO DA INDÚSTRIA COMO REFERÊNCIA E A FORMAÇÃO CONTINUADA COMO FUNDAMENTAL

Na pesquisa em campo, podemos observar a forte influência do mercado industrial desde o planejamento dos cursos de educação profissional até a execução deles. Segundo as informações adquiridas pela equipe pedagógica da Findes, a construção dos cursos de vários programas de formação profissional do Senai-DR/ES leva em conta as necessidades trazidas pelos empresários e o perfil profissional do aluno que eles desejam. Essa ideia de uma educação para o emprego e para atender ao mercado fica explícita nos seguintes depoimentos apresentados pelos educadores a partir da pergunta “qual é sua concepção de educação profissional?”

“Devemos formar profissionais para atender a indústria, outro ponto relevante é que com maior formação profissional a tendência é uma melhoria no salário”. (Gestor 1).

“A formação técnica é um meio mais rápido de qualificar pessoas para o mercado de trabalho” (Docente 1).

“Devemos formar técnicos para atender as demandas da indústria. Mas, nem sempre conseguimos formar pessoas que atendem aos pré-requisitos que a indústria exige. Uma coisa é o que indústria deseja, outra é o que conseguimos fazer aqui” (Docente 2).

“A formação profissional tem que ser para atender ao mercado. É o nosso dever aqui. É a orientação que recebemos” (Docente 3).

“Formar para atender a indústria. Mas, nem todos vão para a empresa depois que se formam. Então, acho que a formação também é para a vida. A gente ensina muita coisa aqui que serve para a vida” (Docente 4).

O docente 4 apresenta uma visão um pouco diferente dos seus colegas, quando fala que “a formação também é para a vida”, mas deixa claro, na sua fala, que a educação profissional tem uma função primeira que é “atender a indústria”; esta última concepção é reproduzida nos enunciados dos outros docentes, inclusive do gestor.

Para saber o que esses profissionais sabem sobre a metodologia de ensino do Senai, lançamos a seguinte pergunta “o que você compreende sobre a pedagogia das competências?”. Muitos disseram que o termo era familiar, que já ouviram falar de “competências”, mas não sabiam o que realmente significava. Dois profissionais, apenas, expressaram o que entendiam sobre esse assunto. Conforme podemos ver a seguir, os profissionais afirmam que no ensino por competências o aluno é tido como “ator principal”, é o aluno que “escolher o que deve estudar”, o que nos faz retomar as críticas de Duarte (2011) sobre as pedagogias com o lema “aprender a aprender” apresentadas anteriormente.

“Eu compreendo que trabalhar com competências é o objetivo das unidades escolares do SENAI. Compreendo que fazer com que o aluno torne-se competente de forma técnica e humana é um trabalho que deve ter uma dinâmica forte e vários atores, com o aluno como ator principal, devem estar engajados para que este aluno consiga absorver e trabalhar as competências descritas no projeto de curso” (Gestor 1).

“Ensino por competência remete a práticas em que o aluno fica sempre em primeiro plano. O aluno é quem escolhe o que deve estudar e fazer. Para mim, o ensino acaba ficando disperso e sem sentido, porque o aluno nem sempre tem maturidade para escolher o que precisa aprender” (Docente 2).

Para saber os educadores conheciam algo sobre a formação integral, lançamos a questão “o que você entende sobre formação integral?”. O depoimento do gestor 1 aponta que ele compreende que a EP pode ir além de uma formação pragmática. Mas, os discursos dos docentes mostram que eles não sabem o significado dessa formação: alguns até confundem com a “educação em tempo integral”, ou a resume na ideia de “ensino integrado”.

“Educação integral é a educação profissional de forma ampla e/ou completa, ou seja, mais do que a formação técnica, o objetivo também é alcançar competências voltadas ao ser humano” (Gestor 1).

“Curso integral é aquele que o ensino técnico é junto do ensino médio. Eu gosto desse tipo de formação porque as disciplinas podem se conversar e isso contribui para a qualificação do aluno” (Docente 2).

“É aquela formação em que o aluno fica o dia inteiro na escola” (Docente 3).

Também fizemos os seguintes questionamentos “o Senai oferece cursos de formação continuada aos docentes?”, “o que você pensa sobre a formação pedagógica?”. Conforme os depoimentos, o Senai trabalha com um programa de capacitação pedagógica na modalidade à distância (EAD) e que os docentes são frequentemente convidados a participar delas. Contudo, apenas dois docentes da área da automação já participaram de cursos de formação pedagógica coordenados pelo Senai ou por outras instituições.

