

Guia de
Tutoria de Área

Sumário

3 Introdução

6 O que é tutoria?

8 Princípios da tutoria

10 Um pouco mais sobre a aprendizagem de adultos

14 Diagnóstico e plano de formação

16 Estratégias de tutoria

17 Observação

20 Feedback

25 Caminhadas pedagógicas pela escola

28 Role play/dramatização

32 Ação modelar

34 Comunicação: escuta ativa e questionamento

38 Considerações finais

39 Rotinas de trabalho de Tutoria de Área

41 1. Levante informações sobre a escola

43 2. Apresente a proposta de tutoria para os professores

45 3. Realize a reunião inicial com o tutorado

47 4. Faça o diagnóstico pré-plano

52 5. Elabore o plano de ação com o tutorado

55 6. Realize as sessões de tutoria

57 6.1. Planejamento

58 6.2.1. Sessões de tutoria – reunião individual

59 6.2.2. Sessões de tutoria – observação em sala de aula

61 6.2.3. Sessões de tutoria – aula/atividade modelar

63 6.2.4. Sessões de tutoria – reunião coletiva de professores da disciplina

65 6.3. Pós-sessão

66 Competências do tutor de Área

69 Para saber mais

71 Anexos

85 Ficha técnica

Introdução

Introdução

O apoio prático e presencial aos profissionais que atuam no dia a dia das escolas tem se mostrado um pilar essencial das reformas educacionais implementadas em diferentes países. Políticas que alcançam transformações dentro da sala de aula demandam formação contínua para professores e gestores que coloquem as práticas diárias da escola como ponto de partida para o processo formativo. Por isso a tutoria está tão presente como estratégia de formação em diferentes sistemas educacionais que têm alavancado a qualidade e a equidade dos resultados de aprendizagem de seus alunos.

Reflexão sobre a prática: assim se desenvolve a relação de parceria entre tutor e tutorado. Nesse sentido, o cotidiano do tutorado é ao mesmo tempo matéria-prima e instrumento da tutoria. A formação é realizada no cotidiano da escola por um profissional mais experiente, que reconhece, valoriza e parte dos conhecimentos e da vivência do tutorado, mas que agrega um novo conhecimento, de caráter prático e modelar. As rotinas de trabalho de um tutor incluem estratégias como observações da prática do tutorado, feedback, planejamento e ações modelares. Seu foco é promover o desenvolvimento profissional do seu tutorado, de forma customizada e sempre com o objetivo de melhorar os resultados de aprendizagem dos alunos.

O trabalho da Fundação Itaú Social em tutoria começa em 2009, a partir de pesquisa de campo sobre a reforma do ensino na cidade de Nova York. Ao conhecer e disseminar as melhores práticas experimentadas que pudessem ser aproveitadas e aplicadas à realidade das escolas públicas brasileiras, a Fundação Itaú Social desenvolveu, em parceria com a Secretaria de Educação de São Paulo, um piloto em dez escolas na zona Leste da capital. Nele, foi introduzida a tutoria para professores de língua portuguesa e matemática, assim como para gestores pedagógicos.

A partir dessa experiência, iniciou-se a transferência da metodologia de tutoria para as equipes de diretorias regionais de ensino, responsáveis pela formação de gestores. Em paralelo, outras redes públicas se interessaram em incorporar a tutoria em suas estratégias de acompanhamento e formação em serviço. A rede estadual de Goiás a implementou para todas as suas escolas, formando trezentos tutores em seus quarenta órgãos regionais. Em seguida, redes municipais no Estado, como Catalão, Goianésia e Trindade, criaram também a função de tutor. A rede estadual do Ceará a introduziu para o repertório de seus professores de área, responsáveis pela formação de seus pares dentro da escola onde também lecionam.

Em cada um desses diferentes contextos, a tutoria tem complementado de

forma estratégica outros eixos de formação continuada, por entrar no dia a dia do profissional da escola e com ele trabalhar no desdobramento de ações das políticas educacionais. Assim, por exemplo, se um coordenador pedagógico ou diretor participou de uma formação na Secretaria de Educação sobre observação de sala de aula, é com seu tutor que ele vai poder compartilhar as dúvidas que surgem quando ele volta para sua escola e tenta aplicar o que aprendeu. Também pode contar com seu tutor como um segundo olhar sobre erros e acertos, dificuldades e avanços – inclusive aqueles pequenos progressos que em frente às urgências da escola podem passar despercebidos.

A fim de disseminar as experiências e aprendizados desse trabalho, a Fundação Itaú Social desenvolveu guias específicos sobre:

- **Tutoria para Gestores Pedagógicos:** para fortalecer a reunião coletiva com os professores como espaço de aprendizagem entre os docentes, para o alinhamento das aulas com a orientação dos planos da escola, avaliação da prática em sala de aula e outros;
- **Tutoria de Área para professores:** para qualificar sua ação em sala de aula, estimulando-o a exercitar o planejamento e a gestão de aulas, o exercício de diferentes formas de lecionar, a avaliação da aprendizagem em sala de aula, dentre outros.

Uma primeira parte apresenta os princípios e as estratégias que norteiam a tutoria. Em seguida, são apresentadas as principais rotinas de trabalho de um tutor. Exemplos de ferramentas utilizadas e casos ilustrativos, baseados em casos vividos por tutores aqui no Brasil, também foram incluídos, assim como uma série de vídeos formativos que ilustram o dia a dia de tutores, com seus desafios, aprendizados e avanços.

Esta publicação não esgota todas as experiências e aprendizados possíveis e realizados em tutoria, mas traz os principais pontos de partida e lições aprendidas

por tutores e tutorados, todos profissionais de redes públicas comprometidos com a aprendizagem de seus alunos. Assim, cada guia pressupõe que há escolhas e adaptações necessárias para cada contexto, cada sistema educacional. Ao mesmo tempo, é um convite aberto para redes e profissionais interessados em incorporar a tutoria – desenvolvendo tutores entre os talentos de sua própria rede – para potencializar cada vez mais suas estratégias de formação. As experiências de tutoria vividas aqui no Brasil, que sustentam a presente publicação, têm mostrado que há uma liderança a ser cada vez mais identificada e aproveitada nas redes públicas: o potencial formador de profissionais que se destacam em suas escolas ou equipes da Secretaria de Educação pela experiência prática acumulada.

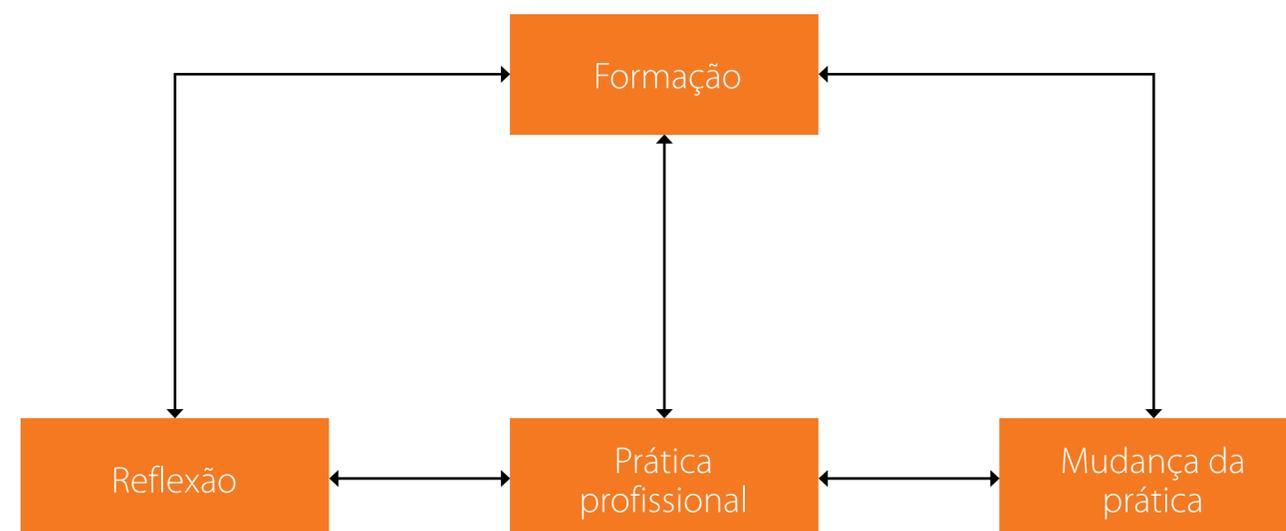
Agradecemos a todos os profissionais das redes públicas parceiras que possibilitaram a experiência de campo para a produção deste conteúdo. Para a Fundação Itaú Social, o programa de Tutoria agrega forças em nossa missão de colaborar com a melhoria contínua da educação pública no Brasil. A formação continuada de profissionais da educação tem sido uma área estratégica de nosso trabalho, por sua vital importância para qualquer política pública que pretenda uma transformação significativa e sustentável na relação ensino aprendizagem. Esperamos que a leitura deste material, ao lado das ações que ele provoque, seja mais um passo importante nessa direção.

O que é tutoria?

O que é tutoria?

Tutoria é a metodologia de formação em serviço, realizada no cotidiano da escola por um profissional mais experiente, que reconhece, valoriza e parte dos conhecimentos e da vivência do tutorado para desencadear o processo de aprendizagem, buscando agregar novos conhecimentos, de caráter prático e modelar. Nesse sentido, tutor e tutorado constroem uma relação de parceria e corresponsabilidade, com foco no desenvolvimento da prática do tutorado, de forma customizada, sempre com o objetivo de melhorar os resultados de aprendizagem dos alunos. A tutoria pode ser oferecida para o professor (Tutoria de Área), na sua prática de sala de aula, e/ou para as lideranças responsáveis pela gestão pedagógica da escola (Tutoria de Gestão Pedagógica).

A tutoria privilegia o cotidiano da escola e o fazer dos profissionais para a realização da formação contínua. Complementar a outros tipos de formação ao longo da trajetória profissional, acontece **na prática**, a partir da reflexão **sobre a prática**, para a mudança **da prática**.





Princípios da tutoria

A rotina de trabalho do tutor se pauta em alguns princípios, apoiados pelo que as pesquisas sobre aprendizagem de adultos apontam:

- Aprendizagem na prática;
- Parceria;
- Customização;
- Protocolos e combinados;
- Intencionalidade e transparência;
- Foco na aprendizagem dos alunos.

Aprendizagem na prática

Adultos aprendem mais intensamente a partir da experiência e da reflexão sobre sua prática. O aprendiz vem à medida que saímos da zona de conforto do que já sabemos e dominamos, desde que com suporte para lidar com a frustração e os erros inerentes ao processo de aprendizado. Na tutoria, a aprendizagem se dá no cotidiano da escola e da sala de aula, no fazer. Assim, um profissional que recebeu orientações técnicas da Secretaria de Educação, e/ou participou de uma palestra, oficina ou curso, consegue se apropriar melhor desses conteúdos ao aplicá-los no seu cotidiano, ao vivenciar erros e acertos, ter espaço para refletir sobre o que não deu certo, tentar de novo, fazer ajustes, adaptações. O tutor pode fazer toda a diferença, como um par avançando ao lado do tutorado, para observar, modelar, refletir sobre a prática – inclusive para estimulá-lo a não desistir em frente

a desafios de um novo aprendiz e reconhecer os avanços, que muitas vezes podem passar despercebidos pelo tutorado.

Parceria

A construção de parceria se baseia no relacionamento de confiança, honestidade e respeito profissional entre tutor e tutorado, a partir de ações e aprendizados conjuntos. Ser parceiro não é ser condescendente ou passivo em relação ao que o tutorado traz ou faz. O tutor, sendo um formador, é parceiro na medida em que não abre mão da responsabilidade de questionar e dar feedback, de introduzir conceitos e estratégias novos para o tutorado, de estimular seu desenvolvimento. Esse processo é uma via de mão dupla, pois requer que tanto tutor quanto tutorado tenham disposição para rever suas práticas e transformá-las.

Customização

Parte do aprendizado na tutoria deve-se ao seu diferencial de formação customizada. O tutor precisa olhar atentamente cada tutorado em suas especificidades para construir com ele um diagnóstico e um plano de formação de tutoria. Para isso, identifica desafios e estratégias a partir do que emerge nas conversas com o tutorado e nas observações da sua prática. Em vez de ter uma “receita pronta” para todos, o tutor treina o seu olhar para reconhecer os pontos fortes, as áreas de desenvolvimento e o estilo de aprendizagem de seu tutorado.

Protocolos e combinados

Para manter e preservar a parceria na tutoria, é fundamental que o tutor garanta alguns combinados e protocolos básicos com seu tutorado. A integridade da parceria vai exigir um compromisso de tempo, energia e esforço de ambas as partes. Embora os combinados precisem ser acertados no início da relação, é fundamental que sejam trabalhados, lembrados e reforçados ao longo do trabalho conjunto. A tutoria, embora se apoie num alto nível de customização e, portanto, de flexibilidade, também exige combinados, estruturas, protocolos básicos – inclusive para que a customização e a flexibilidade sejam produtivas e tenham foco no desenvolvimento da prática do tutorado. Esses combinados e protocolos oferecem a estrutura básica para que a relação de tutoria seja um ambiente seguro para tutor e tutorado discutirem dilemas, receios, problemas, tomarem decisões, darem e receberem feedback.

Intencionalidade e transparência

Toda ação de tutoria precisa ter intencionalidade. À medida que o tutor consegue a cada sessão alinhar com o tutorado expectativas, responsabilidades/papéis das partes e combinados, o tutorado consegue visualizar e se corresponsabilizar por seu desenvolvimento.

Foco na aprendizagem dos alunos

A tutoria trabalha para aprimorar os conhecimentos, a reflexão e a prática do tutorado (professor ou gestor pedagógico), sempre com propósito final de melhoria da aprendizagem dos alunos. O tutor parte do princípio de que todo aluno tem o direito de aprender, independentemente da condição socioeconômica de sua família e/ou comunidade. Seu tutorado e os demais adultos da escola têm, portanto, a responsabilidade de promover a garantia desse direito, com qualidade e equidade. Não há espaço no trabalho de tutoria para uma postura de baixas expectativas para os alunos – tampouco para os adultos tutorados.

Um pouco mais sobre a aprendizagem de adultos

A tutoria é uma formação para adultos. Nesse sentido, alguns aspectos importantes de como adultos aprendem devem ser destacados. Vale ressaltar que esses pontos também são comuns ao processo de aprendizagem de crianças e jovens, mas em relação aos adultos muitos deles se intensificam – como é o caso da experiência acumulada, o desafio de se ver na posição de não saber e errar.

Características importantes do processo de aprendizagem do adulto

- **Experiência**

A todo momento recorreremos à memória do que conhecemos e vivemos. Enquanto adultos, o acúmulo de experiências significativas permite estabelecer relações e atribuir valores a novos cenários, conceitos e situações a partir do repertório construído ao longo dos anos. A experiência do adulto é matéria-prima para a criação de pontes que permitam a transformação de práticas e concepções.

- **Significado**

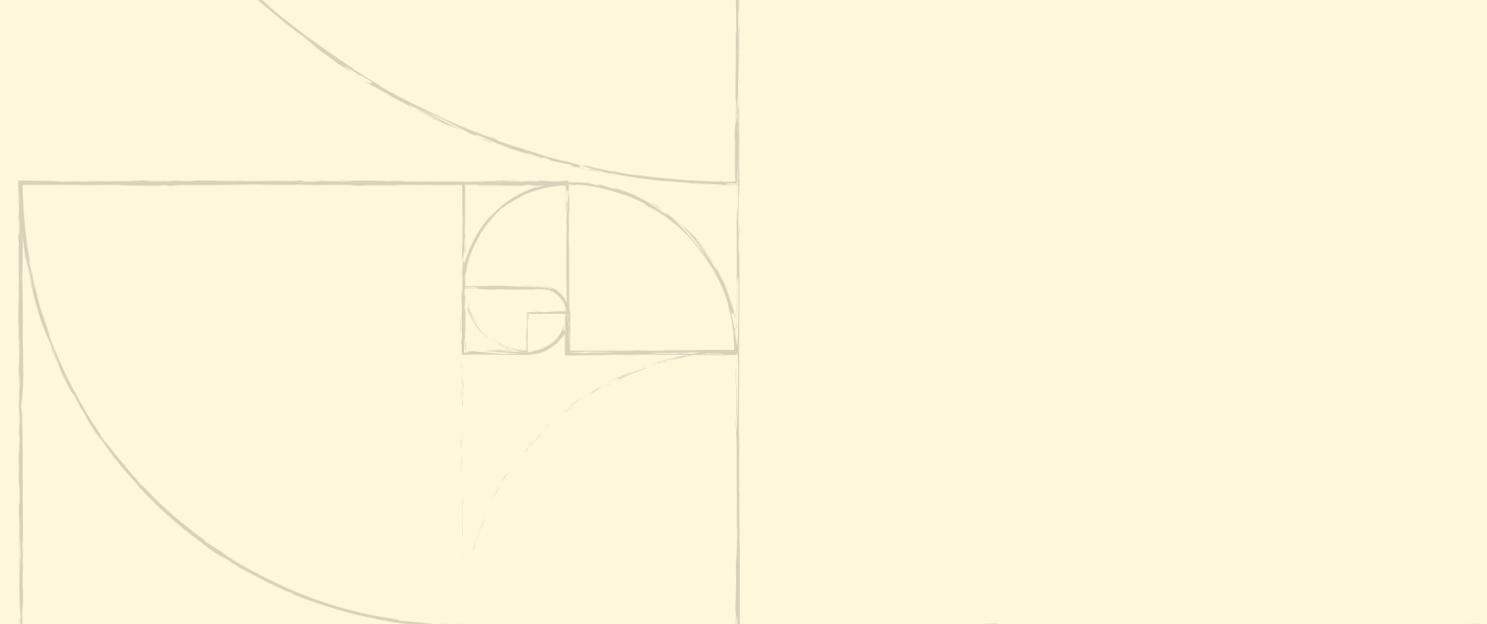
Aprender envolve uma interação de significados. O que foi aprendido tem de fazer sentido para o sujeito e, ao mesmo tempo, despertar interesse. A experiência significativa é aquela alcançada através da implicação com o ato de conhecer e da escolha deliberada por dar-se a conhecer determinado objeto.

- **Deliberação**

Aprender decorre de uma escolha deliberada de participar ou não de dado processo. E, nesse sentido, há um propósito por trás desse aprendizado, uma necessidade que move o adulto aprendiz.

O acerto e o erro são elementos essenciais para o processo de aprendizagem do adulto, permitindo-lhe refletir sobre o que fazer. Contudo, é importante reconhecer que, quanto maior a experiência acumulada e mais consolidada uma determinada prática, maior o receio do adulto de errar. O erro deve ser trabalhado como oportunidade para novos aprendizados, e não como obstáculo para a mudança.

Compartilhar experiências, refletir, buscar outras teorias, debater posicionamentos, reorganizar novas ideias, testar hipóteses, registrar as reflexões, observar a melhor forma de aprender são exercícios que estimulam o adulto a rever posicionamentos e práticas e a oportunizar mudanças no seu modo de agir.



Por que pessoas observam o mesmo evento e o descrevem de forma diferente?

Marisa é uma coordenadora pedagógica que inclui em sua rotina de trabalho assistir às aulas dos professores. Vera é nova na escola e não está habituada a esse tipo de presença em sala de aula, o que a faz pensar que está sendo julgada pela sua prática. Nas reuniões de professores, Marisa tem compartilhado algumas atividades desenvolvidas pela nova professora como estímulo de troca entre pares e integração. Vera, por sua vez, acaba se fechando por entender que a coordenadora pedagógica está tentando mostrar seus pontos fracos aos colegas. Marisa sente que talvez Vera não consiga se encaixar no grupo de professores, pois tem assumido uma postura reativa ao trabalho pedagógico desenvolvido na escola.

Um pai que não concluiu o Ensino Médio pode supor que os professores não o consideram capaz de participar do aprendizado de seu filho. Por vergonha, ele não frequenta as reuniões de pais. Do outro lado, os professores acreditam que ele não dá valor à escola e ao ensino.

Comportamentos e atitudes são moldados pelas imagens, suposições e histórias que carregamos em nossas mentes sobre nós mesmos, outras pessoas, instituições e todos os aspectos do mundo.

No dia a dia, não conseguimos observar os mecanismos que nos fazem optar por uma determinada leitura de mundo. Isso porque nossos modelos mentais existem abaixo do nível da consciência e geralmente nos são invisíveis.

Constituem o que podemos nomear de “ponto cego”: agimos/reagimos de maneiras que escapam à percepção imediata.

Esse processo é natural do ser humano. Em qualquer idade interpretamos situações, fazemos leitura de cenários a partir dos nossos modelos mentais, do acúmulo das nossas experiências. É importante conhecer esse mecanismo para ter maior clareza sobre como nossos modelos mentais influenciam nossas atitudes. O olhar do outro é fundamental para trazer as suposições e as atitudes tácitas à superfície, para que as diferenças possam ser exploradas e conversadas. Diálogo, escuta e reflexão são elementos essenciais para compartilhar posições abertamente, conhecer as ideias do outro, conseguir identificar as suas próprias e refletir sobre elas.

Escada de inferência

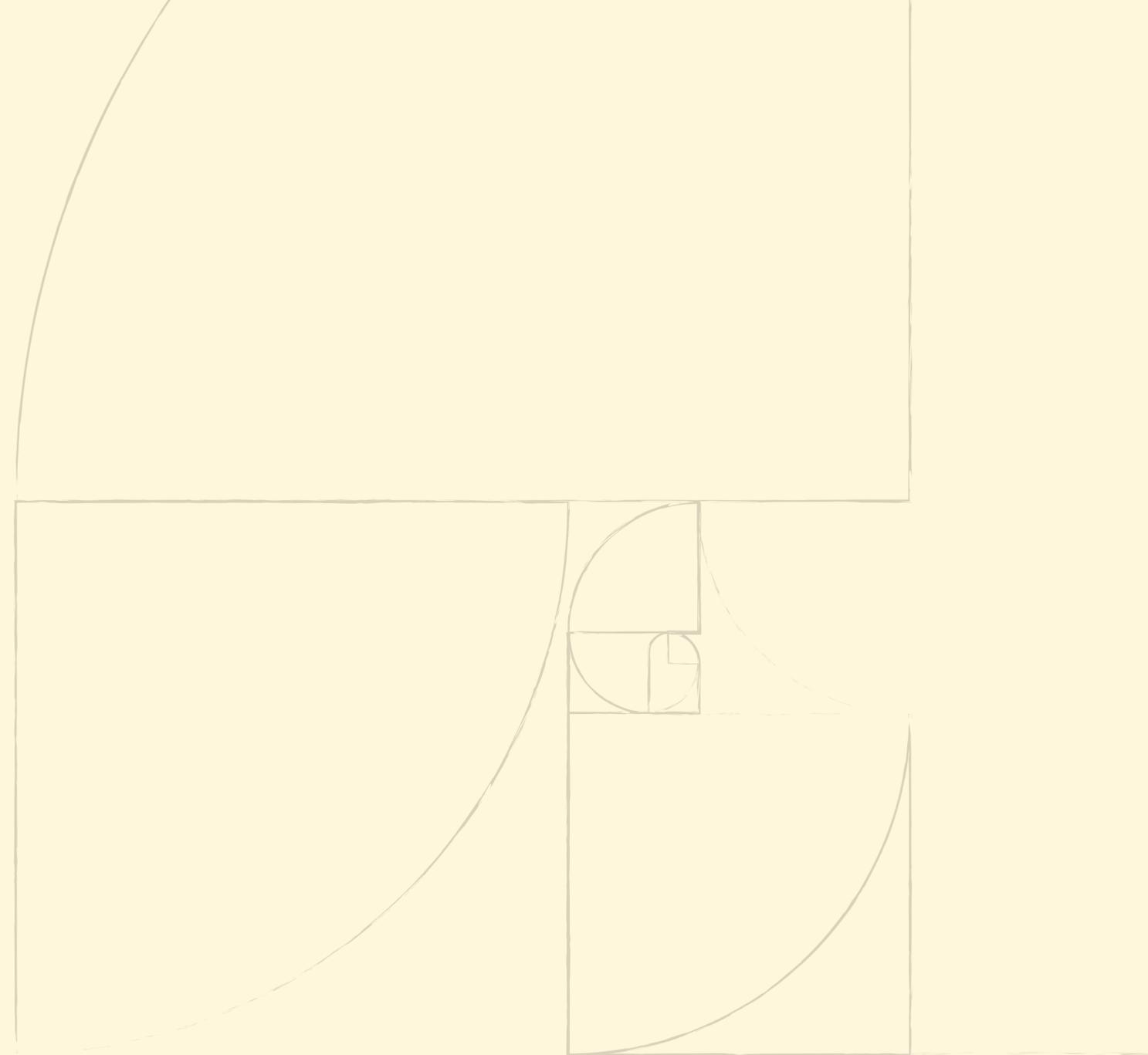
A forma como damos significado às situações pode estar mais ou menos carregada de valores, movimento que por sua vez pode gerar uma leitura distorcida da realidade, antecipar conclusões e atitudes equivocadas.

Desenvolvemos nossas crenças a partir das experiências e dos valores que orientam a nossa ação sobre o mundo. Muitas delas são crenças autoproduzidas e permanecem sem ser testadas.

Alguma vez você já se percebeu pensando desta forma?

- Minhas crenças são a verdade;
- A verdade é óbvia;
- Minhas crenças baseiam-se em dados reais;
- Os dados que escolhi são os dados reais.

Ser capaz de inferir sobre dados da realidade é uma competência extremamente sofisticada. É algo desejável e importante para nossa atuação no mundo. Do contrário, seríamos reféns de uma leitura simplista do mundo, que não ultrapassaria o dado concreto do que é observado. Boas inferências são construídas a partir de evidências significativas para a interpretação de uma dada situação, e representar um contínuo exercício de reflexão sobre os significados e pressupostos que atribuímos sobre esses dados.

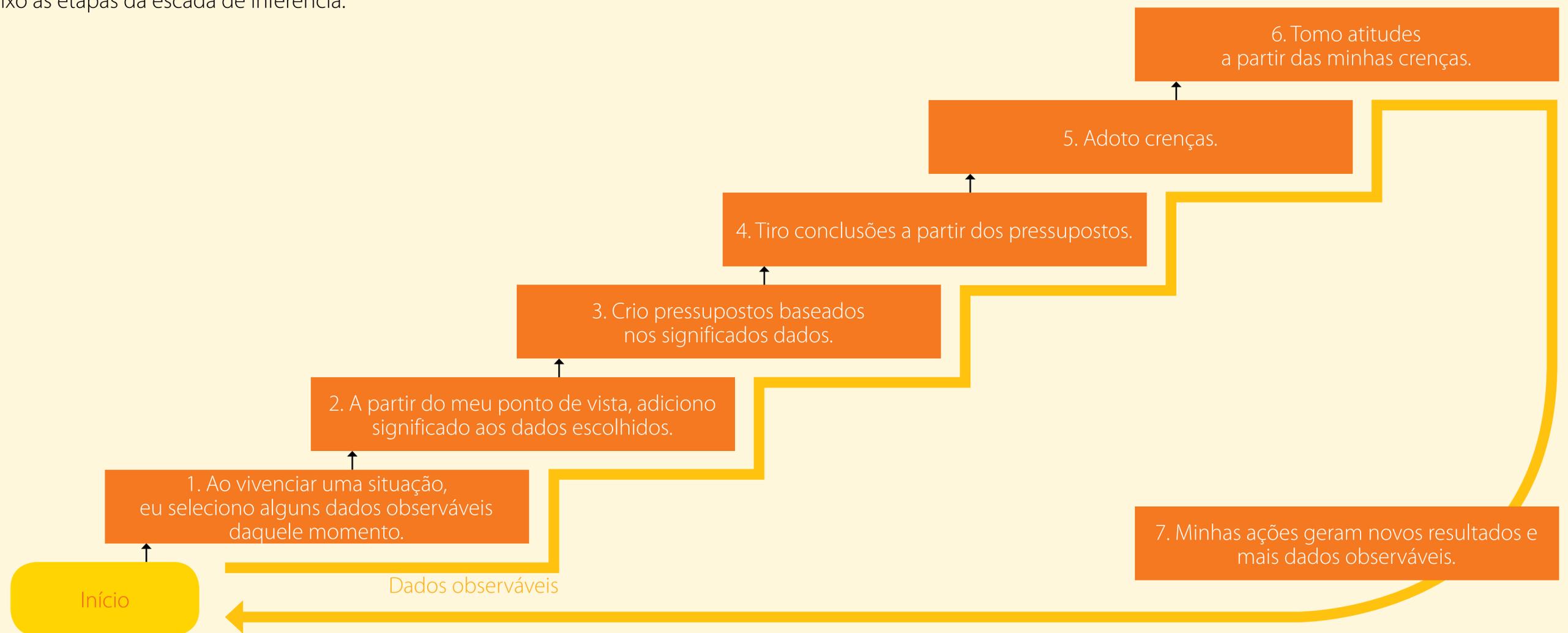


Para saber mais:

Escolas que aprendem e aprendizagem do adulto professor¹.

¹ SENGE, P. et al. Escolas que aprendem: um guia da quinta disciplina para educadores, pais e todos que se interessam por educação. Porto Alegre: Artmed, 2005.
PLACCO, V.M.S.; SOUZA, V.L.T. (org.) Aprendizagem do adulto professor. São Paulo: Edições Loyola, 2006.

Veja abaixo as etapas da escada de inferência.



Diagnóstico e plano de formação: elementos norteadores do processo de tutoria

A tutoria promove um desenvolvimento profissional pautado em competências, a partir de evidências colhidas nas observações da prática e reflexões do tutorado. Todo tutor precisa garantir a construção de um diagnóstico e de um plano de formação para cada um dos seus tutorados, em um processo que inclui:

1. Diagnóstico

Um passo inicial e fundamental no processo de tutoria é a realização de um diagnóstico sobre o tutorado, “fotografia” que identifica tanto pontos fortes quanto áreas para desenvolvimento. É importante reconhecer que um diagnóstico nunca está totalmente completo. O tutor precisa observar apenas uma amostra de ações do tutorado e entender que o objetivo é ter um ponto de partida para o plano de formação.

Fontes de informação para um diagnóstico em tutoria

- **Observação do tutorado em ação:** o diagnóstico em tutoria se baseia em evidências e, portanto, exige a observação da prática do tutorado. No caso da Tutoria de Área, inclui a observação do professor em sala de aula, idealmente em mais de uma turma, para que diferentes contextos sejam levados em conta. No caso da Tutoria Pedagógica, inclui a observação do gestor pedagógico em reuniões de equipe, encontros de formação, rotinas de observação de sala de aula de seus professores e na forma como dá feedback e realiza encontros individuais com eles. Pode também envolver observação de sua interação com outros funcionários, alunos e pais.



- **Leitura do contexto da escola:** essa análise se dá a partir de observações da rotina da escola, análise de dados existentes e conversas com outros membros da comunidade escolar. A partir dessas informações, o tutor consegue melhor identificar obstáculos e facilitadores para mudanças nas atitudes e práticas do tutorado – o que pode auxiliar na escolha de estratégias e prazos no plano de formação. Também há elementos do contexto da escola que podem explicar alguns pontos de atenção no desempenho do tutorado. Essa informação auxilia o tutor na definição de áreas prioritárias para o desenvolvimento de seu tutorado.
- **Reflexão conjunta com o tutorado sobre o que foi observado:** esse é o momento de o tutor dialogar com o tutorado sobre o que foi observado de sua prática e explorar possibilidades de desenvolvimento. Embora a realidade da escola e seu respectivo plano de ação possam surgir como pano de fundo, é fundamental voltar sempre para a questão central aqui: o que o tutorado precisa desenvolver em sua atuação (conhecimentos, habilidades) para conseguir aprimorar sua prática. Aqui o tutor consegue perceber como o tutorado se avalia e qual o seu grau de abertura para refletir sobre um diagnóstico com o tutor.

2. Plano de formação do tutorado

O plano de formação precisa focar apenas em algumas áreas mais prioritárias do diagnóstico. Enquanto o diagnóstico olha todas as áreas possíveis, o plano de formação vai exigir escolhas, prazos e combinados entre tutor e tutorado.

Colocar o plano de formação em prática exige trabalho tanto da parte do tutor quanto do tutorado. E é um instrumento vivo, referência para se avaliar os avanços e os desafios do trabalho de tutoria. Por exemplo, se depois de um mês um ponto identificado no plano de formação não conseguiu nenhum avanço, é hora de parar, analisar os porquês e, se necessário, rever as estratégias de tutoria.

O que considerar na construção de um plano de formação:

- **Competências:** Quais as mais urgentes para o tutorado? Como priorizá-las? E como tratar de competências que no caso do tutorado sejam interdependentes?

Tutoria Pedagógica

Competências esperadas do gestor pedagógico estão concentradas nas áreas de:

- Planejamento e gestão;
- Currículo, expectativas de aprendizagem e avaliação;
- Formação em serviço;
- Ambiente escolar.

Tutoria de Área

Competências esperadas do professor estão concentradas nas áreas de:

- Planejamento;
- Gestão de sala de aula;
- Práticas de ensino;
- Avaliação.

- **Estratégias:** Que tipos de estratégias (ex.: modelar, observar, sessões individuais, role plays, residência, etc.)? Qual o estilo de aprendizagem do meu tutorado? As estratégias que escolhi respondem a esse estilo? Respondem ao contexto desse tutorado? Estou considerando outros aliados/eventuais parceiros que podem apoiar essas estratégias? Como formar? As estratégias de tutoria entram no “como” do plano de formação. Ou seja, para se desenvolver uma determinada habilidade, é possível recorrer a diferentes estratégias: sessão individual para planejar juntos algo que o tutorado vai fazer, modelar para o tutorado alguma ação, observar sua prática e realizar feedback, fazer junto... Essas estratégias se complementam e, dependendo das dificuldades e potencialidades que o tutorado tem, assim como seu estilo de aprendizagem, o tutor precisa propor diferentes combinações e intensidades.
- **Prazos:** Quanto tempo e quantas sessões vou investir por estratégia? Em que momento preciso fazer um balanço com meu tutorado? De que tipo de evidências vou precisar para avaliar o andamento do plano?
- **Comunicar/compartilhar com o tutorado:** Que preparo (como começar, como abordar) o tutor precisa fazer para ter uma conversa produtiva com o tutorado? E após a sessão – como foi discutir e ajustar o diagnóstico e o plano de formação com o meu tutorado? Quais aprendizados para o trabalho de tutoria? É possível prever alguns dificultadores e facilitadores para a realização do plano de formação? Quais? Como planejo lidar com eles?
- **Customização:** Mesmo que eu tenha tutorados cujos diagnósticos apresentam vários pontos de atenção em comum, os planos de formação estão de fato customizados? Como posso demonstrar isso?

Estratégias de tutoria





Observação

Observação

Características

A observação da prática profissional funda o processo de formação pela tutoria e, nesse sentido, tem algumas características essenciais para que contribua de fato com o desenvolvimento do tutorado. É importante que o tutor garanta alguns passos antes, durante e depois da observação:

- Estabelecimento de pré-combinados com o tutorado sobre o que vai ser observado e por quê/para quê;
- Uso de um roteiro semiestruturado para focar seu olhar no que é prioritário;
- Garantia de tempo adequado para um feedback, se não imediatamente após a sessão, no máximo um ou dois dias depois;
- Comunicação clara, direta, para os presentes na ação observada – dependendo do tutorado, podem ser alunos e/ou profissionais – sobre qual o papel do tutor enquanto observador.

Propósitos

Observar o tutorado nas suas práticas diárias é peça-chave para realizar um diagnóstico mais apurado sobre quais são as áreas prioritárias a serem trabalhadas.

Há informações e perspectivas que só conseguimos ter ao ver e escutar como o tutorado age: como conduz uma aula, uma reunião de equipe, uma conversa com um pai ou aluno, uma reunião individual com um membro da sua equipe. O tutor consegue assim observar como o tutorado interage com equipe, alunos, pais, oferecendo um novo olhar e trazendo informações que talvez não tenham sido contempladas na percepção que o tutorado tem da sua prática, inclusive como é afetada e afeta o comportamento dos outros.

Observar o tutorado em diferentes contextos pode nos dar informações preciosas sobre:

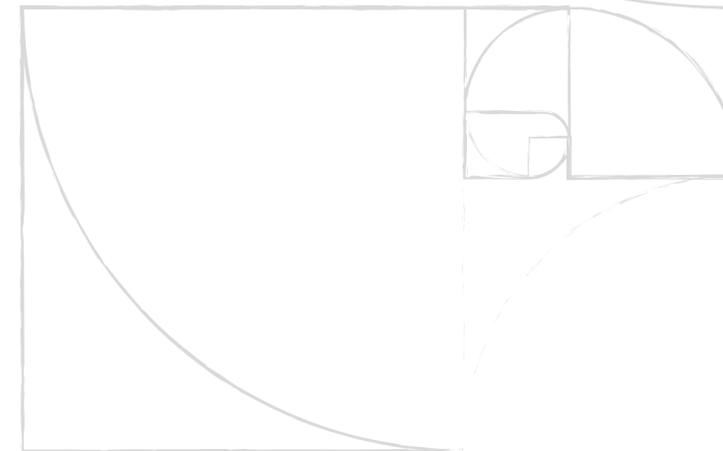
- **Áreas de desenvolvimento:** Que práticas ele já domina bem? Quais são as áreas prioritárias de desenvolvimento que precisam de mais atenção para que outras deslanchem depois?
- **Seu estilo de liderança (sobretudo no caso de gestores pedagógicos):** Na relação com seus pares, o tutorado busca criar um ambiente de colaboração e partilha, ou apenas indica como se deve fazer? Quando há relação hierárquica, delibera para a execução ou busca conjuntamente elaborar soluções, criando um senso de equipe no grupo?

No caso de professores, é possível observar como ele compartilha seus conhecimentos com os colegas, o tipo de interação que estabelece com seus pares nos momentos de formação coletiva, seu interesse pelo trabalho desenvolvido por colegas iniciantes, dentre outros. A sala de aula e a forma como se relaciona com seus alunos também trazem indicadores da sua postura de liderança: a forma como envolve os alunos na aula através do espaço dado para participação e fala, se encara as dúvidas com olhar investigativo sobre o processo de aprendizagem, se busca resolver problemas de maneira conjunta, e não apenas indicando a resposta correta.

Para os gestores pedagógicos, observar a forma como realiza a gestão da sua equipe. Identifica a diversidade da equipe como um potencial de troca e aprendizagem, de forma que os profissionais se complementem no fazer cotidiano e aprendam uns com os outros? Centraliza as decisões da escola ou consegue delegar? A colaboração entre professores permeia as ações de formação coletiva?

A observação dessas evidências colabora com a construção de um perfil de liderança do tutorado.

- **Estilo de aprendizagem:** Qual o estilo de aprendizagem predominante do tutorado (ex.: mais visual)? Os visuais são aquelas pessoas que aprendem melhor ao ver, como, por exemplo, assistindo a um vídeo, vendo uma imagem, um gráfico, etc. Mais auditivo? Os auditivos aprendem melhor ouvindo e/ou falando. Mais cinestésico? Os cinestésicos aprendem melhor quando se movimentam, quando executam algo prático. Outra questão dentro da aprendizagem é o estilo de raciocínio do tutorado, como ele tende a processar informações: se seu raciocínio é mais concreto ou abstrato, se tende mais a fazer livre associação de ideias ou costuma seguir uma sequência lógica.
- **Atitude/tom:** Quais a atitude e o tom do tutorado em suas interações na escola? Como ele encara sua atividade profissional? Quando está na escola, parece estar por inteiro ou já pensando nos outros compromissos que o esperam? Sua fala reforça um discurso de fracasso ou de busca de oportunidades de melhoria?
- **Organização de suas rotinas e do tempo:** Ao acompanhar o tutorado no seu dia, como ele divide o seu tempo? O que prioriza? Que fatores o desviam do seu foco?
- **Pressupostos e crenças:** Como o tutorado vê sua escola? E seu papel nela? Como vê sua equipe? Quais são os seus pressupostos e crenças em relação a alunos, pais, professores e outros funcionários? E como esses filtram a informação que ele recebe nas suas interações diárias na escola?



Relato de experiência: duas coordenadoras pedagógicas afirmam para a tutora, em planejamento de reunião de equipe, que se entendem e trabalham muito bem juntas na gestão da equipe. De fato, nas sessões de planejamento as duas se complementam, se escutam, são parceiras. Contudo, a tutora observa que, na condução das reuniões de professores, as duas competem por atenção, sobrepõem falas e, em muitos momentos, discordam na frente do grupo sobre as coordenadas das atividades a serem realizadas. Uma consequência é que a atenção do grupo se dispersa, prejudicando a realização das tarefas propostas. Em uma sessão de feedback, a tutora tem a oportunidade de compartilhar o que viu e ouviu. É quando as tutoradas começam a perceber que, embora sejam muito amigas, e se deem bem nos bastidores, precisam ainda desenvolver habilidades para cofacilitar grupos, começando por planejar previamente como vão dividir papéis na reunião de equipe e estruturar atividades em pequenos grupos que lhes permitam circular mais e descentralizar a facilitação das discussões.



Feedback

Feedback

Características

Presença diária no trabalho de tutoria, trata-se de uma conversa pautada pela observação e coleta de evidências observadas por tutor e/ou tutorado que vai subsidiar um processo de reflexão e encaminhamentos para aprimoramento da prática. Feedback é uma via de mão dupla. Na relação de tutoria, o tutor também precisa solicitar feedback, que o ajuda a perceber o que naquele momento está funcionando ou não no trabalho com o tutorado. Veja a seguir o que deve guiar o feedback.

- **Objetivo:** foca nas evidências observadas no trabalho do tutorado, nos seus esforços para a melhoria da aprendizagem dos alunos da escola. Não é para compartilhar experiências pessoais ou profissionais passadas, ou opiniões gerais, mas sim focar no que mobiliza ou dificulta o trabalho em questão. As observações têm como base a prática, com o objetivo bastante claro de melhoria do desempenho do tutorado.
- **Significativo:** resulta em um aprendizado que pode ser posto em prática – não termina com uma mera constatação. Tira o tutorado da zona de conforto de forma estratégica, transparente, com encaminhamentos e apoio para a experimentação do novo. Todo feedback gera combinados e encaminhamentos para uma nova etapa do processo formativo.
- **Estratégico:** prioriza e seleciona a partir do foco, contexto e abertura do tutorado para receber e usar a informação. Nesse sentido, é importante lembrar que o feedback precisa fazer um recorte – não é eficaz quando detalha muitas áreas de uma vez só.
- **Equilibrado:** inclui pontos de avanço, assim como pontos de atenção. O tutorado vai estar muito mais aberto se perceber que o tutor reconhece também suas potencialidades e o ajuda a identificar pequenos avanços.
- **Compartilhado:** durante uma sessão de feedback, é muito importante a verificação do entendimento do que está sendo apontado. Peça ao tutorado que retome o que foi debatido e os encaminhamentos dados. Por tirar o tutorado de sua zona de conforto, pode haver uma tendência para recorrer a discursos que tendem a ser circulares e generalizantes, e que muitas vezes geram um sentimento de apatia com a situação. Falas do tipo “os alunos não se interessam pelas aulas” e “a profissão do professor é solitária, não há espaço para trocas” devem ser enfrentadas com outros exemplos que identifiquem um aluno que quis participar, trouxe dúvidas, mas acabou passando despercebido, ou um colega que no intervalo compartilhou uma experiência positiva, mas não obteve crédito com seus colegas.

O tutorado tem um bom conhecimento do conteúdo da sua disciplina, mas perde muito tempo para começar a aula e diversas vezes sua atenção é desviada para a resolução de conflitos entre os alunos. No feedback, o tutor explicita a situação, exemplificando os momentos em que isso ocorreu (evidências).

Ao explicitar essa dificuldade, imediatamente o tutor sugere alternativas para o tutorado rever sua forma de atuação. Se houver insegurança para experimentar algo novo na gestão da sala de aula, o tutor pode se oferecer para modelar a prática, ou seja, quem o observará dessa vez é o tutorado para, numa segunda etapa, poder incorporar as sugestões trazidas.

Comece por algo simples e que possa trazer pequenos avanços para a prática do tutorado. Questões mais complexas, quando abordadas muito diretamente no começo da parceria, podem criar resistência. Comece pelo simples, como uma sugestão de organização da sala em círculo, ou o hábito de registrar a proposta da aula para o dia, antes de entrar mais a fundo em questões da prática de ensino.

Pequenos avanços, ainda que tímidos, devem ser reconhecidos pelo tutor. Isso estimula o tutorado a ver que é possível sair da sua zona de conforto sem que isso signifique fracasso. “Observei que você incorporou uma rotina de entrada dos alunos e início de aula. Isso foi ótimo! Vamos avançar e olhar para o transcorrer da aula? Você notou que alguns alunos não atrapalham a aula, mas também parecem não se envolver com o que está acontecendo ali?”

“Para encerrar, vamos retomar nossa sessão? Quais os principais pontos que você registrou? E como poderemos fazer diferente da próxima vez?”

Propósitos

Ao longo da relação de tutoria, a prática de feedback é central para avaliar estratégias e técnicas usadas, dimensionar a aprendizagem, checar mutuamente a compreensão.

O aprendizado que vem da conversa de feedback informa o trabalho futuro na medida em que traz reflexões sobre a prática atual do tutorado e, em um diálogo conjunto, indica janelas de oportunidade de formação. Nesse sentido, o feedback permite ao tutor:

- Compartilhar evidências da prática que foram observadas ou ouvidas, antes de chegar a conclusões/inferências sobre elas;
- Levar o outro a refletir sobre seu posicionamento;
- Ter um ponto de partida para conversar sobre os pontos fortes e de atenção, assim como avanços observados no desenvolvimento do tutorado;
- Avaliar a abertura do tutorado para receber feedback;
- Criar corresponsabilidade entre tutor e tutorado pela melhoria da prática;
- Encaminhar ações formativas para os próximos encontros.

Dicas/Pontos de atenção

Para reduzir eventuais desconfiças ou resistências ao feedback, o tutor precisa sempre lembrar – e comunicar – que o foco é apoiar o tutorado no aprimoramento da sua prática. Para isso, é fundamental estabelecer uma relação de confiança, que vá sendo construída ao longo das sessões – e explicitar que o uso do feedback será recorrente nelas.

A forma como o tutorado responde nos dá informações importantes sobre sua abertura para aprender. Também dá pistas sobre a habilidade do próprio tutor em dar feedback e como esse pode adaptar sua abordagem, de modo a ser mais eficaz com o tutorado. Ao receber feedback, alguém pode ter diferentes reações: surpresa, choque, raiva, negação, aceitação e ânimo. É necessário estar atento a sinais como linguagem corporal, expressões faciais, tom de voz, escolha de palavras e emoções envolvidas. O tutor precisa respeitar o tempo e a forma como o tutorado processa as novas informações que recebe. O tutorado pode utilizar um feedback imediatamente, ou incorporá-lo gradualmente. Ao pedir também feedback ao tutorado, o tutor consegue modelar o valor de estar aberto à avaliação e ao aprimoramento de seu próprio trabalho. Essa ação modelar pode facilitar o processo.

Alguns obstáculos para um feedback eficaz:

- Ansiedade para dar uma devolutiva sem ponderar quais os pontos que fundamentarão a conversa;
- Ansiedade do tutorado em receber um “parecer” do tutor, expectativa de receber aprovação;
- Ambiente inadequado, com interrupções externas;
- Resistência do tutorado para as questões que serão explicitadas durante a conversa;
- Tempo exíguo: é importante gerenciar bem o tempo do feedback para que haja um processo de compartilhamento, reflexão e encaminhamento entre tutor e tutorado.