Para saber o que os entrevistados pensam sobre a formação pedagógica, pedíamos para eles avaliar se essa formação é supérfluo, relevante ou fundamental e justificar o seu julgamento. Como se pode ver nos enunciados abaixo, a maioria apontou como fundamental para o aperfeiçoamento da prática docente.

“Fundamental- pois ajuda no desenvolvimento dos instrutores” (Gerente 1).

“Fundamental- para mim foi fundamental fazer um curso a distância do Senai na área pedagógica porque ampliou minha visão e minhas práticas de ensino; por exemplo, aprendi a importância de fazer perguntas para o aluno na sala de aula” (Docente 2).

“Relevante- não é fundamental porque tem muito professor que tem uma boa didática e não tem curso pedagógico; mas também não supérfluo porque o curso pode ajudar a quem não tem didática a criar práticas de ensino mais adequadas” (Docente 3).

“Fundamental - para mim é importante para ajudar no relacionamento entre professor e aluno em sala de aula. Porém, são poucos cursos nessa área aqui no Senai que realmente trabalha com essas questões pedagógicas. A gente é cobrado mais pelas metas, horário e produtividade e, com isso, as questões pedagógica acabam não tendo espaço satisfatório na nossa formação” (Docente 4).

Para saber se seria possível executar um curso de formação continuada na perspectiva da formação integral, dispomos da seguinte questão especificamente ao gestor “você considera possível oferecer uma formação pedagógica aos docentes do curso técnico de automação industrial numa perspectiva da formação integral?”. Sua resposta foi positiva.

“Sim. É possível e também é necessário, pois hoje o profissional deve ter além da formação técnica a formação humana, pois hoje as características humanas já são pontos observados e medidos pelas empresas que vem ao Senai solicitar alunos. O docente deve possuir a competência para trabalhar essa formação integral junto aos alunos” (Gestor 1).

Após, conversar com os docentes sobre o que poderia ser a formação integral, tendo como base o conceito de Ciavatta (2015, p.69) que defende que a formação integral é uma formação humana que pretende garantir ao aluno “o direito a formação completa para a leitura do mundo e a capacidade de atuar como cidadão integrado dignamente à sociedade”, lançamos a pergunta aos docentes: “você teria interesse em participar de um programa de formação pedagógica na perspectiva da formação integral?”. Os profissionais foram unânimes ao dizer que tinham interesse em participar. Entretanto, a pergunta abriu espaços para alguns desabafos os quais podemos observar a seguir.

“Tenho interesse em participar. O problema é que essas formações continuadas não são valorizadas aqui. A gente não tem incentivo para isso. A gente é reconhecido apenas pela produção. E produção é professor em sala de aula com o aluno” (Docente 3).

“Eu tenho interesse em participar dessa formação pedagógica. Mas, quando se fala em programas de formação continuadas a gente não se anima muito porque não tem continuidade. E a formação não pode ser apenas momentâneo, a gente precisa estar sempre em formação” (Docente 4).

“Tenho interesse em participar desde que não seja no período de recesso de julho. A gente aqui não é tido como professor, somos funcionários técnicos de empresa. Por isso, não temos aquele recesso em julho como os professores de outras instituições. Ai somos convocados para fazer treinamentos exatamente em julho, muitas vezes não é nem para nós aperfeiçoar como profissionais, e sim para não ficarmos com horas vagas” (Docente 4).

Com base nesse questionário, podemos dizer que o Senai claramente se preocupa em atender às demandas industriais e, conseqüentemente, oferece cursos de educação profissional com a visão de preparar trabalhadores com capacidade para contribuir com a produtividade das indústrias. Sendo assim, o docente, no seu trabalho, tende a cumprir as finalidades de uma formação pragmática.

Contudo, observamos que existem profissionais que, mesmo trabalhando numa instituição que tem como foco o mercado, compreende que seu papel docente, no processo de formação de seres humanos, vai muito além de formar apenas para o mercado. Muitos deles, ao nos ouvir apresentar a concepção da formação integral, se demonstraram desejosos em discutir com mais profundidade o assunto e a participar de uma formação pedagógica que possibilite trabalhar nesse sentido.

Para saber como se efetiva a formação dos docentes ofertadas pelo Senai, fizemos uma entrevista semiestruturada com um dos gestores, do setor de educação profissional, da Findes. A seção seguinte aborda com mais detalhes sobre entrevista.