Em frente a esses desafios, torna-se ainda mais necessário que o tutor siga alguns passos no processo de feedback, ilustrados pelo relato abaixo, e realçados em cor mais escura:



Relato de experiência: costumamos enfatizar, na formação via tutoria, que toda ação é intencional e modelar. Ao observar uma reunião de formação da tutora Rosa, constatei várias ações positivas desenvolvidas por ela, assim como ações que poderiam ter sido mais bem estruturadas e pensadas para aquele momento com o tutorado. Minha postura combinada anteriormente seria apenas observá-la no desempenho de suas funções como tutora de Área. E foi o que fiz, mesmo com ela me olhando e tentando encontrar algum esboço/gesto facial, corporal meus durante a conversa com o professor. Ao final da tutoria, estávamos a sós na sala dos professores e Rosa logo foi perguntando sobre minhas considerações em relação a sua atuação, o que tinha observado, quais os pontos positivos e negativos de sua formação com o tutorado, enfim, estava ansiosa pelo feedback. Calmamente, disse que teríamos esse momento, mas aquele não era o local ideal para tal ação, pois poderíamos ser interrompidos por outros professores no meio de nossa conversa. Enfatizei que gostaria que esse momento fosse de aprendizagem para ambos, tanto para mim como para ela. Rosa continuou insistindo e só se conteve quando eu disse que essa ferramenta é essencial para o desenvolvimento profissional, que todas as pessoas precisam de feedback para saber o que estão fazendo bem ou o que precisa ser melhorado. Enfatizei que o feedback é um presente e assim como é importante dar também é importante receber. Acertamos que esse momento seria no outro dia, logo pela manhã. Chegaríamos mais cedo e poderíamos discutir tranquilamente.

Identificação de avanços na prática do tutorado e áreas de aprimoramento.

Manter o foco do que foi combinado anteriormente.

Escolha do momento mais adequado para o feedback. Se não for possível se reunir imediatamente após a sessão de observação, não antecipe questões que possam ser mal interpretadas ou causem ruído na relação de parceria.

O feedback é uma estratégia de mão dupla. Na relação de parceria, o tutor também precisa de feedback para aprimorar sua atuação.



À noite no hotel, resgatei em minha memória e nas anotações pontos importantes da formação de Rosa com o tutorado e fiz uma pequena pauta que seria discutida com ela durante o feedback. Li e reli minhas anotações, assim como a pauta, visando garantir o momento de aprendizagem para ambos. No outro dia, procurei um espaço bem reservado para que pudéssemos conversar e, como os funcionários ainda estavam chegando, não foi difícil encontrar um local adequado. Solicitei que ela descrevesse a situação vivenciada na tutoria, qual era o seu propósito naquela formação, se as ações planejadas por ela anteriormente foram contempladas, se o resultado com o professor foi o esperado, enfim, revivemos o momento.

Após esse momento, fui fazendo questionamentos sobre as ações desenvolvidas, apresentando sugestões, mas de forma que ela conseguisse terminá-las e garantindo a apropriação de estratégias de formação. Durante o feedback, a questionei se estava sendo claro em minha considerações/observações, pedi exemplos ou explicações do propósito de cada sugestão. Tentei manter um diálogo aberto com a possibilidade de mudar de opinião mediante as respostas apresentadas por ela.

Preparo do feedback. Escolhas estratégicas do que foi observado devem ser feitas para se aproveitar ao máximo o potencial desse momento.

Pedir ao tutorado que reviva o momento é uma forma de começar o feedback acolhendo o olhar do outro sobre a situação vivida. Nessa oportunidade, o tutor pode encontrar ganchos para estabelecer relações com as suas observações.

Compartilhamento das observações e encaminhamentos dados. A checagem é fundamental.

Feedback é um diálogo. Escuta e questionamentos são fundamentais. Não pode ser encarado como um parecer.



Caminhadas pedagógicas pela escola

Caminhadas pedagógicas pela escola

Características

Essa técnica é um tipo de observação mais usada na tutoria de gestores pedagógicos, para se obter um panorama geral do cotidiano da escola – auxilia na leitura do contexto. Ao caminhar com o tutorado pela escola, o tutor observa a capacidade do tutorado de analisar dinâmicas de ensino e aprendizagem, mesmo se passarem rapidamente pelas salas de aula. O tutor fica atento também a como são as relações do tutorado com outros membros da equipe, alunos e pais; como ele vê a organização geral da escola, a infraestrutura física e como ela se relaciona com o uso dos diferentes espaços e rotinas; no que ele presta atenção, e o que é importante, mas lhe passa despercebido.

Para um diretor ou coordenador pedagógico que não circula na escola, com pouco hábito de interagir com alunos e professores, e sem prática de observar salas de aula, as caminhadas pedagógicas podem ser um passo estratégico a ser realizado com o tutor. Assim como outras práticas de tutoria, precisa ter uma intencionalidade, um planejamento mínimo e um tempo depois da atividade para feedback com o tutorado. Uma caminhada conjunta pela escola é eficaz quando tutor e tutorado definem um propósito que é transparente para ambos. Esse processo dá ao tutorado um olhar mais ampliado sobre as rotinas de sua escola.

Propósitos

A caminhada pedagógica não é para avaliar o professor, tampouco os alunos. Trata-se de uma ferramenta de aprendizagem para o gestor pedagógico, para que ele fique mais próximo do que está acontecendo em termos de ensino e aprendizagem na sala de aula. Ajuda o gestor tutorado a ampliar sua compreensão sobre os pontos positivos e desafios de sua escola – é um ponto de partida importante para aprofundar conversas com professores e alunos, além de oferecer pistas para questões que precisam ser aprofundadas em reuniões de equipe e/ou observações mais longas de aulas.



Dicas/Pontos de atenção

Se a caminhada incluir entrada em salas de aula, é fundamental que o tutorado, com a ajuda do tutor, planeje estrategicamente o propósito, o foco e como irá comunicar para os professores. Os membros da equipe precisam ter clareza sobre o propósito dessas entradas antes de sua realização. Podem ser priorizadas salas de um determinado ano/série, caso não haja tempo de visitar todas num mesmo dia. As observações são rápidas – não mais de cinco minutos – o suficiente para que se observe, por exemplo, como a sala de aula está organizada e o nível de envolvimento dos alunos na tarefa daquele momento. É também um termômetro inicial de como andam as relações entre professor e alunos. Nessas entradas, o tutorado não interrompe a aula do professor, apenas o cumprimenta, entra para observá-lo e, dependendo da atividade, pergunta aos alunos o que estão aprendendo, pede que eles expliquem o propósito do que estão fazendo, observa suas produções e dúvidas. Não é recomendável que se façam anotações, já que essa prática pode sugerir um tom de fiscalização.

No feedback, o tutor precisa ajudar o tutorado a manter foco no que eles viram e ouviram, antes de chegar a conclusões.

O que ele viu, por exemplo, em relação a...

- Organização das carteiras e do restante do espaço da sala (ex.: fileiras versus pequenos grupos, paredes vazias versus com produções de alunos);
- Gestão da sala de aula e comportamento dos alunos;
- Atividade em andamento;
- O que ele ouviu;
- Quando conversou com alunos;
- Quando conversou com o professor;
- Nas interações entre professor e alunos, e entre alunos.





Relato de experiência: segue aqui um exemplo de como a caminhada pedagógica pode auxiliar na leitura de contexto e, conseqüentemente, no diagnóstico e em algumas estratégias a serem trabalhadas com o tutorado.

Um diretor se queixa dos problemas de disciplina na sala de aula, sobretudo no início do turno da tarde. Ao caminhar com o diretor no período entre o final do turno da manhã e começo do turno da tarde, o diretor e o tutor passam pela sala de professores antes de se encaminharem para os corredores das salas de aula. Observam pela primeira vez que muitos professores se demoram na sala de professores entre quinze e trinta minutos depois do sinal tocar. Ao caminhar para as salas verificam que, como os professores não estavam lá para recebê-los, muitos alunos chegavam e ficavam sem supervisão em sala: muitos ainda estavam em pé, no corredor. Havia gritos e tumulto. Os inspetores entravam nas salas, pediam silêncio, e depois iam para outras salas que seguiam sem professor. Logo depois que saíam da sala, a bagunça continuava. Ao permanecerem nos corredores, o diretor e o tutor observaram que, quando os professores finalmente chegaram, encontraram sim um clima de bagunça, muito em função do tempo ocioso em que os alunos ficaram esperando. Numa sessão de feedback sobre essa caminhada, o diretor reconhece que sua leitura inicial do problema não tinha levado em conta a necessidade de garantir que professores estivessem pontualmente todos em sala antes de os alunos entrarem.



Role play/ dramatização

Role play/dramatização

Características

O role play é uma técnica muito útil, aplicada mais frequentemente na tutoria pedagógica, pois o trabalho do gestor pedagógico envolve muitas interações com adultos, conversas difíceis e posicionamentos de liderança junto com a equipe. Ao simularem uma situação, tutor e tutorado exploram diferentes possibilidades de abordagem e comportamento, de rever desde decisões e atitudes a aspectos como linguagem corporal, tom de voz, escolha de palavras. Na tutoria, o role play:

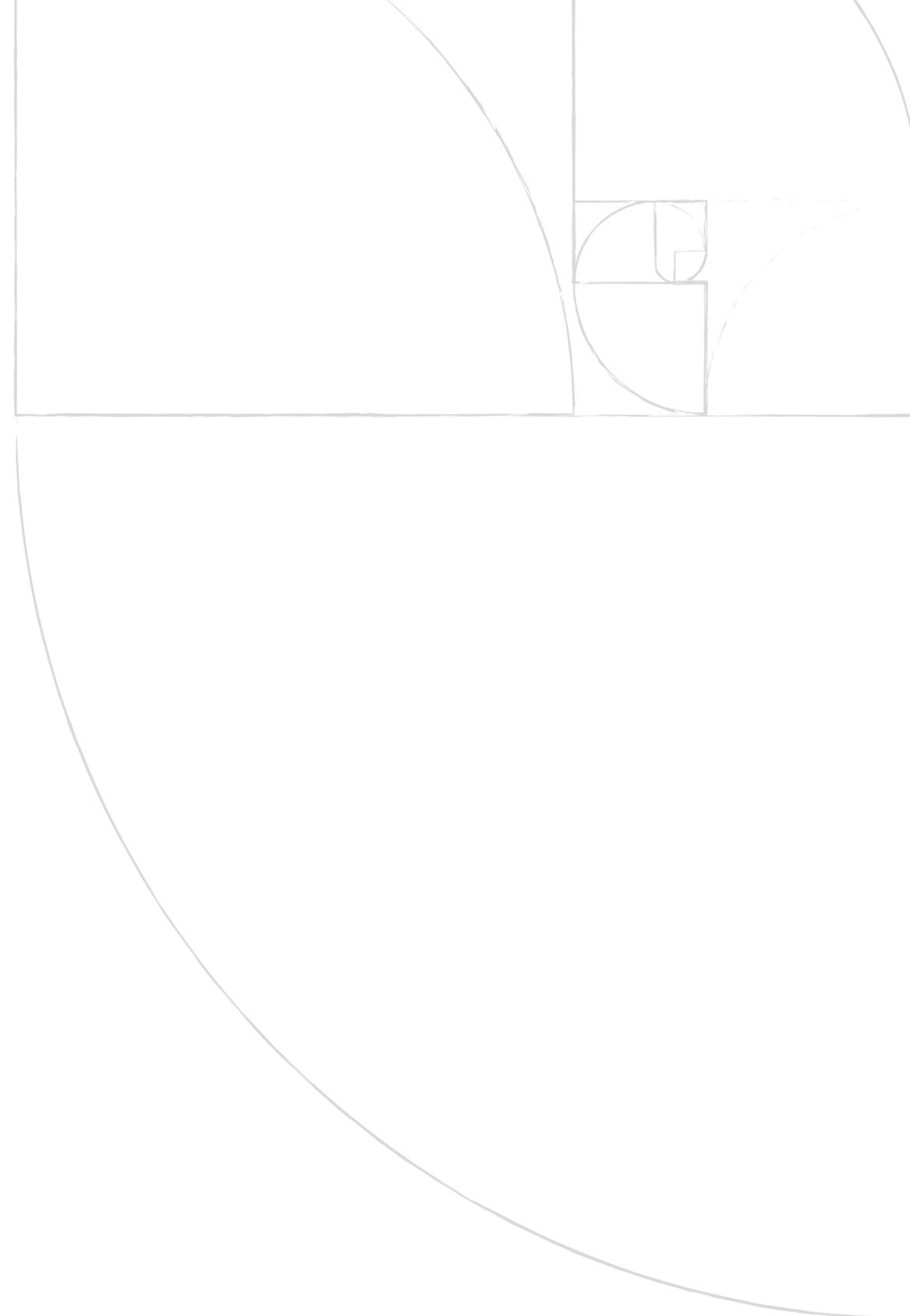
- Tem um objetivo claro;
- Foca em um dilema central;
- É curto, a fim de permitir reflexão e tempo para ser refeito várias vezes, testando diferentes abordagens para a mesma situação ou simplesmente praticando por vezes seguidas uma mesma habilidade específica.

Dependendo da situação, o tutor pode convidar o tutorado a entrar num role play com ele, tutor, num papel que já é o seu na escola, ou no lugar de outra pessoa. Praticar uma situação no seu papel ajuda o tutorado a experimentar possíveis abordagens dentro dos limites de sua função atual. Entrar no papel do outro oferece uma oportunidade ao tutorado de ter mais empatia com o que mobiliza, motiva o outro – sempre com o propósito de refletir depois sobre como essa compreensão pode ajudá-lo a pensar nas estratégias que colocará em prática.

Propósitos

A técnica de role play contribui para:

- Ajudar o tutorado a se colocar no lugar do outro, para entender melhor um ponto de vista diferente do seu. Por exemplo: um diretor reclama para o tutor que a sua nova coordenadora pedagógica não tem visão nem iniciativa, porque não traz os problemas para discutir com ele quando se reúnem. Ao fazer um role play com seu tutor, observa-se que o diretor tem o hábito de interromper o interlocutor frequentemente para chegar logo a uma conclusão. Isso abre espaço para se levantar a hipótese de que a forma de se comunicar com sua coordenadora pode ter efeito nas reações dela quando se reúnem. Com a ajuda do tutor, o diretor pode experimentar outras formas de interagir;
- Preparar e praticar com o tutorado algumas conversas difíceis. Ajuda o tutorado a se acostumar com o desconforto inevitável em algumas interações necessárias. Para muitos gestores, dar feedback que inclua pontos negativos é uma área muito difícil – sentem-se inseguros sobre como começar essas conversas, como falar de forma que ninguém se ofenda, mas que ao mesmo tempo se saia das zonas de conforto, que dificultam mudanças na prática e nos resultados na aprendizagem dos alunos. Por exemplo: um coordenador pedagógico que precisa conversar individualmente com um professor que não tem planejado suas aulas e já disse em reunião que não precisa de acompanhamento. O coordenador se sente inseguro para ter essa conversa porque o professor tem mais anos de experiência docente que o coordenador e possui formação em matemática, enquanto o coordenador tem formação em educação física. O role play permite que o tutorado tente diferentes abordagens e perceba que, embora não tenha formação em matemática, consegue trazer questões importantes de didática na conversa, a partir dos resultados de aprendizagem dos alunos, que não estão satisfatórios. Parte para a conversa com mais confiança e clareza sobre o seu foco e abordagem na reunião;



- Reviver uma situação, para explicitar consequências – planejadas ou não – de uma ação do tutorado sobre a qual ele não está consciente. Compreende-se assim um pouco mais sobre o estilo de comunicação e o comportamento interpessoal do seu tutorado, e como esses podem ser recebidos e afetar outros. Por exemplo: o coordenador pedagógico reclama que faz observações de aula frequentemente, dá devolutivas para os professores, mas eles não mudam sua prática. “Eles simplesmente não querem fazer nada. Quero ajudar, mas resistem a todas as minhas orientações”, desabafa. O role play permite que tutor e tutorado investiguem o que será que aconteceu de fato nessas conversas, para levantar hipóteses sobre o que pode ter provocado essa reação negativa dos professores. Ao fazer o role play, constata-se que não houve roteiro, e a devolutiva só apontou de forma muito geral os problemas. Talvez haja algo que possa ser aprimorado, por exemplo, na forma como esse coordenador se comunica com os professores, como lida com diferentes reações às suas devolutivas e na definição do que precisa ser o foco na observação.

Dicas/Pontos de atenção

É fundamental que o tutor sempre garanta depois do role play um tempo para o feedback. No role play o tutorado tem a oportunidade de receber feedback imediato sobre a forma de se comunicar e se comportar ao dramatizar alguma situação desafiadora do seu dia a dia ou conversa desafiadora. O tutor, por sua vez, consegue identificar questões específicas de desenvolvimento do tutorado, ao ver uma simulação de certas situações ou interações em que ele não consegue estar presente. Ao se experimentarem diferentes abordagens em um mesmo tipo de situação, amplia-se o repertório do tutorado. É claro que, na hora da interação de fato, haverá sempre imprevistos e soluções inusitadas. Não se trata de preparar um script a ser replicado depois. Mas ao simular situações, diferentes reações possíveis, o tutorado vai ganhando mais confiança, abertura para a interação com os outros, ampliando sua percepção.





Ilustração de um role play

Essa é uma sugestão de dramatização que oportuniza a discussão da colaboração entre professores de uma mesma disciplina, mas com perfis e trajetórias diferentes, e o papel da coordenadora pedagógica como facilitadora desse processo.

Trata-se de uma escola de Ensino Médio com problemas de aprendizagem: 60% dos alunos estão abaixo do básico, o que vem preocupando o corpo docente e a gestão pedagógica da escola.

Na última semana saíram os resultados da avaliação diagnóstica do começo do segundo semestre, e os dados não foram nada animadores. Na reunião com a equipe, a coordenadora pedagógica propôs aos professores que formassem grupos por disciplina e pensassem em alternativas para melhorar os resultados de aprendizagem.

A cena descrita abaixo corresponde ao momento da segunda reunião pedagógica, na qual os professores estão trocando experiências e elaborando uma proposta para apresentar aos colegas. Laura, Rosana e Helena são professoras de matemática e estão discutindo em pequeno grupo:

Helena: Olha, meninas, não quero desanimar vocês, mas o sistema está falido. Estou aqui há décadas, e não tem muito jeito. Os alunos são fracos, ninguém reprova ninguém... Até tento fazer algo por eles, mas é muito difícil...

Rosana: Nossa, Helena, não diga isso.

Helena: Ah, Rosana, você ainda é ingênua, começou a lecionar agora! Um dia você verá que é assim mesmo.

Rosana: Não... Mas, assim... Estou começando agora, mas tenho visto tantos alunos esforçados. Precisamos pensar em alternativas.

Laura: É, Helena, somos professoras desses alunos, assumimos um compromisso quando entramos em sala de aula, temos que encontrar alternativas! Tenho certeza que você, com toda a sua experiência de rede, poderá nos ajudar! E a Rosana, que acabou de sair da faculdade, deve estar cheia de ideias novas! Vamos pensar juntas!

Helena: Está bem... Posso dar a resposta bem rápido! De toda a minha experiência, penso que o melhor é colocar as salas em níveis. Laura e eu podemos ficar com os

melhores, assim eles avançam mais rápido. E a Rosana... bem, Rosana, você está começando, pode ficar com os menos avançados. Isso vai te ajudar e melhorar sua prática. E não se preocupe, no final, todos passam de ano.

Rosana: Ah, mas eu pensei que poderíamos...

Helena: Não, isso é o melhor para essa altura do ano. Não temos tempo...

Laura: Bem, Helena, sua contribuição pode reforçar os alunos com melhores habilidades, mas quero dividir com vocês uma estratégia que tenho testado em minha sala e que tem funcionado, e é justamente a partir da composição de alunos com diferentes níveis para trabalharem juntos.

Nesse momento toca o sinal para os professores entrarem em sala. Laura e Helena se despedem de Rosana, que naquele momento fica ali sentada, pois não teria aula. Combinam se falar mais tarde.

A coordenadora pedagógica se aproxima:

– Oi, Rosana, tudo bom?

– Oi, Joana. Sim, tudo bem. Estava aqui refletindo sobre algumas ideias trocadas com as professoras Laura e Helena.

– Então me conta, como foi?

– Ah, foi bem. Entendo que Helena é muito experiente e trouxe uma proposta mais imediata para colocarmos em prática.

– Qual foi a proposta, Rosana?

– Separar a série em níveis, piores e melhores, sendo que ela e Laura ficariam com as melhores salas e eu com as piores.

– Uhum. E o que você achou da ideia?

– Ah, acho importante. Mas... fiquei sem jeito de dizer para a Helena que talvez eu tivesse dificuldades com essas salas de alunos mais difíceis. Muitas vezes não consigo lidar com os alunos do fundão.

– Mas não surgiram outras ideias no grupo de vocês?

– Sim, bem, acho que Laura tentou trazer uma proposta diferente. Mas Helena nos conduziu para o melhor caminho. Ela, com toda aquela experiência, com certeza pode nos orientar melhor.



Ação modelar

Ação modelar

Características

Ao modelar uma prática específica, o tutor demonstra de forma explícita (e em alguns casos, implícita) comportamentos e estratégias que o tutorado não incorporou ainda em sua prática – e que, em muitos casos, ainda não consegue visualizar. Exemplos de prática modelar podem incluir:

- Aulas ou atividades específicas dentro de uma aula;
- Condução de parte de uma reunião coletiva e/ou individual para modelar determinada habilidade, como, por exemplo, utilizar uma prática dialógica, de fazer perguntas que estimulem a reflexão conjunta;
- Demonstrar estratégias de comunicação – conversas, interações;
- Role plays;
- Mostrar exemplos de materiais escritos pelo tutor e discutir sobre a forma e a utilidade do mesmo.

Propósitos

Há situações em que modelar uma estratégia pode acelerar o processo de aprendizagem do tutorado. Ao vermos como alguém coloca algo em prática, temos uma ideia melhor sobre por onde podemos começar, como fazer. Além disso, mostra ao tutorado que o tutor também é um profissional que domina a prática, além da teoria. Pode ser um divisor de águas no caso de tutorados mais resistentes a serem observados. Vale ressaltar que o comportamento geral do tutor, nas suas diferentes rotinas, tem em si um caráter modelar e um potencial formativo, mesmo que não seja explicitado.



Dicas/Pontos de atenção

O tutor precisa se utilizar de ações modelares de forma muito moderada – há sempre o risco de o tutorado achar que o tutor fez algo tão bem, admirá-lo tanto, que não se sinta nunca confiante de tentar fazê-lo do seu jeito. Nesse sentido, a ação modelar precisa ser cuidadosamente escolhida, e seguida de oportunidades para: 1) tutor e tutorado discutirem o que o tutor fez bem, no que errou e o que podia ter feito diferente, desmistificando assim um pouco a figura do tutor; 2) o tutorado assumir e experimentar logo o que ele observou em seu tutor. Só assim, experimentando, colocando em prática, é que o tutorado irá de fato aprender.



**Comunicação:
escuta ativa e
questionamento**

Comunicação: escuta ativa e questionamento

A essência da tutoria passa pela qualidade das conversas entre tutorado e tutor. O tutor usa estratégias de comunicação que o ajudam a levantar dados e informações para a leitura do contexto e a construção do diagnóstico do tutorado. Ao mesmo tempo, o diálogo na tutoria não é só para colher informações – senão o tutor não se diferenciaria de um pesquisador que vai para a escola e realiza entrevistas, questionários... A forma como se conduz o diálogo é chave no propósito de estimular o tutorado a refletir, a construir o significado de uma situação, identificando problemas, dilemas, aprendizados. Nesse sentido, ter uma escuta ativa, atenta e saber fazer perguntas que mobilizem o tutorado são habilidades fundamentais. Desenvolvê-las ajuda o tutor a se utilizar cada vez menos do recurso de contar e explicar detalhadamente suas próprias experiências e opiniões. O desafio é dialogar com o tutorado de forma a estimulá-lo a refletir não sobre a experiência do tutor, mas sim a pensar e buscar soluções para o seu próprio contexto.

Escuta ativa

Atenção, abertura, colocar-se na posição do outro

Saber escutar requer um envolvimento ativo, contínuo, a fim de buscar informações, ampliar a compreensão sobre o tutorado, checar a compreensão, identificar áreas de desenvolvimento e próximos passos para a relação de tutoria. Saber escutar exige paciência, abertura, evitando ao máximo pré-julgamentos, de modo a aprofundar a compreensão de determinada percepção ou comportamento do tutorado.

O que dificulta, às vezes, uma boa escuta?

Há fatores internos e externos que podem dificultar uma boa escuta. Ao tomar consciência desses fatores, o tutor pode pensar como tentar reduzir seus efeitos. Nesse sentido, a escuta é uma habilidade em constante aprimoramento.

Alguns fatores internos:

- Diferenças de opiniões e expectativas;
- Estilos de aprendizagem;
- Falta de atenção – falta de foco e/ou pressa para chegar aos próximos passos antes do outro terminar de falar;
- Tendência de ignorar algo que foi dito – às vezes nas entrelinhas – para privilegiar o que o tutor percebe como urgente ou mais importante;
- Preocupação com a forma em detrimento do conteúdo – preocupado com a forma de suas perguntas, o tutor corre o risco de perder oportunidades de se envolver com o que o tutorado está trazendo, de enxergar aberturas para entradas de tutoria, de propor formas de apoiá-lo.

Alguns fatores externos:

- Duração da sessão de tutoria (muito curta, muito extensa);
- Interrupções;
- Ambiente físico – ruídos, nível de conforto básico para conversar;
- Disponibilidade de tempo.

Questionamento

Fazer perguntas, levantar questões que promovam a reflexão

Ao praticar o diálogo na sessão de tutoria, o tutor deixa de se preocupar em contar, explicar a sua experiência passada como professor ou gestor, para facilitar a reflexão e o desenvolvimento do tutorado, no seu contexto específico. Perguntar faz parte desse diálogo – mas não como um script, ou um bombardeio de questionamentos. A ideia é escutar, checar entendimento, buscar detalhes em vez de ficar nos comentários muito genéricos e superficiais, propor, refletir... As perguntas precisam emergir a partir do que vai surgindo na conversa. Fazer boas perguntas é essencial em todo processo de reflexão e é uma habilidade que pode ser aprimorada, à medida que se exercita.

Formas de levantar questões com o tutorado:

- **Parafrasear:** é quando o tutor repete com suas próprias palavras, ou resume o que o tutorado disse, para confirmar se ouviu corretamente, e para sinalizar para o tutorado que está atento, acompanhando suas ideias. Parafrasear também ajuda o tutor a ganhar tempo, processar melhor uma informação estratégica que o tutorado trouxe. É uma boa forma, também, de checagem de compreensão!

“Então [...]”

“Deixa ver se eu entendi então: [...]”

“Em outras palavras [...]”

- **Esclarecer:** é quando o tutor precisa de informações adicionais que talvez tenham ficado nas entrelinhas, ou simplesmente não apareceram. São aquelas perguntas que orientam os jornalistas nas chamadas de jornal: “Quem, o quê, onde, quando e como”. O propósito é ajudar o tutor a compreender melhor a situação do tutorado, antes de chegar a conclusões precipitadas, generalizações ou leituras baseadas apenas em experiências anteriores:

“Você pode me contar um pouco mais sobre [...]?”

“Eu fiquei interessada em ouvir um pouco mais sobre [...].”

“Se você puder me dar um exemplo, me ajudaria muito a entender melhor [...].”

“Você pode me explicar o que quer dizer quando fala em [...].”

“Quando você diz que todos os professores/alunos têm muita dificuldade, são todos? [...] As dificuldades são as mesmas? [...] Quais? [...] O que você observou pra chegar a esse diagnóstico? Há diferenças entre eles? Quais? [...]”

- **Refletir:** é quando o tutor ajuda o tutorado a refletir mais profundamente sobre um assunto ou problema, sem responder simplesmente sim ou não. Essas são aquelas perguntas que movem o tutorado a pensar nos porquês, a levantar hipóteses, a imaginar cenários. São perguntas que não são sugestões ou conselhos, tampouco perguntas enviesadas, que já apontam para a resposta desejada.

Evitar perguntas que sinalizam a resposta esperada: “Você não acha que dessa forma seria melhor? Mas, e aquele momento, você não acha que ali estava dando problema? E não seria importante fazer da seguinte forma?”.

“E por que será que [...]?”

“Você identifica outras estratégias serem úteis para [...]?”

“O que você acha que aconteceria se [...]?”

“O que você espera conseguir como resultado dessa estratégia?”

“Essa situação é parecida com algo que você tenha vivido antes?”

“O que você acha que aconteceria se [...]?”

O tutor precisa ter sensibilidade para identificar como levantar questões e aprofundar a conversa com seu tutorado, para chegar a próximos passos de tutoria que façam sentido para ambos.

Propósitos

Assim, combinadas com uma escuta ativa, perguntas têm o potencial de abrir caminho para o tutor:

- Diagnosticar os pontos fortes e de atenção do tutorado, de forma a identificar as áreas prioritárias para seu desenvolvimento naquele momento;
- Avaliar os avanços do tutorado;
- Apoiar o tutorado na compreensão de fatos e das consequências deles para a escola;
- Estimular o posicionamento do tutor como alguém que também está sempre aprendendo, focando o trabalho no tutorado e no seu contexto específico;
- Promover um novo olhar do tutorado, um novo jeito de pensar sobre a mesma situação;
- Estimular a prática de questionar, refletir;
- Testar hipóteses, ao conseguir ter evidências que podem confirmar ou não o que imaginava;
- De forma explícita ou implícita, ajudar o tutorado a focar na reflexão e na busca de soluções.



Dicas/Pontos de atenção

Aprender a estimular um diálogo que promova a reflexão e o aprendizado do tutorado faz parte do processo de formação contínua do tutor. Não há uma fórmula única, um script, uma lista pronta de perguntas “certas”. Alguns passos que são fatores facilitadores:

- Estabelecer uma relação de confiança com o tutorado;
- Escolher palavras e expressões que sejam livres de vieses ou “pré-conceitos”;
- Compreender como adultos aprendem;
- Compreender como tirar o tutorado de sua zona de conforto, sem colocá-lo em uma situação extrema que o paralise;
- Praticar com colegas tutores;
- Refletir sobre o impacto de como faz perguntas e dos tipos de respostas e reações que elas geram;
- Solicitar feedback do tutorado, para que esse possa também dar devolutiva para o tutor;
- Pautar a conversa nas evidências observadas.

Evidências e inferências em tutoria

Seja no processo de diagnóstico, seja nas estratégias de formação com seu tutorado, o tutor precisa, ao longo do seu diálogo buscar boas evidências para a realização das suas inferências. Por exemplo, se um tutorado começa a conversa dizendo que sua aula ou sua reunião com a equipe “deu errado, foi terrível” ou “deu certo, foi maravilhosa”, o tutor precisa procurar entender o que de fato aconteceu. Na hora de fazer um diagnóstico ou dar feedback sobre uma observação, o tutor precisa começar por evidências: o que ele viu, o que ele ouviu.

Como o tutor distingue evidências de inferências? Todos nós carregamos imagens, pressupostos e histórias a nosso respeito e de outras pessoas, instituições e todos os demais aspectos do mundo (Senge, 1994). Inferências servem, portanto, como um filtro que determina como interpretamos situações e como agimos. A partir desse filtro, chegamos a conclusões, fazemos inferências. Muitas vezes, de forma inconsciente, selecionamos informações que ajudam a confirmar nosso “pré-conceito”, e ignoramos aquelas que causam dissonância. Por isso duas pessoas que observaram um mesmo fato podem descrevê-lo e julgá-lo de forma diferente – pois selecionaram informações e detalhes distintos, cada uma com seu modelo mental. Se não forem questionados, examinados, esses “filtros” têm o potencial de limitar nossa visão sobre um determinado contexto, limitando assim também o que percebemos como nossas opções de ação. Não há como eliminarmos esse nosso filtro – mas podemos praticar o hábito de questioná-lo, ampliando assim nossa compreensão sobre nossos “pré-conceitos”, “verdades absolutas” e vieses. Nesse sentido o tutor, enquanto formador de adultos, precisa praticar o hábito de questionar constantemente modelos mentais – não só de seus tutorados, mas os seus próprios.



Considerações finais

Cada estratégia usada precisa sempre estar a serviço do desenvolvimento do tutorado, encaixando-se com o que emerge no diálogo tutor-tutorado e no que foi demarcado como prioridade em seu plano de formação. Nesse processo, o tutor considera o contexto em que o tutorado atua, para envolver o tutorado em um processo de reflexão focada na sua prática e nas suas habilidades. O propósito é estimular mudanças de paradigma ou de comportamento necessárias para que o tutorado se desenvolva. Nesse sentido, o tutor é um formador que:

- Desenvolve novos hábitos de reflexão e prática;
- Estimula o questionamento e a análise crítica do tutorado;
- Examina como os pressupostos que o tutorado tem de si, dos outros e do ambiente influenciam suas crenças e seu comportamento na escola;
- Desenvolve a capacidade do tutorado de solucionar problemas;

- Estimula a autonomia do tutorado, no sentido de buscar sua própria formação, seu autodesenvolvimento para além da tutoria. Embora tenha o papel de apoiar o tutorado a refletir e desenvolver soluções, o tutor encontrará momentos em que precisa ser mais diretivo. Vai depender da situação, das necessidades de aprendizagem do tutorado e do contexto da escola e da rede.

Utilizada como eixo estruturante de reformas em diferentes sistemas educacionais no mundo, a tutoria possibilita o desenvolvimento de lideranças pedagógicas dentro de uma rede de forma sistêmica, na medida em que tutores são selecionados entre professores e gestores que se destacam por seu desempenho e potencial formador. Tutorados reconhecem, em seus formadores, profissionais que conhecem o dia a dia da escola e o contexto da sua rede. Nesse sentido, a tutoria contribui para que o sucesso individual de um profissional ou de uma escola possa se multiplicar, colaborando no fortalecimento da capacidade técnica interna da rede. Os princípios norteadores da tutoria se baseiam nos conhecimentos acumulados sobre formação de adultos, sempre com o propósito de colaborar na melhoria dos resultados de aprendizagem dos alunos.

Nas seções a seguir, apresentaremos os passos de tutoria detalhados.

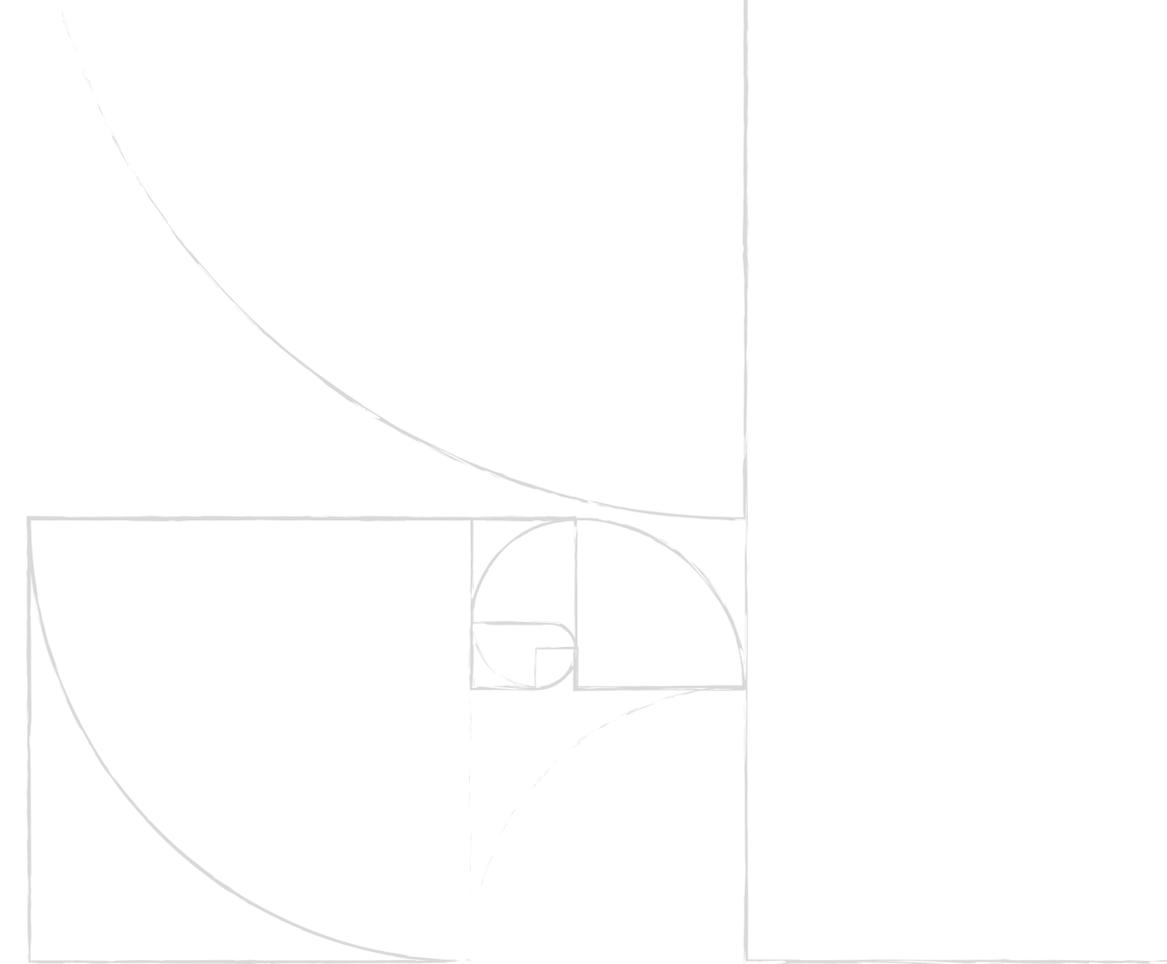


Rotinas de trabalho de Tutoria de Área

Rotinas de trabalho de Tutoria de Área

Veja, abaixo, os seis passos para a realização do trabalho de tutoria e, em seguida, como executar cada um deles.

Suas atividades não acabam após o sexto passo, apenas se inicia um novo ciclo, voltando à etapa 4.



1. Levante informações sobre a escola



2. Apresente a proposta de tutoria para os professores



3. Realize a reunião inicial com o tutorado



4. Faça o diagnóstico pré-plano



5. Elabore o plano de ação com o tutorado



6. Realize as sessões de tutoria



1. Levante informações sobre a escola

O que é?

O levantamento de informações é a etapa de busca de dados que serão utilizados para conhecer melhor a escola que participará da tutoria.

É uma análise inicial para entender como está a situação atual da instituição e um panorama das pessoas que fazem parte dela.

Como ocorre?

1. Levante informações sobre a escola, alunos, professores, equipe de gestão.

Essas informações podem ser levantadas com o coordenador da iniciativa que fez um estudo preliminar sobre a escola e também com os órgãos regionais.

Alguns exemplos de informações:

- Número de alunos e professores da disciplina;
- Resultados das avaliações externas, avaliações da escola (verificando inclusive distribuição de alunos por nível de proficiência, quando essa informação estiver disponível), indicadores de fluxo (aprovação, repetência, evasão) e de frequência dos alunos;

- O IDEB (Índice de Desenvolvimento da Educação Básica) busca identificar em que área os alunos apresentam os melhores desempenhos e quais suas deficiências e pontos que precisam ser melhorados.

As observações e as informações coletadas em conversas com a equipe de gestão, e com técnicos da Secretaria de Educação que acompanham a escola, podem ser muito úteis também.

O diagnóstico é um processo contínuo, em que o tutor precisa:

- Considerar múltiplas fontes de informação, para não chegar a conclusões inadequadas sobre o contexto do tutorado;
- Observar padrões, tendências, inconsistências;
- Focar nas evidências antes de fazer inferências.

Os pontos de atenção serão o norte do trabalho a ser feito na escola, mas não se esqueça de trabalhar os pontos fortes também, para mantê-los e aprimorá-los.

2. Avalie os principais indicadores da escola e identifique quais seus principais pontos fortes e pontos de atenção.

Feita a análise do cenário atual da instituição, pode ser agendado o início do trabalho.

Vale lembrar que, com o passar do tempo, algumas informações levantadas sofrerão mudanças e precisarão ser atualizadas.



2. Apresente a proposta de tutoria para os professores

O que é?

A apresentação consiste em informar e sensibilizar os envolvidos, além de explicar a tutoria aos professores e convidá-los para participar de suas sessões.

É um momento extremamente estratégico, pois é o primeiro contato com os professores.

É importante que você ressalte desde o início que:

- A Tutoria de Área vai entrar para somar esforços com a Gestão Pedagógica – diretor e coordenação pedagógica são as lideranças da escola responsáveis pela formação dos professores;
- O tutor de Área chega como um parceiro estratégico para potencializar essa formação, mas não para se sobrepor ou substituir a Gestão Pedagógica da escola;
- A parceria precisa ser construída ao longo da implantação da Tutoria de Área.

As estratégias de Tutoria de Área conseguem trazer informações e subsídios para a formação docente que o gestor pedagógico sozinho talvez não conseguiria. Mas ele está no papel de potencializar as estratégias de Tutoria de Área também, porque, ao estar presente na escola com maior frequência que o tutor de Área, tem como dar continuidade e reforçar o seu trabalho ao longo da semana.

O trabalho de tutoria ajuda a conhecer melhor as necessidades de formação de professores – e precisa ser feito ativamente para tentar responder a essas necessidades.

Como ocorre?

Antes da apresentação

1. Planeje a apresentação junto com a equipe de gestão da escola.

Alinhe o papel das partes e o objetivo da apresentação.

Combine a data da apresentação.

Início da apresentação

2. A equipe de gestão faz uma breve apresentação de você, tutor, aos professores.

3. Apresente a proposta de tutoria.

Sugestão de roteiro para a apresentação:

- Falar sobre a iniciativa;
- O que é tutoria;
- Qual seu objetivo;
- Como ocorre;
- Quando ocorre;
- Papel das partes (tutor e tutorado);
- Apresentar falas de outros professores que passaram pela tutoria/vídeo;
- Contar experiências e casos de sucesso;
- Abrir espaço para esclarecimento de dúvidas.

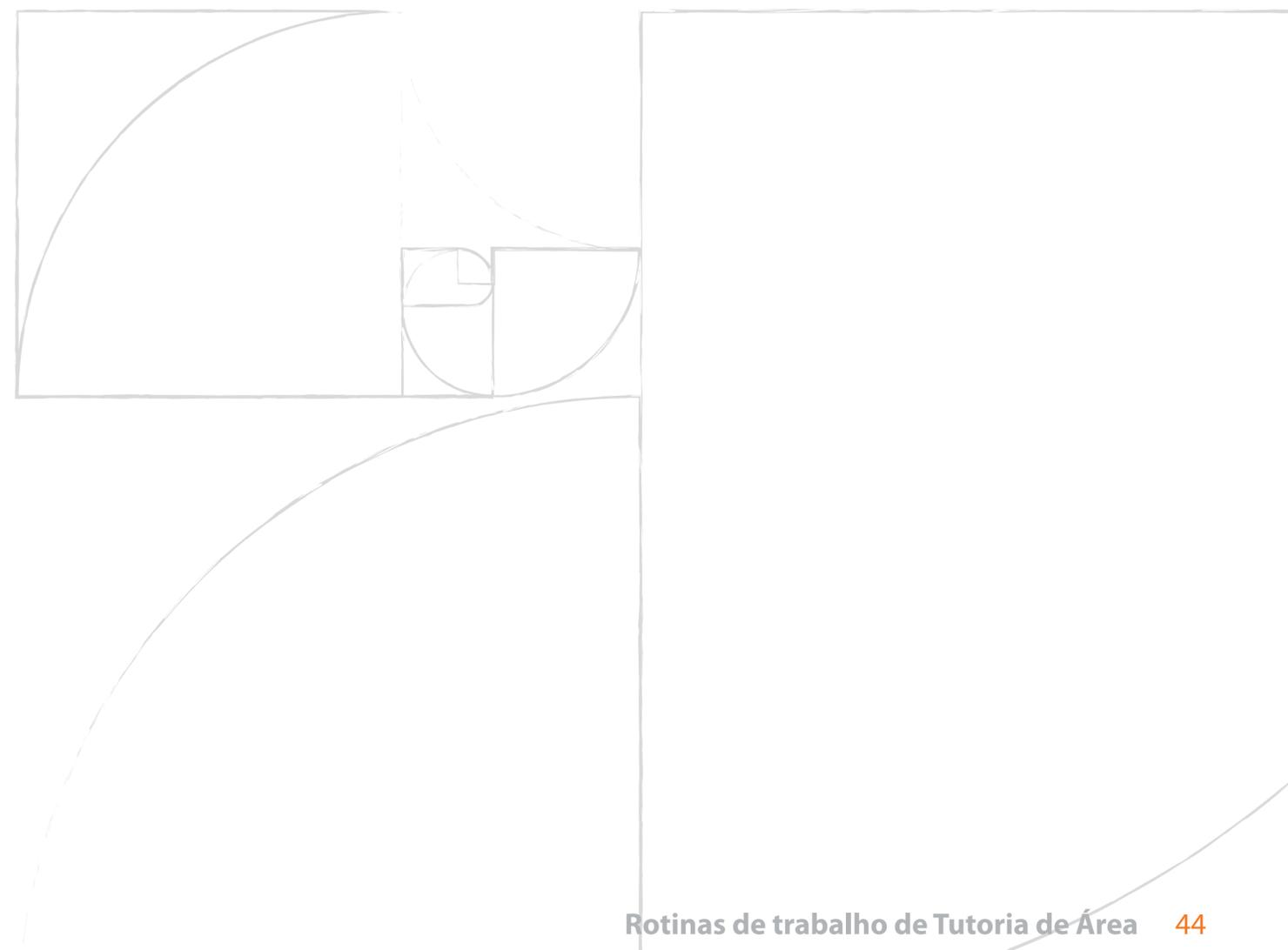
4. Faça o convite para os professores participarem e agende os encontros/sessões individuais com os que aderirem.

Após a apresentação

5. Defina junto à equipe de gestão cronograma para participação nas reuniões coletivas dos professores da disciplina.

6. Em conjunto com a equipe de gestão da escola, dê a devolutiva para o coordenador da iniciativa sobre como foi a apresentação inicial.

É o momento de avaliar como foi o contato inicial e identificar pontos positivos e de atenção e possíveis ações de melhoria.





3. Realize a reunião inicial com o tutorado

O que é?

A reunião inicial com o tutorado é o começo da construção da parceria. Nesse sentido, é estratégica para o desenvolvimento do trabalho com o professor.

É um primeiro encontro, ou seja, o objetivo principal é conhecer melhor o tutorado, apresentar-se, alinhar expectativas.

Lembrando que, em todo contato com o tutorado, devem ser seguidos os princípios e as estratégias de tutoria citados anteriormente.

“No começo, não entendi bem o que seria tutoria, mas resolvi experimentar. Hoje, vejo o tutor como um colega que me ajuda a melhorar, que consegue perceber o que sozinha eu não imaginava que poderia ser diferente” Tutorada

Como ocorre?

1. Alinhe expectativas.

Pergunte ao tutorado quais são seus objetivos e expectativas com relação à iniciativa e identifique se estão alinhados com o que a tutoria oferece.

2. Reforce o objetivo da tutoria.

Depois do alinhamento com o tutorado, apresente o objetivo da tutoria.

3. Faça perguntas de sondagem para identificar como o tutorado realiza seu trabalho e as principais dificuldades.

Inicie com um bate-papo, dê abertura para o tutorado falar sobre o seu trabalho e as principais dificuldades. Parta sempre do que ele vê como dificuldades dos alunos.

“Então ser tutor é ter jogo de cintura, é entender o perfil de cada professor para uma aproximação e uma abordagem diferente com cada um deles. Uma característica essencial do tutor é perceber que o professor tem uma série de necessidades e nem sempre vai relatá-las. Mas eu tenho que perceber essa necessidade e tentar trabalhá-la. Às vezes, isso está claro para o tutorado e outras vezes não. Também pode haver constrangimento em admitir. Isso só acontecerá depois que o primeiro passo for dado. É uma questão de confiança.” Tutor

4. Identifique se há abertura e faça proposta para ações de tutoria.

Durante a conversa, você deve notar se o tutorado dá abertura para as ações de tutoria ou se ele demonstra interesse em continuar com as sessões.