CURSOS DE FORMAÇÃO CONTINUADA REALIZADA PELO SENAI/FINDES

Conforme as informações coletadas por meio de entrevista semiestruturada, o Senai-DR/ES, na área da docência, possui duas formas principais de formação continuada: Programa SENAI de Capacitação Docente (PSCD) organizado pelo Senai-DN (Departamento Nacional) e o Treinamento e Desenvolvimento (T&D) coordenado pelo próprio Senai-DR /ES.

O Senai-DN, em nível nacional, desenvolve o PSCD, que possui duas vertentes: uma tecnológica que tem como foco a atualização tecnológica dos docentes e uma pedagógica que objetiva integrar o docente ao contexto da instituição.

Na vertente tecnológica, o Senai-DN ofertou, em 2015, um curso de atualização tecnológica para os docentes II da área de automação industrial. O curso foi realizado no ambiente virtual entre o período de março ao mês de outubro e teve uma etapa presencial, no mês de novembro, realizada na cidade de São Leopoldo (RS); totalizando a 142 de carga horária. Os objetivos, os pré-requisitos e o calendário desse curso podem ser vistos em detalhe na figura 4 e a matriz curricular e a carga horária, na figura 5.

FIGURA (4) - CURSO DE ATUALIZAÇÃO TECNOLÓGICA NA ÁREA DA AUTOMAÇÃO INDUSTRIAL

Programa SENAI de Capacitação Docente – PSCD
Curso de Atualização Tecnológica
AUTOMAÇÃO INDUSTRIAL

Objetivo:
Atualizar tecnologicamente os docentes do SENAI nas capacidades mais relevantes e importantes do Desenho Curricular Nacional do Curso Técnico de Nível Médio em Automação Profissional.

Pré-requisitos:

- Ser docente do SENAI na área de Automação Industrial;
- Ter concluído curso de graduação;
- Ter disponibilidade para se dedicar ao curso.

Calendário:
Matrículas: 23/03 a 10/04/2015
Início do Curso em Ambiente Virtual: 27/04/2015
Término do Curso em Ambiente Virtual: 10/10/2015
Encontros Presenciais na cidade de São Leopoldo / RS:
17 a 19/11 (Turma 1), 24 a 26/11 (Turmas 2)

Fonte: SENAI-DN, PSCD, 2015.

FIGURA (5) - MATRIZ DO CURSO DE FORMAÇÃO CONTINUADA NA ÁREA DA AUTOMAÇÃO INDUSTRIAL

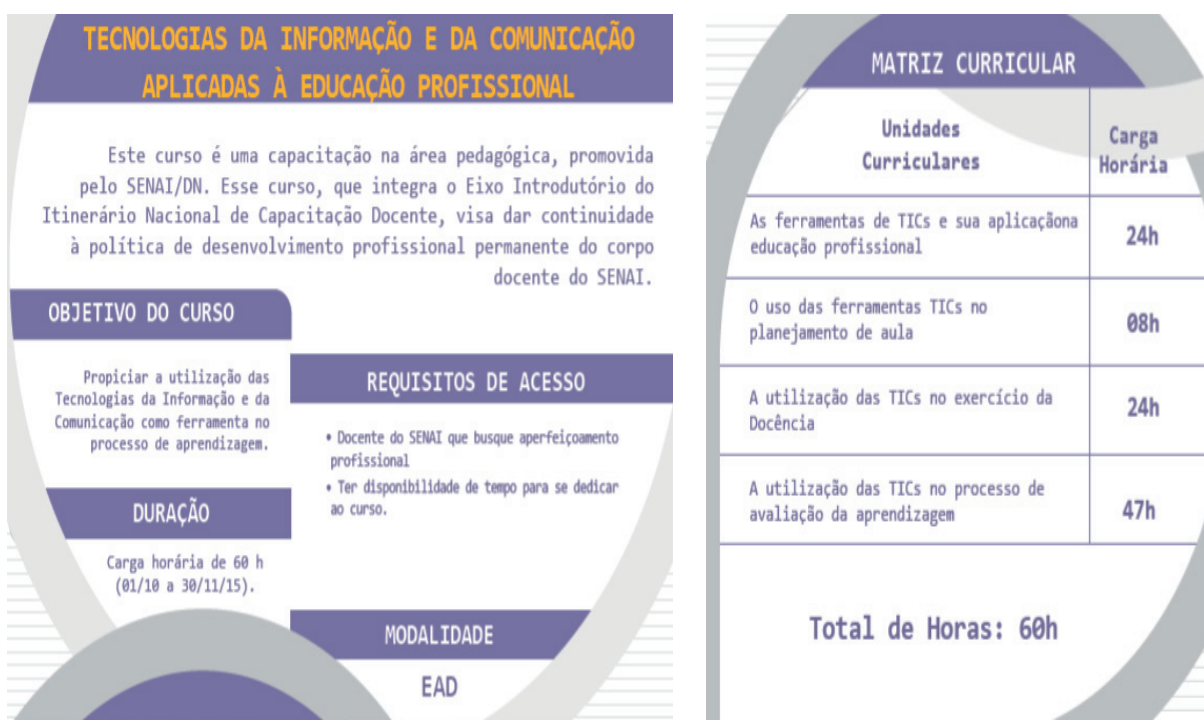
Matriz Curricular do Curso:

Unidades Curriculares	Carga Horária EaD	Carga Horária Presencial
Instrumentação e Controle	32	4
Sistemas Lógicos Programáveis	46	10
Técnicas de Controle	40	10
Carga Horária Total	142	

Fonte: SENAI-DN, PSCD, 2015.

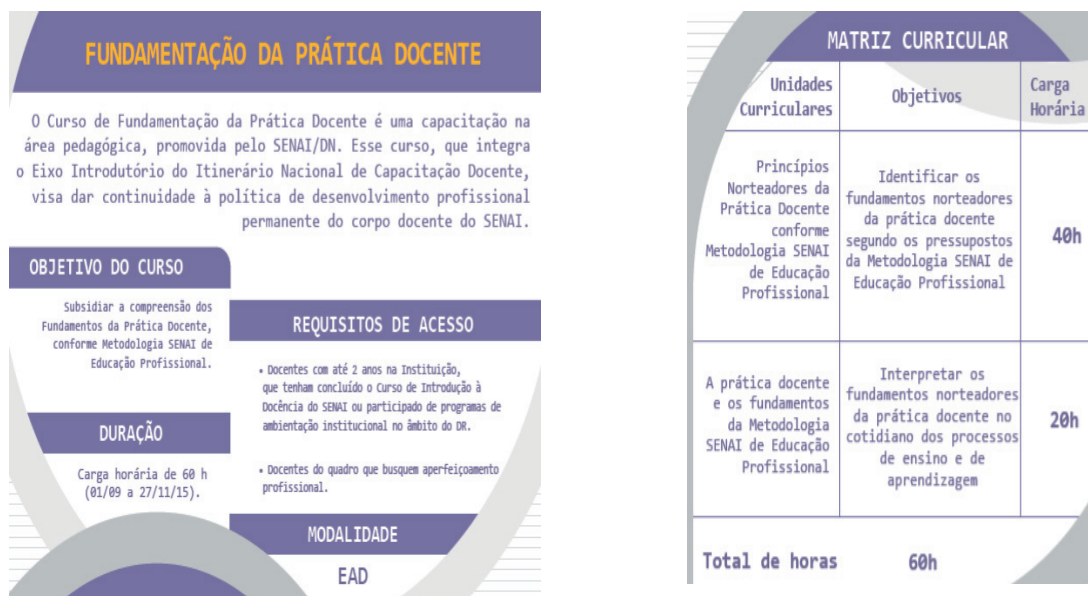
Na vertente pedagógica, o Senai-DN desenvolveu três cursos em 2015. Foram eles: Tecnologias da informação e da comunicação aplicadas à educação profissional, Fundamentação da prática docente e Introdução à docência no Senai. Esses cursos foram consolidados com 60 horas na modalidade à distância (EAD). Para participar dessa formação, o docente deve ter no máximo dois anos de trabalho na instituição. Nas figuras 6, 7 e 8 estão apresentados os objetivos, os requisitos de acesso, a duração, a modalidade e a matriz curricular de cada um desses cursos.