5. Caso o tutorado não tenha interesse em continuar com as sessões.

Reforce o objetivo das sessões, agradeça e se coloque à disposição caso ele decida retomá-las

“Vejo um apoio. Uma pessoa com quem a gente pode contar. Eles chegaram, na verdade, para ajudar e não para se impor. Às vezes, nem é o texto trazido que faz a diferença, mas aquela palavra motivadora.” Tutorado

6. Caso o tutorado tenha interesse em continuar com as sessões.

Faça um resumo do que foi definido, encaminhamentos gerados e combine os próximos passos.

Pergunte o que o tutorado achou da primeira sessão e se está de acordo com as expectativas dele.

7. Confirme a próxima sessão.

Confirme com o tutorado a data e o horário da próxima sessão.



4. Faça o diagnóstico pré-plano

O que é?

É a análise do tutorado, identificação de como ele está na matriz de competências da função, ou seja, em que nível se encontra e quais ações poderiam ser feitas para melhoria. Veja ao final desta sessão a **Matriz de Tutoria de Área**.

Como ocorre?

1. Faça um balanço sobre pontos, fortes e de atenção, principais desafios e demandas do tutorado.

2. Identifique o nível do tutorado com base na matriz.

Após a análise do tutorado, verifique em que nível ele se enquadra na matriz.

3. Elabore um pré-plano de ação para o tutorado.

O objetivo é traçar um plano de trabalho preliminar, ações de curto prazo que possam ser feitas para a melhoria do trabalho do tutorado com base na matriz.

É um planejamento para facilitar a próxima etapa de elaboração do plano de ação com o tutorado.

Como o nome diz, é um pré-plano, ou seja, irá nortear a elaboração do plano de ação com o tutorado, mas o oficial será elaborado em conjunto com ele.

Matriz de Tutoria de Área | A. Planejamento

		Avançado	Proficiente	Em desenvolvimento	Básico/Iniciante
NÍVEL 1	A	Tem um conhecimento amplo e profundo de sua disciplina e a cada aula seleciona a melhor estratégia de ensino para que os alunos aprendam.	Conhece bem a sua disciplina e constantemente diversifica suas estratégias de ensino para que os alunos aprendam.	Tem alguma familiaridade com a sua disciplina e poucas vezes consegue diversificar sua estratégia de ensino para que os alunos aprendam.	Tem pouca familiaridade com sua disciplina e utiliza sempre a mesma estratégia de ensino para que os alunos aprendam.
	B	Possui um planejamento anual alinhado aos padrões curriculares e expectativas de aprendizagem da Secretaria de Educação.	Possui um planejamento semestral alinhado aos padrões curriculares e expectativas de aprendizagem da Secretaria de Educação naquele período.	Possui um planejamento fragmentado, com pouca clareza sobre como cobrir as expectativas e padrões curriculares da Secretaria de Educação.	Planeja pontualmente cada aula e tem pouca familiaridade com as expectativas e padrões curriculares da Secretaria de Educação.
	C	Todas as suas sequências didáticas são planejadas com foco nas habilidades e competências esperadas para o conteúdo em questão.	Mais de 70% de suas sequências didáticas são planejadas com o foco nas habilidades e competências esperadas para o conteúdo em questão.	Utiliza sequências didáticas, mas não consegue planejá-las com foco nas habilidades e competências esperadas para o conteúdo em questão.	Não faz uso de sequências didáticas e ensina sem considerar quais são as habilidades e competências esperadas para o conteúdo em questão.
	D	Planeja avaliações diagnósticas, formativas e somativas para monitoramento contínuo do aprendizado de seus alunos e adequação das suas práticas de ensino.	Planeja avaliações diagnósticas e formativas e reorienta sua prática a partir dos dados coletados.	Planeja avaliações diagnósticas, mas tem dificuldades para reorientar sua prática a partir dos dados coletados.	Prepara avaliações sem planejamento apenas para cumprir com a obrigatoriedade de entrega de notas.
NÍVEL 2	E	Antecipa dificuldades que os alunos possam ter e possui grande repertório de estratégias eficazes para superá-las.	Antecipa dificuldades que os alunos possam apresentar e tem repertório restrito de estratégias para superá-las.	Tem alguma ideia das áreas que os alunos possam ter dificuldades com o conteúdo, mas não consegue definir estratégias para superá-las.	Não tem nenhuma clareza das áreas que os alunos possam ter dificuldade para o aprendizado do conteúdo.
	F	Prepara aulas com objetivos claros e alinhados com padrões curriculares e expectativas de aprendizagem da Secretaria de Educação e monitora constantemente o alcance de suas metas.	Prepara aulas com foco em objetivos claros, alinhados com padrões curriculares e expectativas de aprendizagem da Secretaria de Educação.	Prepara aulas pensando nos objetivos da sequência didática sem relação direta com os padrões curriculares e expectativas de aprendizagem da Secretaria de Educação.	Prepara aulas preocupado em entreter alunos ou cobrir o material curricular.
	G	Prepara aulas com diversidade de materiais e/ou recursos didáticos. Conhece e explora o potencial desse tipo de ferramenta para o aprendizado do aluno.	Prepara aulas com diversidade de material e/ou recursos didáticos, mas não tem absoluta clareza de como explorar esse tipo de ferramenta para o aprendizado do aluno.	Prepara aulas que se apoiam em alguns materiais didáticos de baixa qualidade e outros materiais eficazes.	Prepara aulas que se apoiam em materiais didáticos de baixa qualidade.
NÍVEL 3	H	Prepara aulas que motivam todos os alunos e os envolvem em um aprendizado interativo.	Prepara aulas que motivam os alunos e em geral consegue estimular a discussão e envolvê-los em um aprendizado interativo.	Prepara aulas que vão atrair o interesse de alguns alunos que às vezes conseguirão estimular a discussão.	Prepara aulas com pouca probabilidade de motivar ou envolver os alunos.
	I	Prepara aulas que fracionam atividades complexas e abarcam diferentes estilos e níveis de aprendizagem.	Prepara aulas que focalizam em diferentes estilos e níveis de aprendizagem.	Prepara aulas com alguma reflexão sobre como acomodar necessidades especiais daqueles alunos com maior dificuldade.	Prepara aulas pensando no aluno "médio" da turma.
	J	Sempre aproveita ao máximo as diferentes formas de organização do espaço da sala de aula para potencializar o aprendizado do aluno.	Com frequência diversifica a organização do espaço da sala de aula para potencializar o aprendizado do aluno.	Esporadicamente diversifica a organização do espaço da sala de aula, mas tem clareza de como isso pode potencializar o aprendizado do aluno.	Não diversifica a organização do espaço da sala de aula e desconhece essa estratégia como ferramenta para potencializar o aprendizado do aluno.

Matriz de Tutoria de Área | B. Gestão da sala de aula

		Avançado	Proficiente	Em desenvolvimento	Básico/Iniciante
NÍVEL 1	A	É direto, específico, consistente e tenaz em comunicar e garantir altas expectativas para seus alunos.	Comunica de forma clara e é consistente em garantir altos padrões de comportamento para seus alunos.	Anuncia e coloca no quadro ou mural suas regras em sala de aula e as punições caso sejam quebradas.	Responde de forma pontual com punições e repreensões à medida que incidentes ocorrem a cada dia.
	B	Estabelece uma rotina de sala de aula e a mantém durante o ano letivo com o apoio dos alunos.	Estabelece uma rotina de sala de aula, mas eventualmente tem dificuldade de mantê-la com o grupo de alunos.	Possui uma proposta de rotina de sala de aula, mas tem frequente dificuldade de mantê-la com o grupo de alunos.	Não possui rotina de sala de aula.
	C	Mantém a atenção de seus alunos durante a aula por meio de seu domínio do repertório do conteúdo.	Mantém a atenção dos alunos por meio de um repertório de estratégias, mas não tem total domínio sobre o repertório do conteúdo.	Os alunos frequentemente não estão prestando atenção. Possui limitado repertório de estratégias para lidar com a situação.	Não possui estratégias para atrair e manter a atenção de seus alunos.
NÍVEL 2	D	É bem-sucedido em desenvolver interações positivas e habilidades interpessoais entre os alunos.	Algumas vezes tem sucesso em promover estratégias de interações positivas e habilidades interpessoais entre os alunos.	Conhece estratégias potenciais para desenvolver interações positivas entre os alunos, mas não consegue implementá-las.	Não conhece estratégias de interação positiva entre alunos e não desenvolve esse tipo de habilidade interpessoal.
	E	Atividades que estimulam senso de responsabilidade, iniciativa e concentração (autodisciplina) fazem parte da rotina da prática de ensino com todos os alunos.	Frequentemente desenvolve com toda a sala atividades que estimulam senso de responsabilidade, iniciativa e concentração.	Esporadicamente desenvolve, com grupos específicos de alunos, atividades que estimulam senso de responsabilidade, iniciativa e concentração.	Não possui estratégias para desenvolver nos alunos senso de responsabilidade, iniciativa e concentração.
	F	Consegue o máximo do tempo da aula, utiliza transições sempre de forma coerente, eficaz, sutil.	Com frequência otimiza o tempo de aula através de transições coerentes, eficazes e sutis.	Frequentemente perde tempo devido a falta de clareza, interrupções e transições ineficazes.	Perde uma grande parte do tempo de aula por conta de explicações confusas, interrupções e transições malfeitas.
	G	Está sempre alerta, dinâmico, autoconfiante e lida com ocasionais problemas de disciplina na hora e com maestria.	Confiante, tem uma presença dinâmica em sala de aula e lida com a maioria dos problemas de disciplina na hora e com maestria.	Tenta evitar problemas de disciplina, mas às vezes pequenas transgressões se tornam grandes interrupções na aula.	Não consegue identificar e evitar problemas de disciplina, que frequentemente aumentam em proporção.
	H	Integra em sua rotina incentivos de cooperação entre os alunos, fortalecendo a formação de uma comunidade de aprendizagem entre eles.	Utiliza incentivos de maneira planejada para estimular a cooperação entre alunos.	Utiliza incentivos pontuais para tentar fazer com que os alunos cooperem e obedeçam.	Dá recompensas sem critério para alunos, sem alavancar e premiar bom comportamento.

Matriz de Tutoria de Área | C. Práticas de ensino

		Avançado	Proficiente	Em desenvolvimento	Básico/Iniciante
NÍVEL 1	A	Mostra aos seus alunos exatamente o que é esperado, demonstrando questões essenciais, objetivos e produções exemplares dos colegas.	Dá aos alunos um senso claro do propósito da aula, registrando e dizendo quais são as questões essenciais e os objetivos da aula.	Diz aos alunos quais são os principais objetivos de cada aula.	Começa as aulas sem dar aos alunos uma ideia sobre o direcionamento da aula.
	B	Desperta o interesse do aluno e faz conexões com leituras, conhecimentos e experiências anteriores.	Ativa o conhecimento anterior do aluno e desperta o seu interesse em cada aula.	Tenta fazer o assunto do dia interessante e o relaciona com coisas que os alunos já sabem.	Não consegue despertar o interesse da maioria dos alunos ou fazer conexões com suas vidas.
	C	Sempre apresenta a matéria com clareza e se utiliza de uma linguagem dinâmica e apropriada.	Frequentemente apresenta a matéria com clareza e sua linguagem costuma ser apropriada para a compreensão dos alunos.	Às vezes usa linguagem e explicações que são confusas ou inapropriadas.	Nunca apresenta a matéria de maneira clara e costuma utilizar linguagem inapropriada para a compreensão dos alunos.
NÍVEL 2	D	Combina com maestria, em pequenos grupos, um conjunto de estratégias, materiais e atividades altamente eficazes em envolver e motivar alunos.	Combina estratégias, materiais e atividades em pequenos grupos, de modo a promover o aprendizado dos alunos.	Utiliza um leque limitado de estratégias de aula, materiais e pequenos grupos, com sucesso limitado.	Utiliza somente um ou dois tipos de estratégias, e não consegue alcançar a maioria dos alunos.
	E	Atende a todos os diferentes estilos e níveis de aprendizado dos seus alunos.	Consegue atender aos diferentes estilos e níveis de aprendizado da maioria dos seus alunos.	Busca acomodar os diferentes níveis e estilos de aprendizagem, mas em geral não consegue ter sucesso.	Não tenta atender qualquer diversidade de nível ou estilo de aprendizado dos seus alunos.
	F	Estimula os alunos a trazerem, de forma espontânea, possíveis aplicações do que aprenderam em diferentes situações cotidianas e aproveita esse conteúdo como material de aprendizagem.	Procura estimular os alunos a sintetizar e internalizar o que aprenderam e aplicar em situações diversas da vida real.	Procura estimular os alunos a sintetizar e refletir sobre o que aprenderam e outras situações da vida real, mas tem dificuldade com isso e não consegue realizar a tarefa de maneira adequada.	Não estimula os alunos a sintetizar e refletir a relação do que aprenderam com outras situações da vida real.
NÍVEL 3	G	Envolve todos os alunos em tarefas bem focadas, nas quais eles são ativos no aprendizado e solucionadores de problemas.	Estimula seus alunos a pensar, discutir e usar ideias e habilidades que estão sendo ensinadas.	Tenta fazer com que seus alunos se envolvam nas atividades, mas parte dos alunos continua totalmente apática/excluída.	Geralmente dá palestras para alunos passivos e faz com que eles copiem do quadro-negro, ou completem, exercícios do material didático.
	H	Adapta/ajusta com flexibilidade e sensibilidade as aulas planejadas, para aproveitar momentos não previstos, que têm potencial de aprendizagem.	É flexível para adaptar a aula planejada ante oportunidades não esperadas de aprendizagem dos alunos, mas nem sempre consegue realizar esse ajuste.	É rigoroso para cumprir o planejamento da aula e às vezes perde oportunidades não previstas, que têm grande potencial de aprendizagem para seus alunos.	Nunca muda o planejamento da aula para aproveitar oportunidades de aprendizagem dos alunos. Preocupa-se mais em cumprir o plano do que em alcançar aprendizagens efetivas.

Observação: motiva todos os alunos com a concepção de que eles são capazes de aprender a matéria a ser lecionada e que o professor lhes dará todo o apoio necessário para isso. Diz aos alunos que não há problema em se arriscar e errar; esforço, e não habilidade inata, é a chave para o sucesso.

Matriz de Tutoria de Área | D. Avaliação

		Avançado	Proficiente	Em desenvolvimento	Básico/Iniciante
NÍVEL 1	A	Apresenta para seus alunos os critérios de avaliação da disciplina, que contemplam autoavaliação dos alunos, além de incluir produções exemplares de trabalhos de outros colegas.	Apresenta para seus alunos critérios de avaliação, incluindo produções exemplares de trabalhos de outros colegas.	Diz aos alunos quais são as qualidades que seus trabalhos ou avaliações finais devem ter, mas não deixa claro todos os critérios utilizados.	Não apresenta os critérios de avaliação para seus alunos.
	B	Em todas as aulas acompanha a compreensão, esclarece pontos que geraram dúvidas e dá retorno construtivo para seus alunos.	Frequentemente acompanha a compreensão, esclarece pontos que geraram dúvidas e dá retorno construtivo para seus alunos.	Esporadicamente faz perguntas para ver se os alunos compreenderam a matéria, mas nem sempre esclarece pontos que geraram dúvidas.	Não acompanha a compreensão dos alunos sobre a matéria, deixa dúvidas em aberto e não costuma dar retorno aos alunos.
	C	Sempre coloca nos murais exemplos de trabalhos de seus alunos com comentários, de forma a motivar e direcionar esforços.	Com frequência coloca nos murais trabalhos de seus alunos de forma a motivar e direcionar esforços.	Em algumas ocasiões coloca nos murais exemplos de alguns trabalhos excelentes.	Não coloca trabalhos de seus alunos em murais ou portfólios.
	D	Garante que alunos que precisam de um diagnóstico mais especializado recebam o apoio necessário, como reforço escolar.	Responsabiliza-se por alunos e recomenda que aqueles com maior dificuldade frequentem aulas de reforço.	Às vezes não recomenda reforço para alunos que precisam, e às vezes envia para o reforço alunos que não precisam.	Ignora e critica alunos com dificuldades de aprendizagem, e rotula-os erroneamente por não compreenderem sua aula.
NÍVEL 2	E	Usa uma variedade de tipos de avaliações para diagnosticar e monitorar continuamente o aprendizado de seus alunos.	Utiliza uma variedade de avaliações para diagnosticar as habilidades e competências de seus alunos.	Aplica testes que incluem dissertação e perguntas abertas para avaliar o aprendizado dos alunos.	Utiliza somente múltipla escolha e perguntas com respostas curtas.
	F	Mapeia e analisa dados de avaliação, deriva encaminhamentos de ações e as compartilha com outros.	Analisa dados de avaliações, deriva conclusões e as compartilha de forma apropriada.	Registra notas de alunos e identifica tendências mais gerais para referência no futuro.	Registra as notas dos alunos e segue em frente com o currículo.
NÍVEL 3	G	Estimula os alunos a escolherem metas ambiciosas de aprendizado, autoavaliação e acompanhamento, de forma que assumam conjuntamente a responsabilidade por seu progresso.	Faz com que alunos estipulem metas de aprendizado e autoavaliação, de forma que saibam qual seu nível de desempenho naquele momento.	Pede insistentemente a alunos que olhem suas provas, identifiquem suas dificuldades e se comprometam a se esforçar nessas áreas.	Fala para os alunos que eles têm que se esforçar mais e prestar mais atenção nas provas.
	H	Constantemente reflete sobre a eficácia do seu ensino, pede ajuda a seus pares para apoiá-lo em suas análises e trabalha a cada dia para melhorá-lo.	Reflete sobre a eficácia de suas aulas e continuamente se esforça para melhorá-las.	No final de cada bimestre ou semestre, pensa sobre o que devia ter feito melhor, mas sem sistematizar ou organizar suas análises.	Não tem nenhuma preocupação em refletir sobre a eficácia de seu ensino.

A Matriz de Área (professor) está dividida em níveis para facilitar o foco de trabalho do tutor. É uma sugestão de gradação das competências descritas.



5. Elabore o plano de ação com o tutorado

O que é?

É o encontro para a construção do plano de ação com o tutorado, o plano de trabalho para curto prazo e as ações a serem realizadas para melhoria do trabalho do tutorado, com base na matriz de competências da função.

“Às vezes a gente identifica vários pontos para serem trabalhados. Mas é preciso falar pouco a pouco. O ideal é começar por um pequeno trabalho e ganhar a confiança do tutorado. A partir daí, é possível apresentar um segundo ponto, um terceiro e um quarto. Até onde ir varia de acordo com o perfil do tutorado.” Tutor

É importante que o tutorado participe da construção de seu plano de ação, para que se comprometa e esteja engajado com as ações a serem realizadas.

Como ocorre?

1. Converse com o tutorado para identificar e priorizar áreas da matriz em que ele gostaria de ter apoio.

Apresente a matriz ao tutorado. Dependendo da abertura, você pode apenas pontuar na conversa as principais áreas da matriz.

Solicite ao tutorado para que identifique em quais áreas gostaria de ter apoio.

2. Construa o plano de ação em conjunto com o tutorado.

As áreas de melhoria identificadas e quais ações podem ser feitas.

As ações servirão de insumo para as sessões de tutoria e seus resultados devem ser acompanhados e registrados no plano.

3. Combine os encaminhamentos para a próxima reunião.

Exemplo de fechamento: "Você pode testar colocar em prática essas ações que conversamos e, na próxima sessão, discutiremos sobre os resultados obtidos".

4. Apresente à equipe de gestão da escola um resumo dos planos de ação/ áreas que serão trabalhados com os tutorados.

Após a construção dos planos de ação, faça um resumo das principais ações, áreas que serão trabalhadas e mantenha a equipe de gestão sempre informada.

Veja aqui um exemplo de Diagnóstico e Plano de Ação acordado entre tutor e tutorado:

Foco	Diagnóstico	Objetivo
Planejamento Conhecimento técnico (apropriação de conteúdo).	<ul style="list-style-type: none"> • Tem pouca familiaridade com a sua disciplina e para que os alunos aprendam sempre utiliza a mesma estratégia de ensino. • Prepara avaliações sem planejamento e as realiza apenas para cumprir a obrigatoriedade de entrega de notas. • Prepara aulas que se apoiam em materiais didáticos de baixa qualidade. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conhecer bem sua disciplina e constantemente diversificar suas estratégias de ensino. • Planejar avaliações diagnósticas formativas que reorientem sua prática a partir de dados coletados. • Preparar aulas com a utilização de metodologias e materiais diversificados.
Gestão de Sala de Aula Rotinas.	<ul style="list-style-type: none"> • Não possui rotina de sala de aula. • Não possui estratégias para atrair e manter a atenção dos alunos. • Perde uma grande parte do tempo de aula por causa de explicações confusas, interrupções e transições malfeitas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estabelecer uma rotina de sala de aula. • Ter domínio de um repertório de estratégias para assegurar a atenção dos alunos. • Otimizar o tempo de aula através de transições coerentes, eficazes e sutis.
Prática de Ensino Diversificação e contextualização.	<ul style="list-style-type: none"> • Não consegue despertar o interesse da maioria dos alunos ou fazer conexões com sua vida. • Nunca apresenta a matéria de maneira clara e costuma utilizar linguagem inapropriada para a compreensão dos alunos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Despertar nos alunos o interesse pela aula através de práticas contextualizadas. • Apresentar a aula com linguagem simples e clara.
Avaliação Critérios de avaliação – definição e compartilhamento.	<ul style="list-style-type: none"> • Não apresenta os critérios de avaliação para seus alunos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ter objetivo para avaliação e critérios diversificados, que valorizem as diferentes habilidades dos alunos.

Ações

- Levar o professor a perceber a importância de estabelecer uma rotina de sala de aula (e se apropriar dela), expondo aos alunos o objetivo de cada aula do dia: agenda no quadro com objetivos claros de até onde se espera chegar, habilidades que se espera desenvolver com aquele conteúdo, tarefas e trabalhos de casa.
- Apresentar/reelaborar uma sequência didática, oportunizando e instigando a consulta em outras fontes de pesquisas (livros paradidáticos, didáticos, sites na internet) e a diversificação de estratégias de ensino (atividades contextualizadas), além das que a professora faz uso.
- Utilizar seu planejamento para elaborar em conjunto a avaliação interna, tendo como objetivo levar o professor a verificar as habilidades que os alunos dominam e as que eles têm dificuldades, e pensar em estratégias/plano de aula que possam sanar algumas dessas dificuldades.
- Verificar ao final do quarto encontro de tutoria as ações propostas e desenvolvidas com o professor, acompanhando um momento de sua aula com duas turmas distintas, para verificação e validação das ações de formação desenvolvidas.
- Momento de devolutiva para o professor, com replanejamento de novas ações ou intervenções e reorientações a partir do que foi verificado/coletado nas observações em sala.

Prazos/Encaminhamentos/Observações

- Após quatro encontros, fazer observação de sala de aula em duas turmas distintas: verificação e validação das ações de formação desenvolvidas.
- Momento de devolutiva para o professor com replanejamento de novas ações ou intervenções e reorientações a partir do que foi verificado/coletado nas observações em sala.



6. Realize as sessões de tutoria

O que são?

São os encontros na escola realizados por você com os tutorados.

Cada sessão de tutoria é personalizada de acordo com o perfil, objetivos e necessidades do tutorado.

As sessões de tutoria podem ser:

- Reuniões individuais;
- Observação em sala de aula;
- Aula modelar/atividade modelar;
- Reunião coletiva com professores da mesma disciplina.

Independentemente do tipo de sessão, que irá variar conforme a necessidade e a abertura de cada tutorado, a sessão deve ocorrer da forma apresentada a seguir.

Como ocorre?

1. Planeje cada sessão de tutoria.

Antes de cada sessão, planeje, tenha clara a situação atual do seu tutorado e o que será trabalhado com ele.

2. Realize cada sessão.

Cada sessão deve ser realizada conforme os protocolos definidos, apresentados nos próximos capítulos.

3. Após a sessão, converse com o tutorado e troque impressões sobre pontos positivos e de atenção.

4. Gere os encaminhamentos com o tutorado.

5. Frequentemente faça reuniões com a equipe de gestão da escola para conversar sobre tutoria, atividades realizadas e também para apresentar resultados.

“Sabemos que a dificuldade do professor é grande. Assim, começar por algo simples, como o planejamento de uma sequência didática, fortalece a parceria e dá espaço para outras entradas, como observar a sala de aula.” Tutor



"Percebia que, ao resgatar o encontro anterior, mostrando pequenos avanços, deixava o professor muito mais motivado e aberto para a tutoria." Tutor

6.1. Planejamento

O que é?

É a etapa de planejamento, preparação para cada sessão.

Como ocorre?

1. Elabore/atualize o cronograma de sessões.

2. Verifique o registro da sessão anterior e encaminhamentos.

Antes de cada sessão, verifique o que ficou definido na sessão anterior e quais as atividades programadas para a próxima sessão.

3. Analise e priorize as ações, avanços e demandas de cada tutorado.

Como está cada tutorado, que ações de melhoria poderiam ser colocadas em prática.

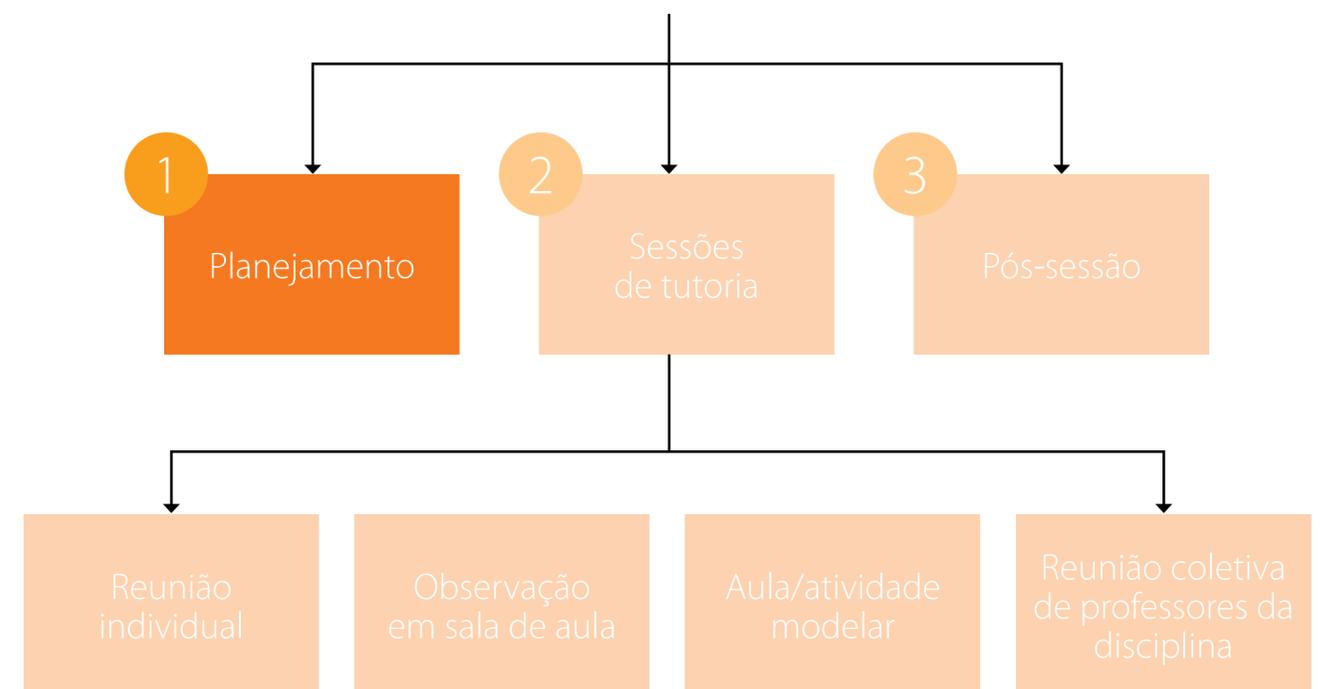
Antes de cada sessão, tenha bem claro com quem irá conversar e qual a situação atual do tutorado, pontos a melhorar, avanços e atividades previstas.

4. Prepare o material/ferramentas a serem levados para a sessão.

Organize as ferramentas a serem levadas, como, plano de ação, registro de sessões, roteiro de observação (caso ocorra alguma observação, qual será o roteiro, pontos a serem observados), matriz de competências. Algum material que ficou definido ser levado para orientação.



Realize as sessões de tutoria



6.2.1. Sessões de tutoria – reunião individual

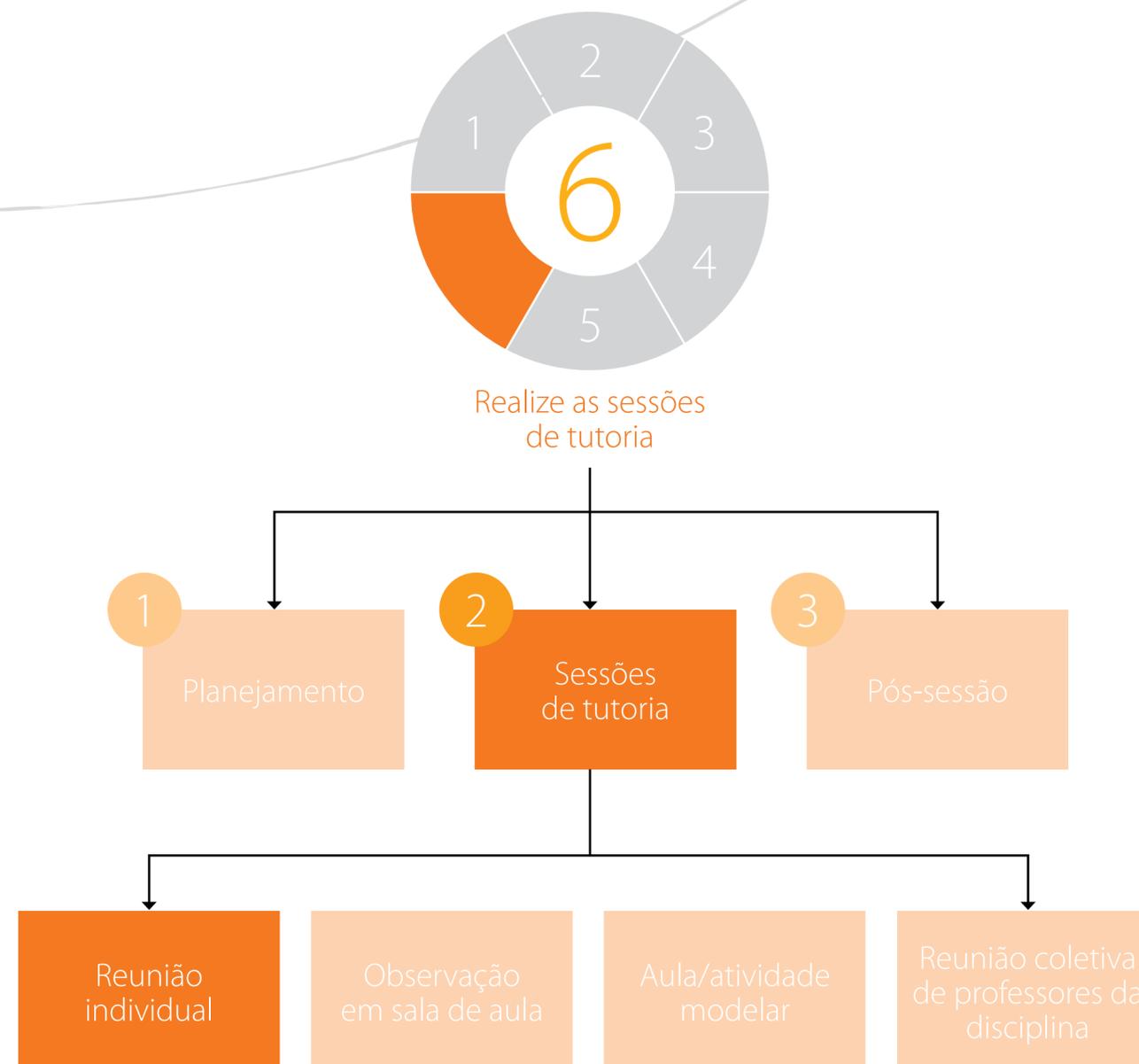
O que é?

Sãos os encontros individuais entre você e os tutorados na escola.

Como ocorre?

- 1. Recapitule os pontos conversados na sessão anterior.**
- 2. Converse com o tutorado para identificar os avanços e os desafios do plano de ação.**
- 3. Identifique se tem abertura para observação ou modelagem da prática. Caso não tenha, passe para o sexto passo.**
- 4. Oriente o tutorado no planejamento e na execução da estratégia.**
Qual estratégia será colocada em prática? Observação? Modelagem?

Explique qual o objetivo e como ocorre.
- 5. Combine com o tutorado o papel das partes e o roteiro de observação para a próxima sessão.**
- 6. Combine com o tutorado os encaminhamentos para a próxima sessão.**
- 7. Após a sessão de tutoria na escola, realize as atividades de pós-sessão (6.6).**



6.2.2. Sessões de tutoria – observação em sala de aula

O que é?

Acompanhar a aula do tutorado e observar o trabalho dele em sala de aula.

“Ele ajudou a fazer uma análise das minhas aulas, definir uma meta, fazer uma reflexão. Quando há dificuldade para elaborar uma atividade, ter uma pessoa para trocar ideias ajuda muito.” Tutorado

Como ocorre?

1. Reforce o papel de tutor x tutorado.

2. Realize a observação e registre no roteiro.

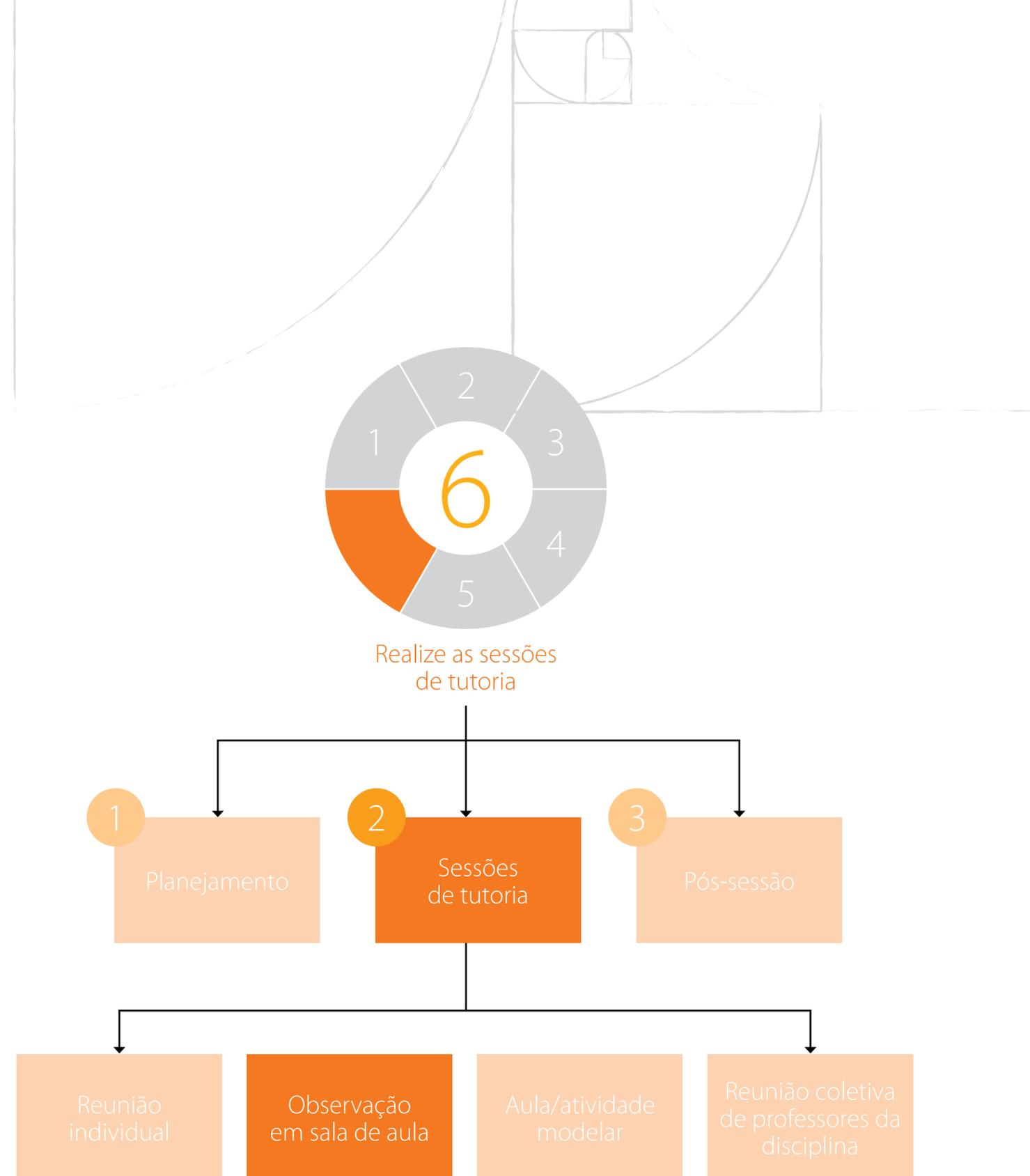
Defina com o tutorado um roteiro de observação, com foco. Isso facilitará os desdobramentos da entrada em sala de aula.

3. Após a observação, converse com o tutorado e troque impressões sobre pontos positivos e de atenção.

Pergunte ao tutorado o que ele achou da aula e do desempenho dos alunos.

Apresente os pontos positivos observados.

Apresente os pontos de atenção por meio de evidências, itens observados.



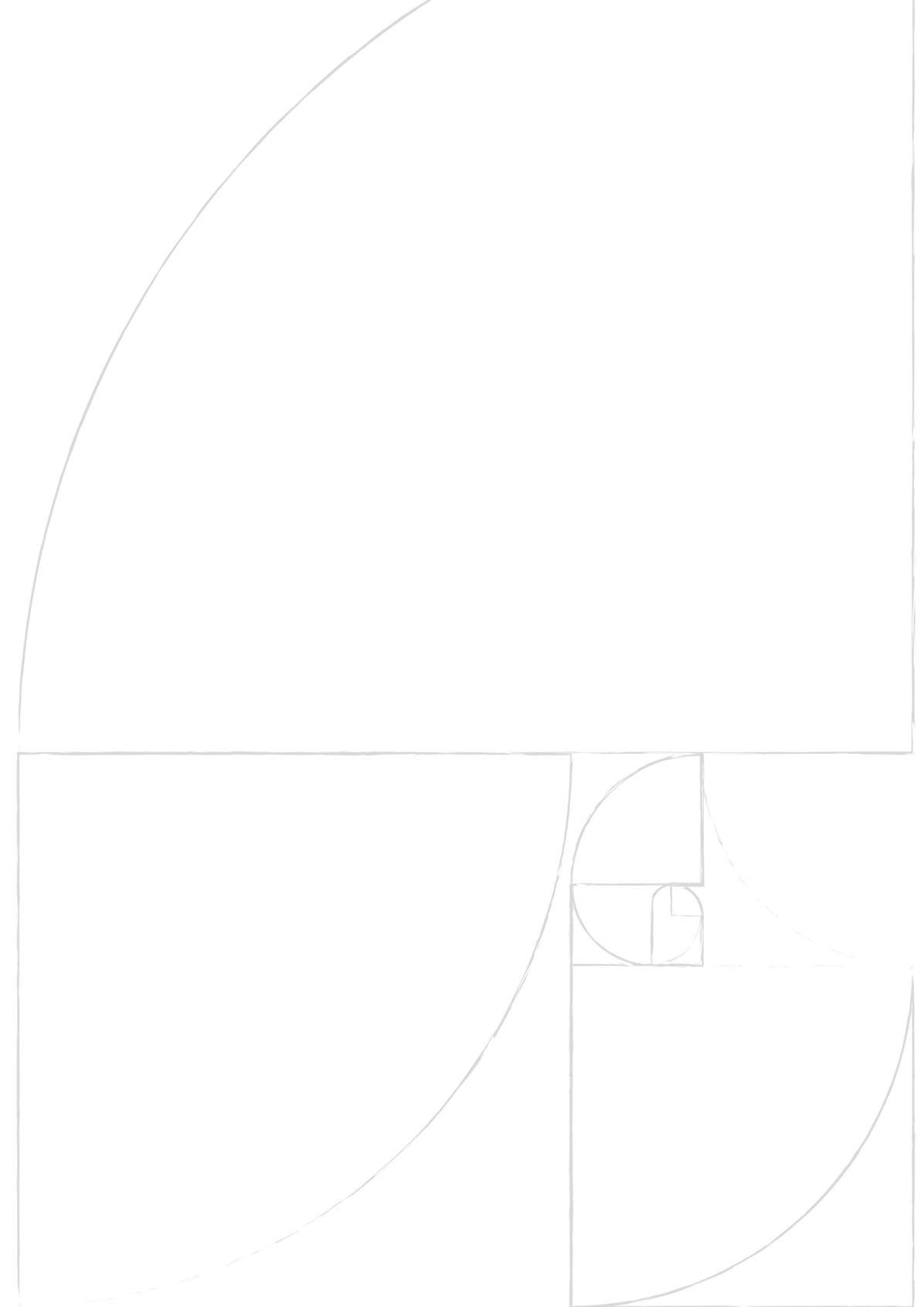
“Observei que os alunos estavam muito quietos. O que podemos fazer para melhorar a participação deles?” Essa pergunta abre para discussão quais estratégias poderiam ser colocadas em prática. Esse é o momento para você sugerir outras alternativas de gestão de sala de aula para o tutorado e, se necessário, uma aula modelar.

4. Combine com o tutorado os encaminhamentos.

Qual estratégia será colocada em prática? Observação? Modelagem?

Explique qual o objetivo e como ocorre.

“A avaliação deles é sempre muito construtiva. A forma de falar é diferenciada. Eles têm um olhar experiente quando assistem a sua aula. ‘Olhe, professora, sua abordagem foi muito boa, os alunos interagiram. E nesse ponto, você já tentou usar essa estratégia? Comentários construtivos como esses, você absorve e depois coloca em prática.’ Tutorado



6.2.3. Sessões de tutoria – aula/atividade modelar

O que é?

A ação modelar é uma importante estratégia para a formação do adulto, que, ao observar um par experimentando uma determinada atividade que é sugerida, percebe as possibilidades e os desdobramentos de cada ação e se sente mais confiante para introduzi-la no seu dia a dia.

“O tutor ajuda muito. Eu tinha dificuldade de chegar a meus alunos de uma forma diferente. Não conseguia trazê-los ao que estava propondo. Ele foi até a sala de aula, sentou, se apresentou e fizemos uma atividade juntos com os alunos. Foi muito bom.” Tutorado.

Como ocorre?

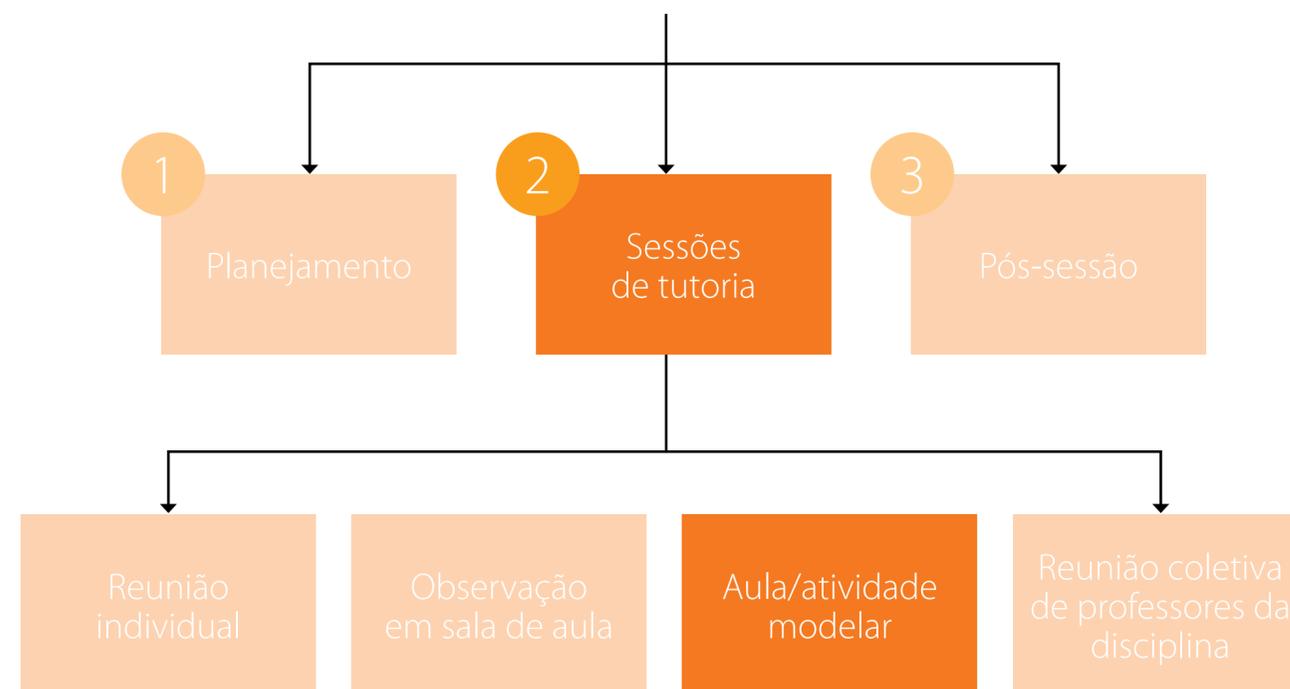
1. Antes da atividade, planejar juntos.

A própria atividade de planejar como será a observação em sala de aula, por exemplo, pode ser uma ação em que você modela para o Tutorado.

Nesse caso, em vez de chegar com um roteiro já pronto, construa com o tutorado os pontos que merecerão foco na observação (mesmo que já tenha algo previamente feito em mente).



Realize as sessões de tutoria



Esse roteiro tem uma lista das ações/comportamentos fundamentais que serão observados durante aquela atividade, com espaço para registro dos comentários, perguntas ou ideias surgidas na observação.

2. Reforce o papel de tutor x tutorado e o objetivo da atividade.

3. O tutorado realiza a observação e registra no roteiro.

Fazer junto: você e o tutorado realizam atividades em conjunto, em sala de aula. Ou em atividade conjunta, ou você executando e ele observando.

4. Após a aula, converse com o tutorado e troque impressões sobre a atividade.

Avaliar juntos: trocar impressões sobre a atividade modelada.

5. Combine com o tutorado os encaminhamentos.

6. Depois da sessão de tutoria na escola, realize as atividades de pós-sessão (6.6).



6.2.4. Sessões de tutoria – reunião coletiva de professores da disciplina

O que é?

São encontros coletivos de tutoria com os professores da mesma disciplina.

Nessas reuniões é um momento para você, tutor, trabalhar com um grupo de professores do mesmo ano, em torno de assuntos específicos do currículo, ou temas transversais – como didática em sala de aula – quando são professores de anos/séries diferentes.