FIGURA (6) - CURSO DE TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E DA COMUNICAÇÃO APLICADAS À EP



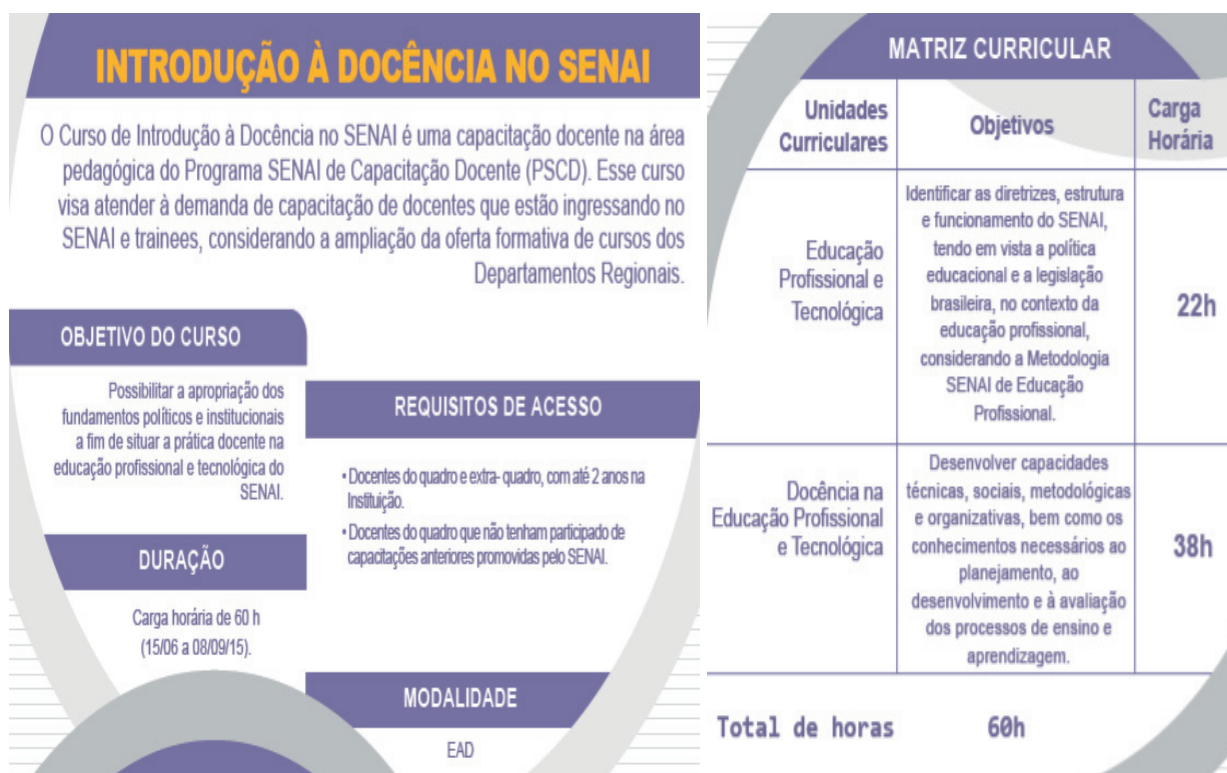
Fonte: SENAI-DN, PSCD, 2015.

FIGURA (7) - CURSO DE FUNDAMENTAÇÃO DA PRÁTICA DOCENTE



Fonte: SENAI-DN, PSCD, 2015.

FIGURA (8) - CURSO DE INTRODUÇÃO À DOCÊNCIA NO SENAI



Fonte: SENAI-DN, PSCD, 2015.

Os cursos da vertente pedagógica tem o objetivo claro de adaptar as práticas de ensino do professor à “Metodologia Senai” e adaptação do docente ingressante ao seu *modus operandi* que se orienta pela lógica das competências. O depoimento, a seguir, esclarece essa ideia.

“Tem vários cursos na área pedagógica, especialmente porque o departamento nacional (DN) está trabalhando para disseminar a apropriação da metodologia nova, porque tem muitos docentes que já se acostumaram a trabalhar com a metodologia que trabalhávamos anteriormente e a ideia do DN é que eles conheçam a avaliação e a formação por competências, que agora o nome é Metodologia Senai de educação profissional” (Gestor 2).

O seguinte depoimento explica quais são os critérios e como ocorre a seleção para participar dos cursos do Programa SENAI de Capacitação Docente (PSCD). Ser funcionário antigo é um dos requisitos. Além disso, mostra que a maioria dos cursos deste programa ocorrem quase todo na modalidade à distância, mas tem uma fase de encontro presencial em que o docente precisa ir a outro estado.

“O departamento nacional (DN) anuncia o curso. Ai a gente divulga nas escolas os requisitos. Normalmente, o tempo na casa e não ter abandonado um outro curso que fez são usados como critérios de seleção. Ai a gente encaminha para o DN a ficha daqueles docentes que foram escolhidos aqui. Mas, tem alguns casos que a seleção é feita pelo próprio DN e outros casos que nem tem seleção. Esses cursos são à distância com encontros presenciais. Então, quem oferece, na verdade, é a coordenação do DN, mas quem faz os cursos mesmo são outros departamentos regionais, como a Bahia, Rio Grande do Sul, Paraná, Santa Catarina. Então, quando tem esses momentos presenciais, os docentes vão a esses lugares para poder fazer a prática” (Gestor 2).

Além do PSCD, que é um programa em nível nacional, existem as capacitações de docentes realizadas pelos departamentos regionais. O Senai-DR/ES, por exemplo, trabalha com o programa de Treinamento e Desenvolvimento (T&D), em que se realiza em cada ano aproximadamente três treinamentos para cada área de atuação. A carga horária total desses cursos é, no máximo, 40 horas (uma semana).