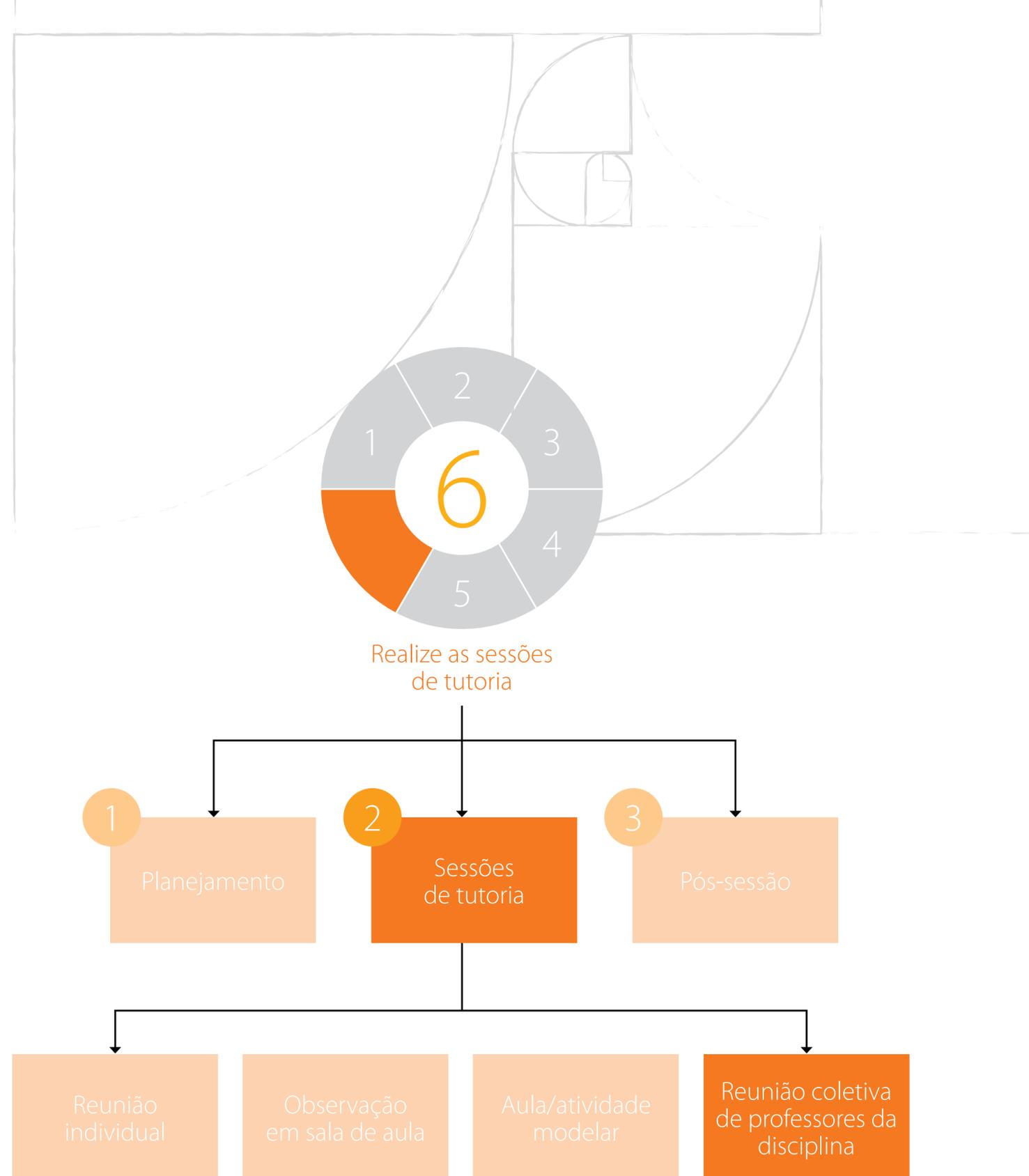
O alinhamento com a gestora pedagógica da escola é fundamental.

Como ocorre?

1. Compartilhe/alinhe a proposta de pauta da sessão com a equipe de gestão da escola.

2. Realize a reunião

- Reforce o objetivo da reunião;
- Recapitule os pontos conversados na sessão anterior;
- Converse com os tutorados para identificar os avanços do plano de ação/ encaminhamentos e identifique as principais dificuldades;



- Estimule a troca de experiências, dicas e sugestões;
- Dissemine melhores práticas;
- Apresente um tema de formação, que deve se baseado em assuntos nos quais a maioria dos tutorados tem dificuldades.

3. Combine com os tutorados os encaminhamentos.

4. Após a sessão, envie os encaminhamentos aos tutorados e à equipe de gestão da escola.

5. Verifique se algum tutorado faltou e o motivo da falta.

É muito importante que todos estejam presentes. Caso alguém não possa comparecer, envie os encaminhamentos gerados.

6.3. Pós-sessão

O que é?

São as atividades que ocorrem após as sessões ou encontros com os tutorados.

Como ocorre?

1. Faça o registro da sessão/encontro.

Detalhe o que ocorreu durante a sessão e encaminhamentos gerados.

2. Caso o plano de curto prazo já tenha sido executado pelo tutorado, volte para a etapa de diagnóstico, passo 4. Caso contrário, vá para o quinto passo.

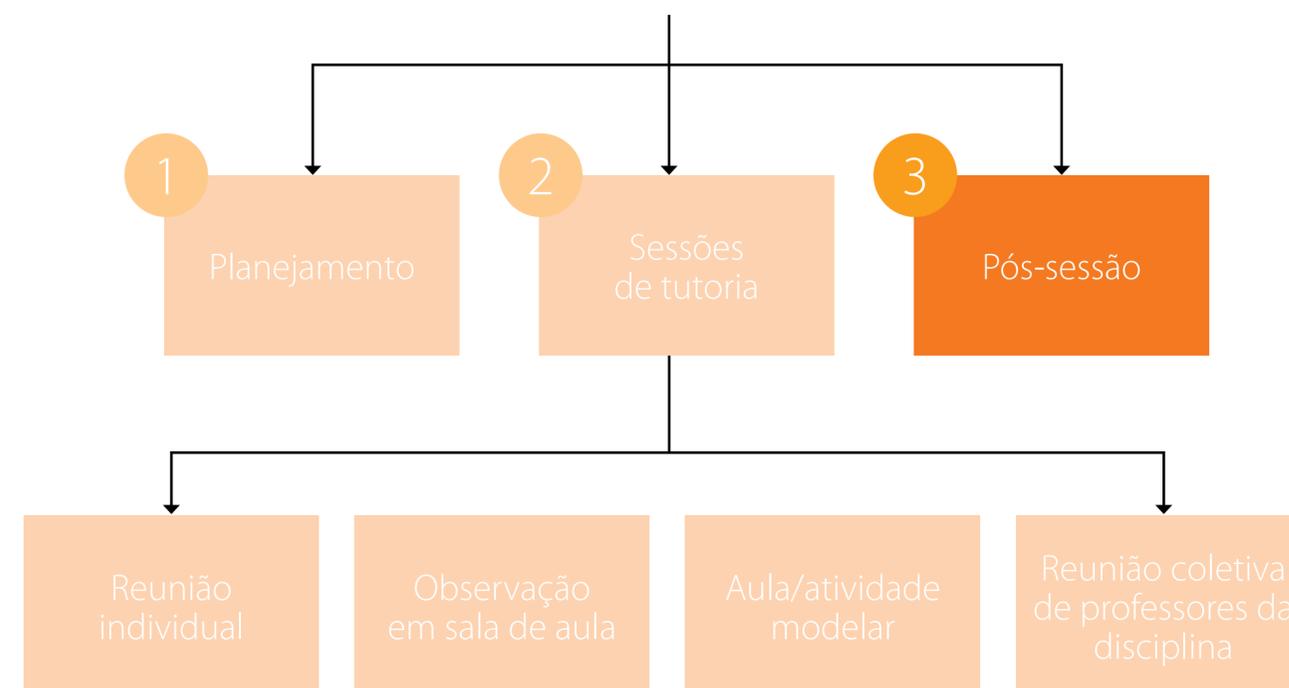
O plano de ação é um instrumento vivo, constantemente atualizado por novas observações e avanços do tutorado.

3. Dê suporte a distância aos tutorados, sempre que solicitado.

A tutoria também ocorre por meio de esclarecimento de dúvidas ou orientações por e-mail ou por telefone, quando você não estiver na escola.



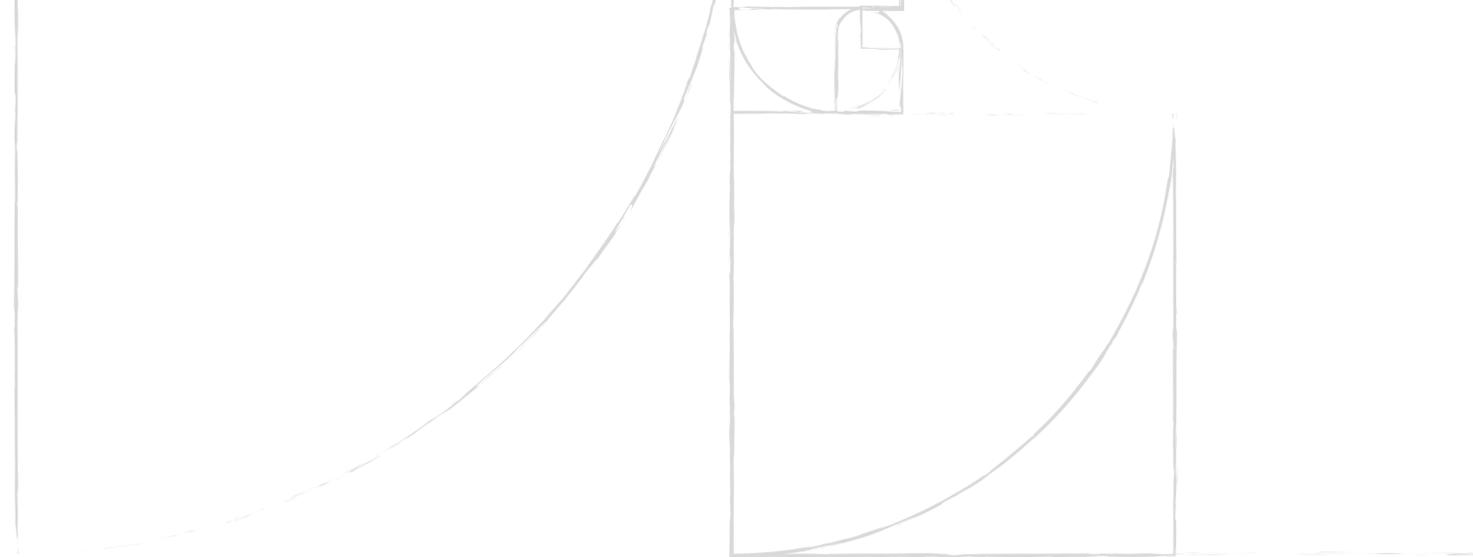
Realize as sessões de tutoria





Competências do tutor de Área

Competências do tutor de Área



O perfil do tutor de Área é composto por um conjunto de competências que o fortalecem como agente capaz de fazer da prática do tutorado matéria-prima da formação, de maneira significativa e transformadora. Veja quais são essas competências:

Conhecimento técnico profissional

Capacidade de possuir um profundo conhecimento técnico das práticas pedagógicas alinhadas às competências e habilidades específicas de sua disciplina e da aprendizagem de adultos, que permita avaliar os resultados e analisar os conceitos, métodos e instrumentos adotados pelos tutorados. De propor novas e diversificadas estratégias de ensino nas práticas educacionais adotadas.

Liderança inspiradora

Capacidade de influenciar positivamente pessoas e grupos com base em sua postura ética, transparente, que valoriza a diversidade, na relação de credibilidade e confiança construída. De obter o engajamento e o comprometimento das pessoas num objetivo ou ação e contribuir para a criação de um ambiente positivo, onde elas trabalhem com entusiasmo e paixão.

Construção de parcerias

Capacidade de estabelecer empatia e relações de confiança e respeito, criando alianças e construindo uma rede de relacionamentos sustentáveis na escola. De viabilizar projetos e metas comuns para o alcance dos resultados de aprendizagem esperados, através de habilidade de negociação positiva e construtiva.

Ensinar adulto

Capacidade de ensinar possibilitando que o conhecimento seja construído por meio da interação, da troca, das vivências, da socialização de experiências, respeitando as diversas formas de aprender e valorizando as diferenças individuais e culturais. De estimular o tutorado a assumir novos desafios, a criar para si uma visão de futuro que o entusiasme e o leve a utilizar ao máximo sua energia criadora.

Resiliência

Capacidade de lidar com situações adversas e de se adaptar a ambientes conturbados. De prever dificuldades e obstáculos e se preparar para enfrentá-los, com equilíbrio e firmeza de propósito, promovendo as mudanças necessárias para atingir os objetivos de melhoria da aprendizagem.

Planejamento e organização

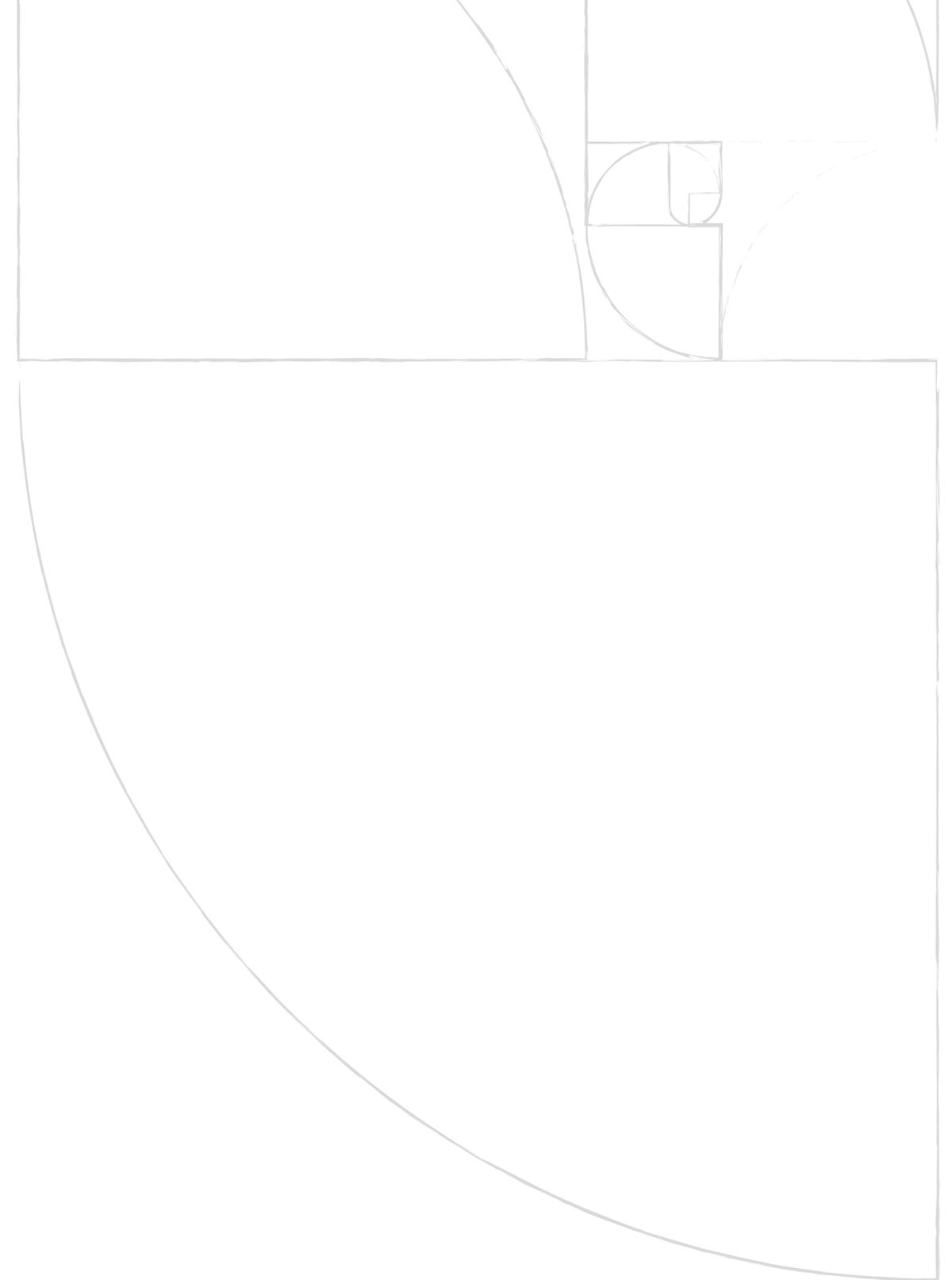
Capacidade de avaliar o contexto da aprendizagem identificando níveis de desempenho, para focar as estratégias de ensino, elaborar o planejamento de suas ações, apoiar o tutorado na elaboração dos seus planos de aula e acompanhar o seu avanço no desempenho. De trabalhar de forma organizada, com métodos e processos. De ser capaz de estruturar e sistematizar suas tarefas, definindo prioridades, o tempo adequado para a sua realização e fluxos e rotinas de trabalho.

Capacidade de aprender

Capacidade de estar aberto a rever e modificar com êxito seu modo habitual de proceder e incorporar novas formas de trabalho. De identificar com facilidade novos conhecimentos e práticas pedagógicas e viabilizar sua aplicação com sucesso. De estimular seu grupo a experimentar e utilizar novas metodologias e ferramentas que possam contribuir para a melhoria da aprendizagem.

Comunicação oral e escrita

Capacidade de se fazer entender claramente tanto na linguagem falada como na escrita, fazendo uso adequado da forma, do conteúdo e da linguagem utilizada. De expressar pensamentos e ideias de maneira compreensível para o interlocutor. De conhecer bem o idioma e as normas da escrita para a elaboração de textos concisos e bem estruturados, que transmitam de forma clara um objetivo, ponto de vista ou intenção.





Para saber mais

Para saber mais

FULLAN, M.; HARGREAVES, A. A Escola Como Organização Aprendiz – Buscando Uma Educação de Qualidade. Artmed, 2000.

GALL, N.; GUEDES, P.M. A Reforma Educacional de Nova York: Possibilidades para o Brasil. Fundação Itaú Social e Instituto Fernand Braudel, 2009.

HARGREAVES, A.; FULLAN, M. Professional Capital: Transforming Teaching in Every School. Teachers College Press, 2012.

KEENE, E. O.; ZIMMERMANN, S. Mosaic of Thought: The Power of Comprehension Strategy Instruction. Heinemann, 2007.

MOURSHED, M.; CHIJKIOKE, C.; BARBER, M. How the World's Best Performing School Systems Come Out on Top. McKinsey, 2007.

OECD Report. Innovative Learning Environments, 2012.
http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/education/innovative-learning-environments_9789264203488-en#page1

PLACCO, V.M.S.; SOUZA, V.L.T. (Org.) Aprendizagem do adulto professor. São Paulo: Edições Loyola, 2006.

SENGE, P. et al. Escolas que aprendem: um guia da quinta disciplina para educadores, pais e todos que se interessam por educação. Porto Alegre: Artmed, 2005.

New York Leadership Academy
<http://www.nycladershipacademy.org/>

Wallace Foundation
<http://www.wallacefoundation.org/knowledge-center/school-leadership/Pages/default.aspx>

Anexos

Anexos

Fluxos

Instruções para a leitura dos fluxos:



Interface de processo

O processo em questão é continuação ou dá início a outro processo



Atividades

Representa "o que fazer" (e não "como fazer")