De acordo com o depoimento a seguir, para montar esse T&D, o Senai-DR/ES trabalha com uma fase em que consiati no levantamento das necessidades que os docentes possam apresentar; logo, o docente tem oportunidade de participar e sugerir o que gostaria de estudar.

“A gente passa a solicitação, não diretamente aos docentes, a gente pede ao gestor da escola ou diretor escolar e ao docente facilitador, eles fazem a articulação internamente. Ai, depois, eles mandam a devolutiva para gente. Os docentes fazem uma série de solicitações, eles pedem muitos treinamentos na área tecnológica e pedem muitos cursos fora do estado e fora do país e em empresas renomadas. Então, a gente retira alguns cursos e deixa outros. E a gente manda de volta para a escola pra validar com os docentes, a escola faz as últimas considerações. A gente passa para o diretor, que aprova. Depois disso, a unidade de recursos humanos faz todas as realizações da formação” (Gestor 2).

Os principais cursos de capacitação docente ofertando pelo Senai-DR/ES na área da automação nesses últimos três anos estão apresentados na figura 9.

FIGURA (9) - PRINCIPAIS CURSOS DE T&D OFERTADOS PELO SENAI DR/ES NA ÁREA DA AUTOMAÇÃO ENTRE 2013 A 2015

CAPACITAÇÃO NA ÁREA DA AUTOMAÇÃO	Ano	Carga Horaria	Local da atividade	Quantidade de participantes
FIEE elétrica - 27ª feira internacional da indústria elétrica, eletrônica, energia e automação	2013	16	São Paulo	1
Congresso internacional e exposição de automação, sistema e instrumentação	2013	24	São Paulo	1
Curso de válvulas industriais	2014	16	Vitória	1
Atualização tecnológica em automação industrial	2014	142	EAD	2
Feira de mecânica, indústria, solda, máquinas ferramenta e automação	2015	Não divulgado	São Paulo	7
FIEE - feira internacional de indústria elétrica, eletrônica, energia e automação.	2015	Não divulgado	São Paulo	11

FOTE: Produção dos autores a partir das informações coletados com a equipe do Senai-DR/ES

Como podemos ver, na figura 9, a formação continuada de professores no campo da automação são todos de carácter tecnológico. Em seu discurso, o gestor entrevistado deixa claro que isso sucede porque o Senai-DR/ES prioriza ofertar cursos de vertente tecnológica.

Sobre os períodos em que ocorrem essas formações, o entrevistado diz que elas não têm uma continuidade ao longo do ano, pois acontecem em um único momento, normalmente, nas épocas de recesso das aulas nas escolas.

“Diferentemente do PSCD do DN que acontece a distância e que o curso dura praticamente o ano todo, o nosso T&D é presencial e tem um momento específico para acontecer, que é, normalmente, no mês de julho ou no final do ano, porque o docente não tem as atividades em sala de aula. A gente prioriza colocar no mês do recesso das aulas, pois eles ficam sem atividade de aula, mas tem atividade de treinamento e de formação” (Gestor 2).

O depoimento, seguinte, nos possibilita afirmar que os docentes não têm sua formação reconhecida como processo de valorização salarial no Senai-DR/ES, o que pode motivar o desinteresse dos professores em participar desses programas.

“Aqui no Senai tem pré-requisito para ingresso, para trabalhar na área de automação industrial o docentes tem que ter formação nessa área. Depois que ele entrar no Senai e fizer uma complementação pedagógica ou uma licenciatura ou mestrado, ele não recebe nada a mais por isso. Infelizmente a valorização financeira não tem” (Gestor 2).

O entrevistado diz que, em geral, os professores avaliam a formação como um bom evento.

“Toda vez que termina a formação, a gente faz uma avaliação de como foi o evento. De forma geral, os docentes sempre avaliam como ter sido bom. É um momento também que os docentes sai um pouco da escola” (Gestor 2).

Para melhorar a formação, o gestor afirma que é essencial que o docente novato, antes de começar a ministrar aulas, tenha um estágio de adaptação e troca de experiências com os mais antigos.

“Os docentes quando começam a trabalhar aqui, na mesma semana que entram, eles já tem que ir para sala de aula ministrar as disciplinas, muitas vezes sem saber como funciona o currículo, sem saber como deve fazer a atividade prática. Acaba que cada unidade do DR elabora seu tipo de acolhimento ao docente novato. A gente devia dar um tempo para o docente que chega ao Senai, um tempo tipo um estágio a docência, em que um docente mais experiente auxilie esse docente novato, pelo menos por uns três meses, para conhecer a oficina e a todos os espaços da escola. Ter esse tempo de ambientação é importante (...). Isso melhoraria a qualidade da formação. Porque, aí, ele não precisa descobrir errando com a turma, é claro que algumas coisas passam por isso, mas ele saberia uma grande parte das coisas que ele teria que fazer: a onde as coisas estão, o que ele tem que desenvolver, que tipo de atividade prática faz parte de uma unidade curricular. Mas isso não acontece hoje, pelo menos não é institucional” (Gestor 2).

Por fim, o Senai têm uma política permanente de capacitação docente, tanto em nível nacional (DN) como regional (DR). Todavia, há uma ênfase na formação tecnológica em que o foco é a atualização e instrumentalização na área técnica. Os cursos do campo pedagógico estão claramente voltados apenas para a adequação do docente às práticas e às concepções de ensino baseadas pela “Metodologia Senai”, que se orienta pela lógica das competências.

Levando em conta que esses cursos do Senai possuem uma carga horária pequena e que a formação pedagógica vai além de demandas metodológicas e didáticas, logo, é possível afirmar que, nesses cursos, é reservado pouco tempo para trabalhar questões que são fundamentalmente pedagógicas. Além disso, o fato do professor não ser valorizado pela sua qualificação em cursos de formação continuada pode motivar o desinteresse por parte deles em participar das capacitações e treinamentos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS: PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

Frete as considerações desta pesquisa, entendemos que a educação profissional tem o objetivo de formar pessoas para o mundo do trabalho, logo, o papel do professor vai além de cumprir as finalidades de uma educação para mercado ou para o emprego, pois a formação para o mundo do trabalho implica também na formação de cidadãos capazes de refletir criticamente a sociedade a qual estão inseridos.

Portanto, diante de tantas exigências e responsabilidades, o trabalho docente na EP é desafiador e, somente com a formação inicial, não há possibilidade de o professor atender a todas as situações e diversidades existentes nesta área. Contudo, as legislações atuais que normatizam a EP não deixam claro como deve ser o currículo de formação para trabalhar nesta área nem orienta sobre os pré-requisitos mínimos para atuar nessa modalidade de ensino, o que acaba permitindo que as instituições que estão voltadas para uma formação mais imediatista para o mercado estruturam currículos pragmáticos e selecionem seus docentes valorizando mais as suas competências técnicas do que a formação pedagógica. Com efeito, atualmente, grande parte dos professores que atuam na EP carece de formação pedagógica inicial e continuada. Isso acaba resultando em profissionais despreparados para trabalhar na perspectiva da dimensão humana e da formação integral.

A instituição pesquisada, por exemplo, distingui a classificação de docente I e docente II. Neste último exige-se a formação em nível superior, mas a formação pedagógica não é obrigatória. Esse foco na competência técnica se estende aos cursos de formação continuada, uma vez que o Senai têm uma política permanente de capacitação docente, mas com a ênfase na formação tecnológica.

Portanto, propomos um programa de formação continuada aos docentes do Senai-DR/ES, especialmente aos docentes do curso técnico de automação industrial. Sabemos que a formação continuada não possibilita desenvolver um professor completo para atuar na EP, mas ela é importante porque pode, no mínimo, promover a reflexão sobre essa modalidade. A reflexão pode (ou não) levar o professor a desenvolver uma nova concepção de ensino que seja capaz de transformar a prática pedagógica na perspectiva de uma formação profissional integral. Propomos uma formação continuada que não se preocupa apenas com a atualização tecnológica, mas, principalmente, com a formação pedagógica do docente. Isto é, uma formação que permita o professor ampliar o conceito de educação profissional e assumir uma perspectiva crítica no seu trabalho.

Com isso, a formação continuada que sugerimos deve ser ofertada aos docentes em serviço e no período inicial de suas atividades como docente na instituição, para que possam criar com consciência suas práticas de ensino e intervir intencionalmente no desenvolvimento do aluno numa perspectiva que ultrapassa os limites pragmáticos de uma educação voltada para o mercado. Logo, o objetivo geral dessa formação é capacitar criticamente profissionais que atuam na docência da Educação Profissional e Tecnológica. A figura 10, que segue abaixo, apresenta conteúdos que nessa formação continuada poderiam ser ministradas e a carga horária que elas deveriam corresponder.

FIGURA (10) - PROPOSTA DE FORMAÇÃO CONTINUADA

ÁREA DE ESTUDO	DISCIPLINAS	CARGA HORÁRIA
TRABALHO E EDUCAÇÃO	Fundamentos históricos e ontológicos do Trabalho e Educação	40h
	Trabalho como princípio educativo	
	Qualificação profissional na perspectiva da educação omnilateral e formação integral	
PROCESSO DE ENSINO APRENDIZAGEM DA EP	Pedagogias do Trabalho: (Della-voz, Pistrark, Mange, Petra)	40h
	Educação e Mediação na pedagogia histórico-crítica (Vygotsky-Duarte-Saviani)	
CURRÍCULO	Currículo integrado sob os eixos norteadores - trabalho, ciência e cultura	40h
	Concepções de currículo: politecnicidade e modelo de competências	
Total: 120h		

Fonte: Produção dos autores em março de 2016 com base no currículo de especialização em Educação Profissional e Tecnológica do IFES.

Além do curso de formação continuada, acreditamos que é importante valorizar o tempo de planejamento e de conversas entre os professores nos espaços das escolas, pois esses tempos não são vagos ou improdutivos, ao contrário, neles o professor pode trocar experiências, rever suas práticas e planejar melhor suas aulas. Logo, é necessário valorizar os tempos e os espaços de autodesenvolvimento com leituras e demais recursos além do encontro permanente com seus pares para discussão e reflexão de sua prática docente.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, R. M. L. Desenvolvimento de Competências Profissionais: as incoerências de um discurso. Tese (Doutorado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2001.

AGazeta, classificado. Contrato docente I- marceneiro, p.12, 24/05/2015.

ATribuna, classificado. Contrato docente II-automação industrial, p.16, 26/10/2014.

BRASIL. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. LDB- lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. 7ª edição. Atualizada em 25/10/2012. Centro de Documentação e Informação Edições Câmara Brasília: 2012. Disponível em <<http://www.riogrande.rs.gov.br/smed/wp-content/uploads/2013/04/ldb_7ed.pdf>>. Acesso em 01/02/16.

BRASIL. Parecer CNE/CP nº: 02/2015. Brasília: MEC, 2015. Disponível em: << http://pronacampo.mec.gov.br/images/pdf/parecer_cne_cp_2_2015_aprovado_9_junho_2015.pdf>> Acesso em: 21/01/2017

BRASIL. Resolução CNE/CEB nº. 06/2012. Brasília: MEC, 2012. (Disponível em: << http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=11663-rceb006-12-pdf&Itemid=30192>> Acesso em: 21/01/2017

CIAVATTA, M. *O trabalho docente e os caminhos do conhecimento: a historicidade da educação profissional*. Lamparina Editora, 128p, 2015

COELHO, S. L. B. A formação pedagógica na educação profissional. Caderno de pesquisa em educação. Universidade Federal do Espírito Santo, PPGE, v.19, n. 39, p.65-74, 2014

DUARTE, N. Vigotski e o "aprender a aprender": crítica às apropriações neoliberais e pós-modernas da teoria vigotskiana – 5.ed.rev – Campinas, SP: Autores Associados, 2011.

FRIGOTTO, G. Educação e trabalho: bases para debater a educação profissional emancipadora. *Perspectiva*, [S.l.], v. 19, n. 1, p. 71-87, jan. 2001. ISSN 2175-795X. Disponível em: << <https://periodicos.ufsc.br/index.php/perspectiva/article/view/8463>>>. Acesso em: 02 Abr. 2015.

LÜDKE, M.; ANDRÉ, M.E.D.A. Pesquisa em educação: abordagens qualitativas. São Paulo: EPU, 1986.

MINAYO, M. C. S. *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. 31ª ed. - Petrópolis, RJ: Vozes, 2012.

MOURA, D. H. A integração curricular da educação profissional com a educação básica na modalidade de jovens e adultos (Proeja). Caderno de pesquisa em educação. Universidade Federal do Espírito Santo, PPGE, v.19, n. 39, p.30-49, 2014.

RAMOS, M. N. A educação profissional pela Pedagogia das Competências: para além da superfície dos documentos oficiais. Educação & Sociedade, Vol. 23, n. 80, p. 401-422, 2002.

SAVIANI, D. *Pedagogia Histórico-Crítica: primeiras aproximações*. Campinas, São Paulo: Autores Associados, 2003.

SENAI-DN, Serviço Nacional da Indústria Departamento Nacional. Programa Senai de capacitação docente (PSCD), 2015.

SENAI-DR/ES. Serviço Nacional da Indústria Departamento Regional do Espírito Santo. Plano de curso técnico em automação industrial. 2016.