Decisão

Decisão dentro do processo



Conexão do fluxo em outra página



Conexão do fluxo em outra página



Conector de sequência de tarefas



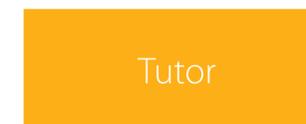
Início do processo



Fim do processo

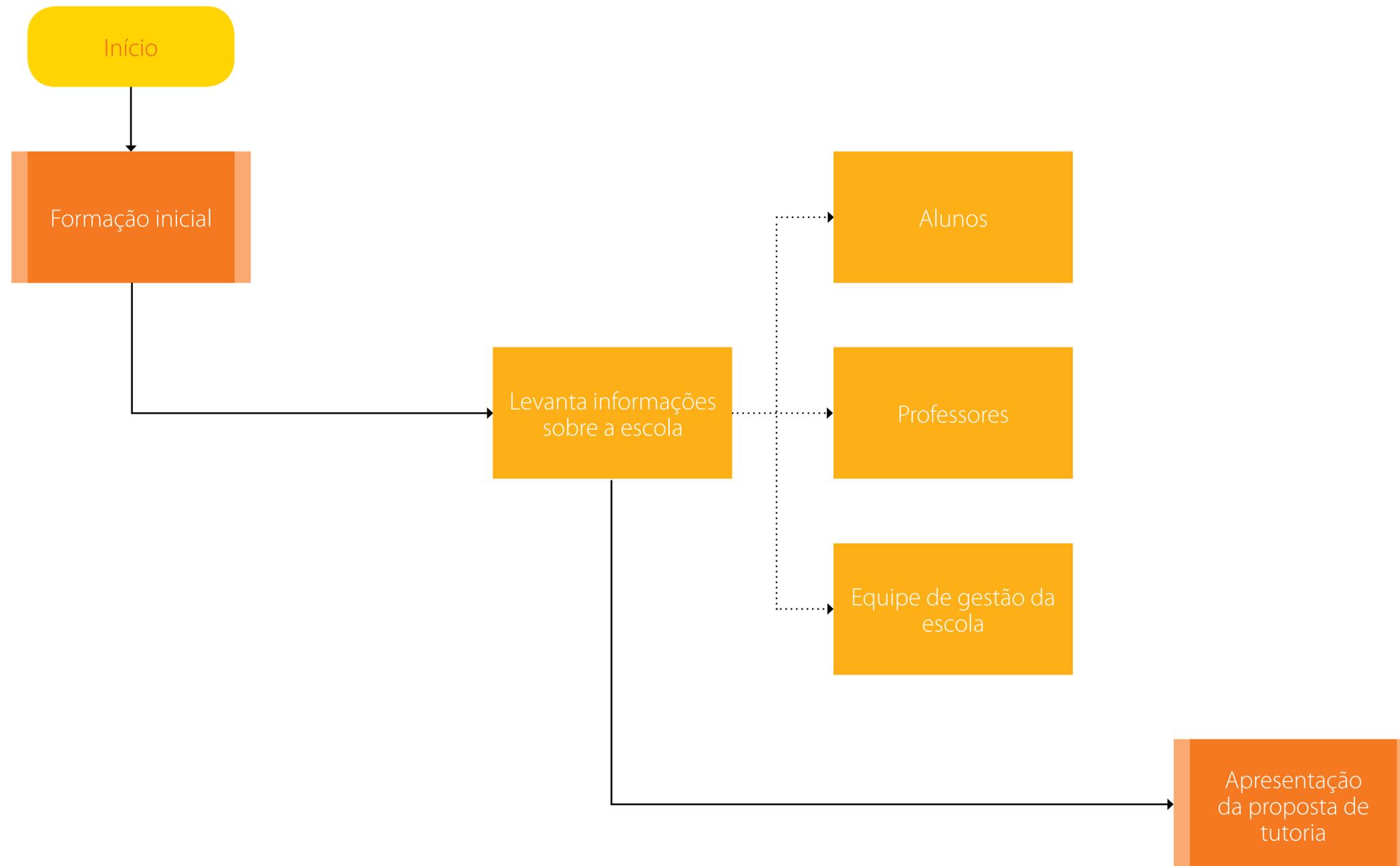


Indica o executor da atividade no processo

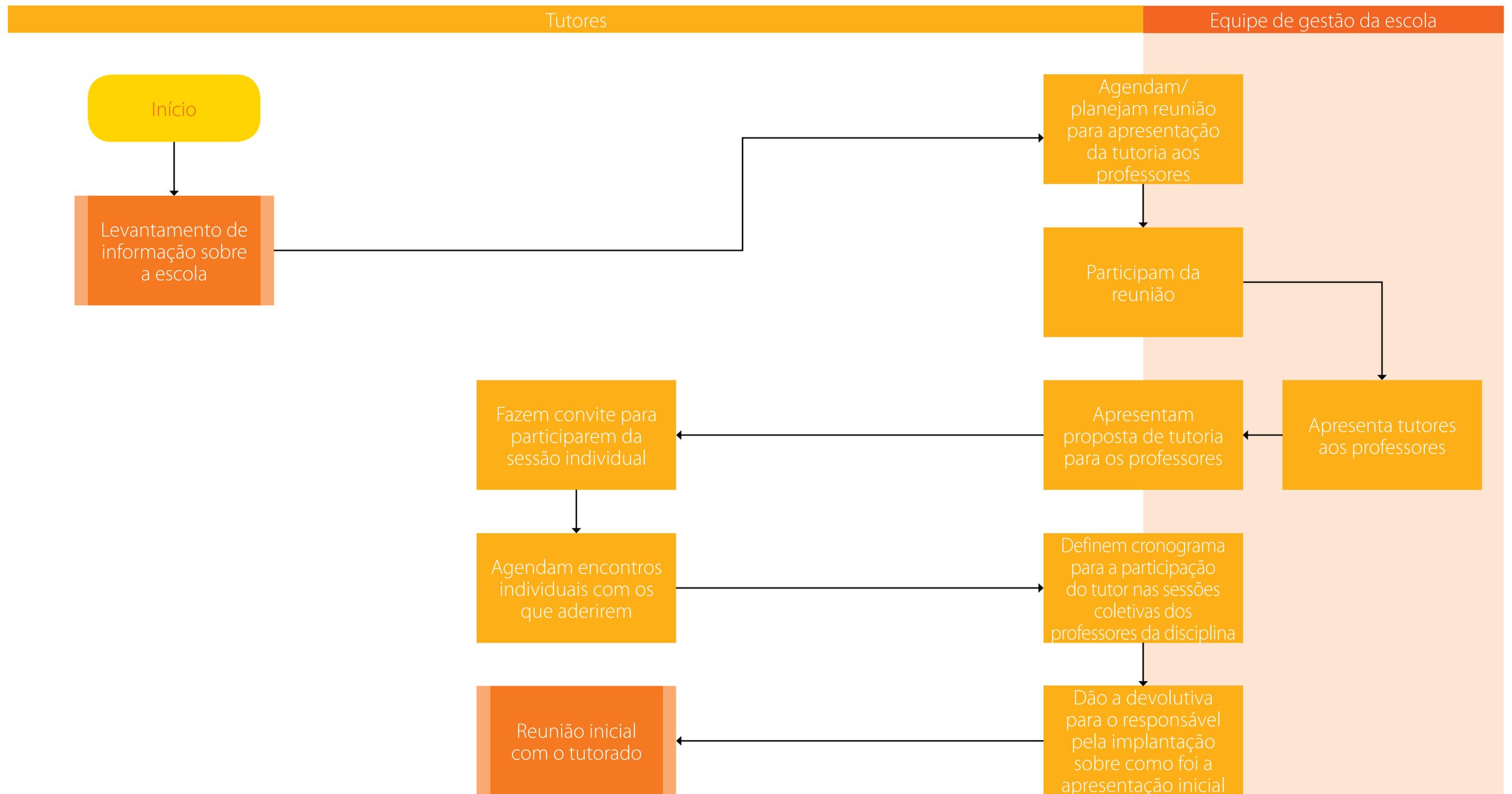


Levantamento de informação sobre a escola

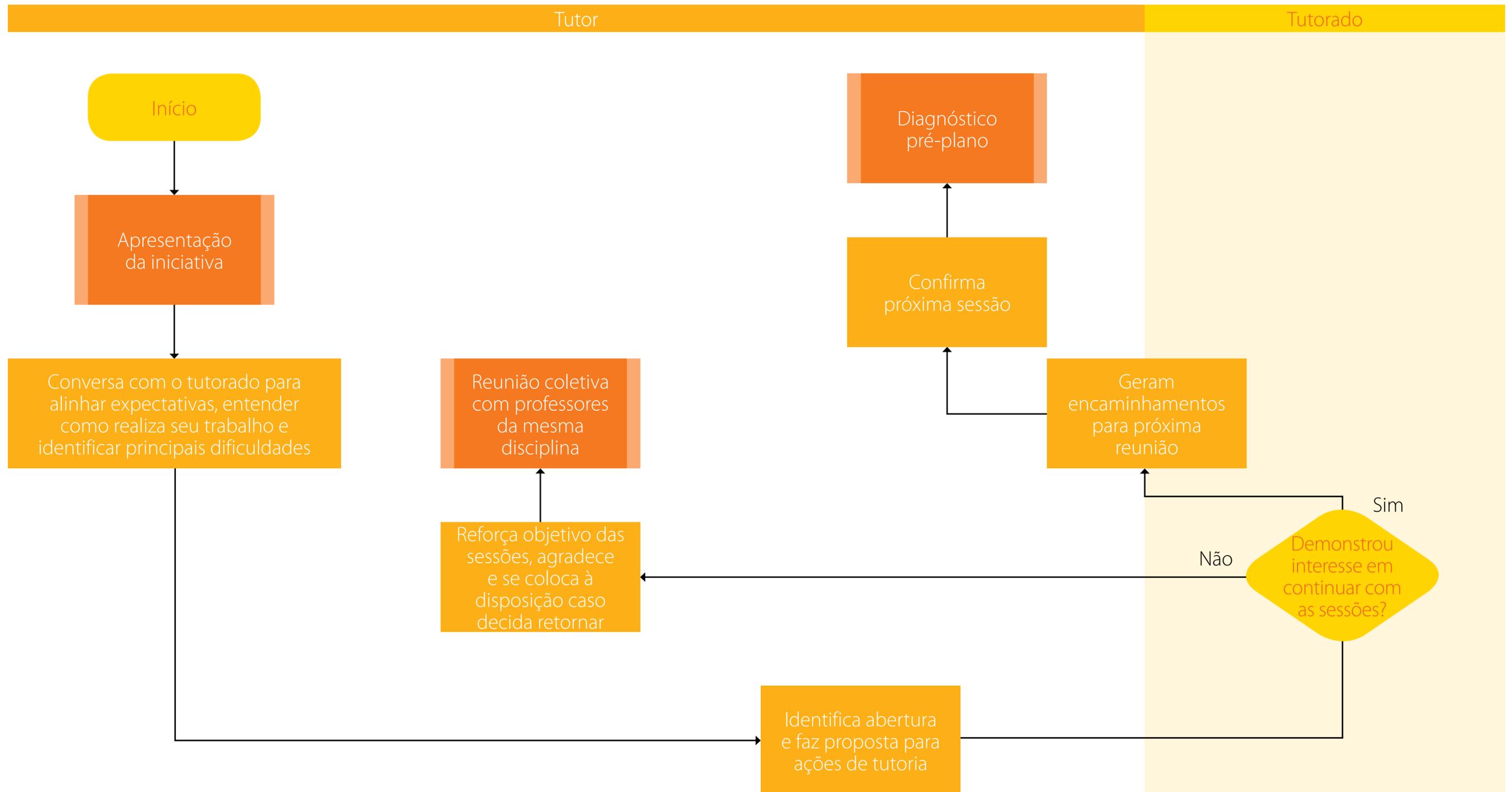
Tutores



Apresentação da proposta de tutoria aos professores

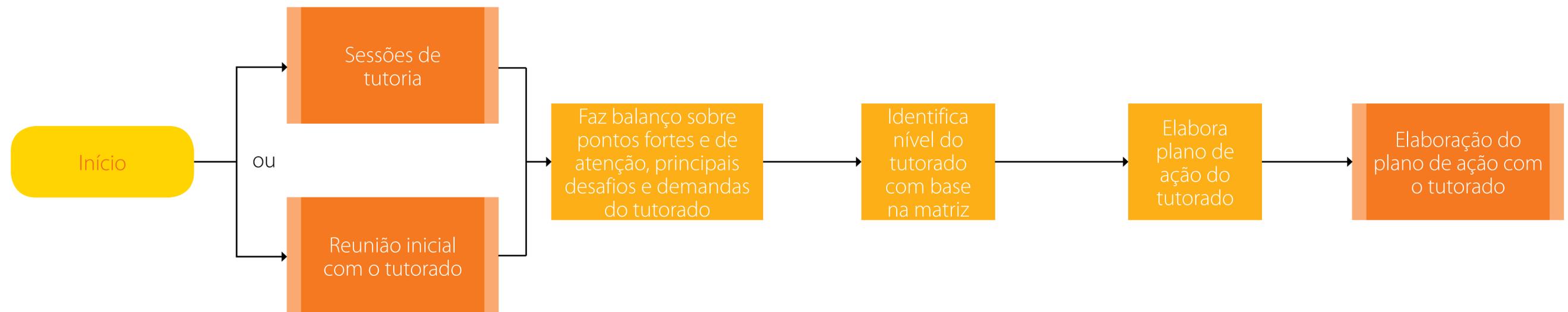


Reunião inicial com o tutorado

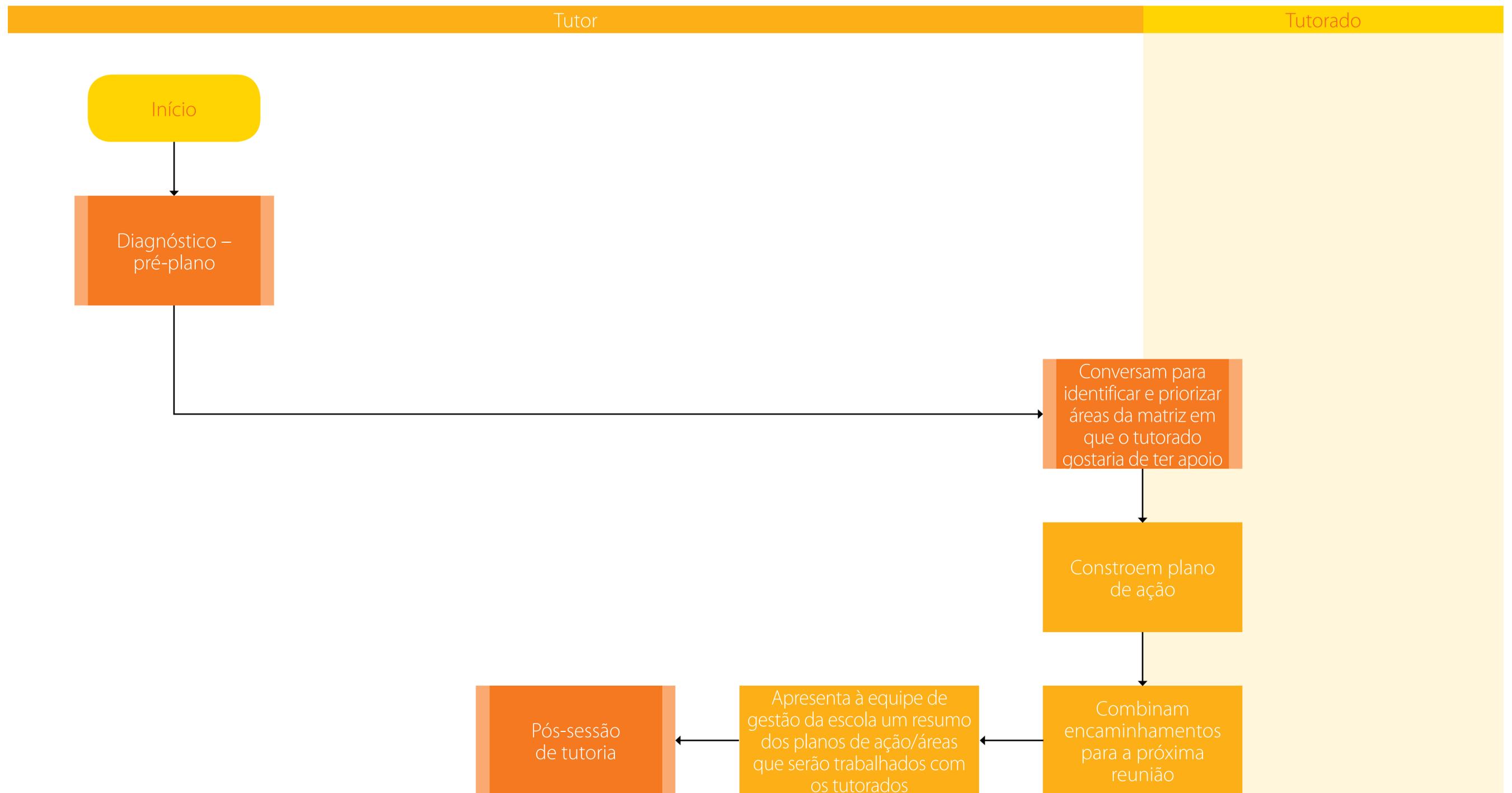


Diagnóstico – pré-plano

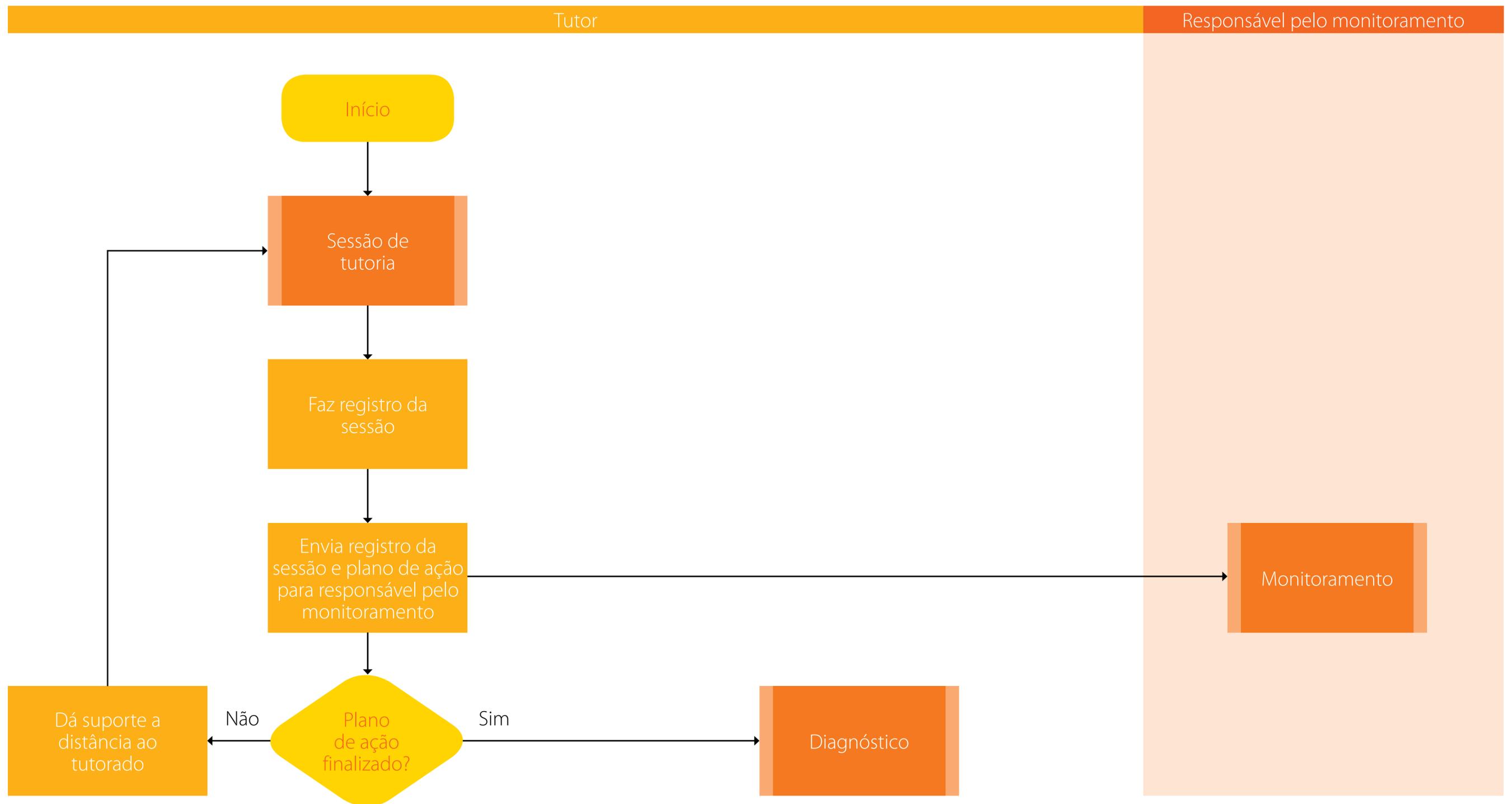
Tutor



Elaboração do plano de ação com o tutorado

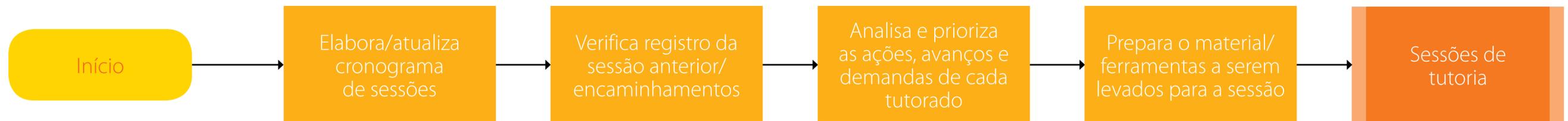


Pós-sessão de tutoria

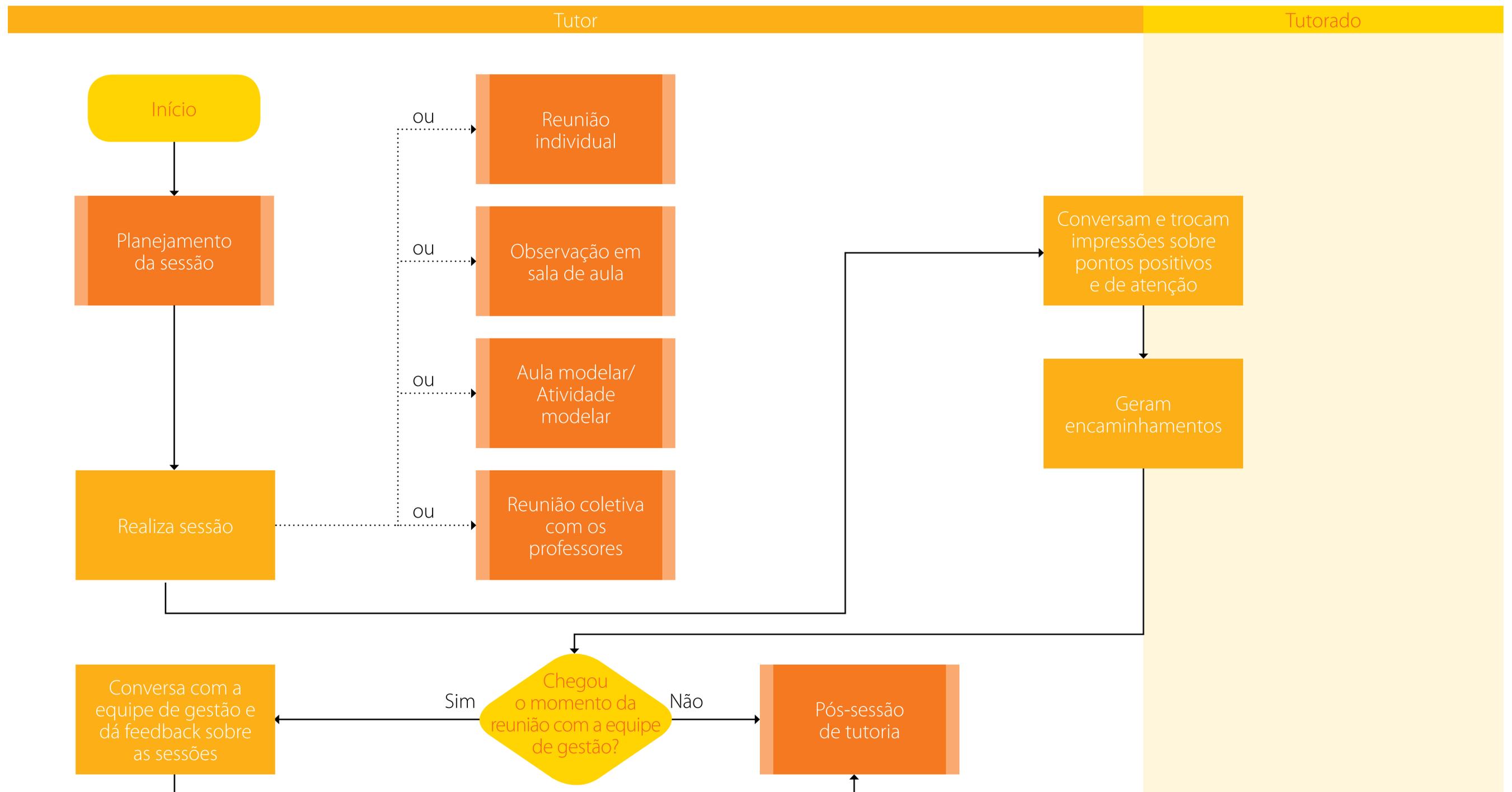


Planejamento da sessão de tutoria

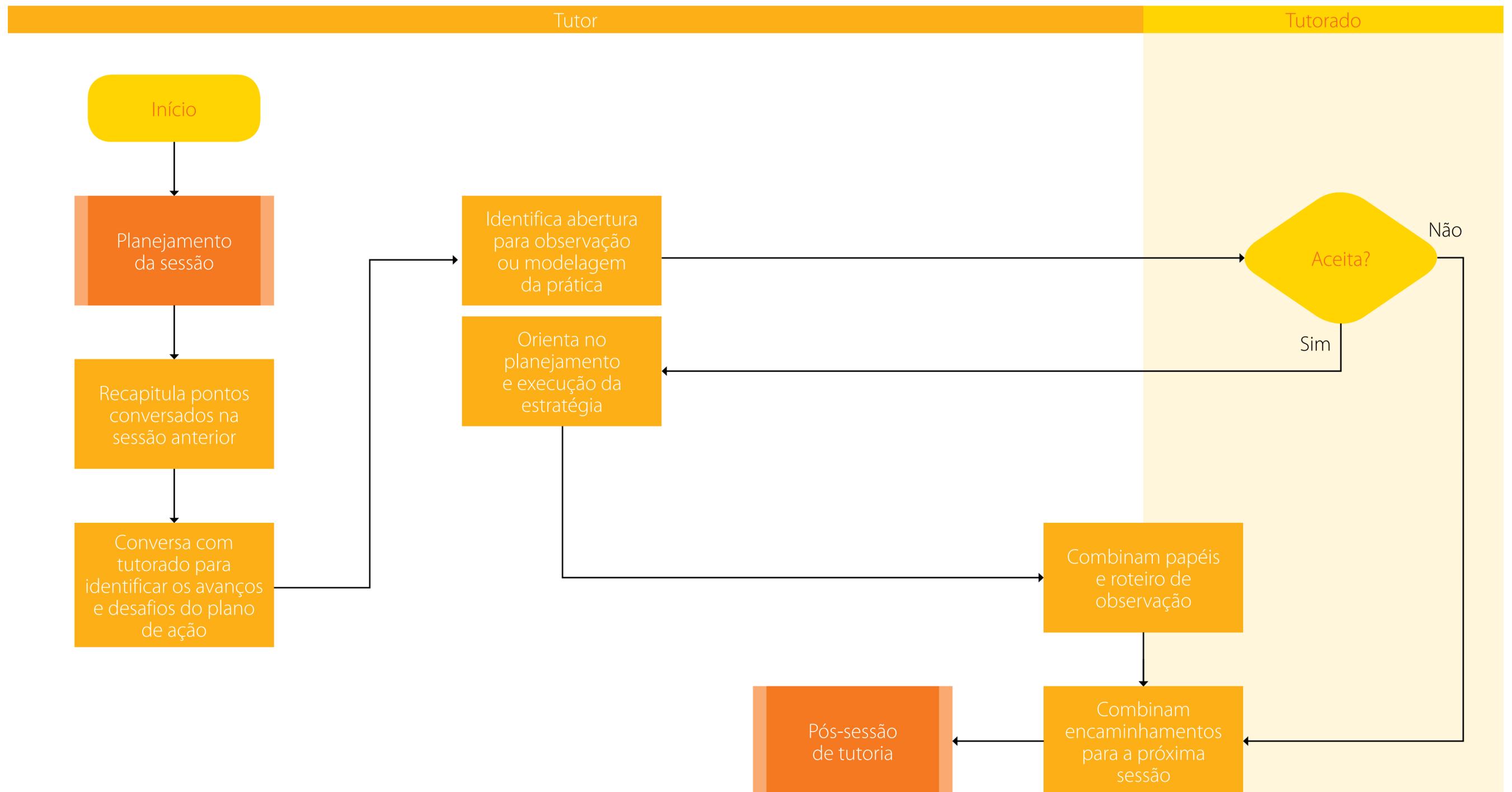
Tutor



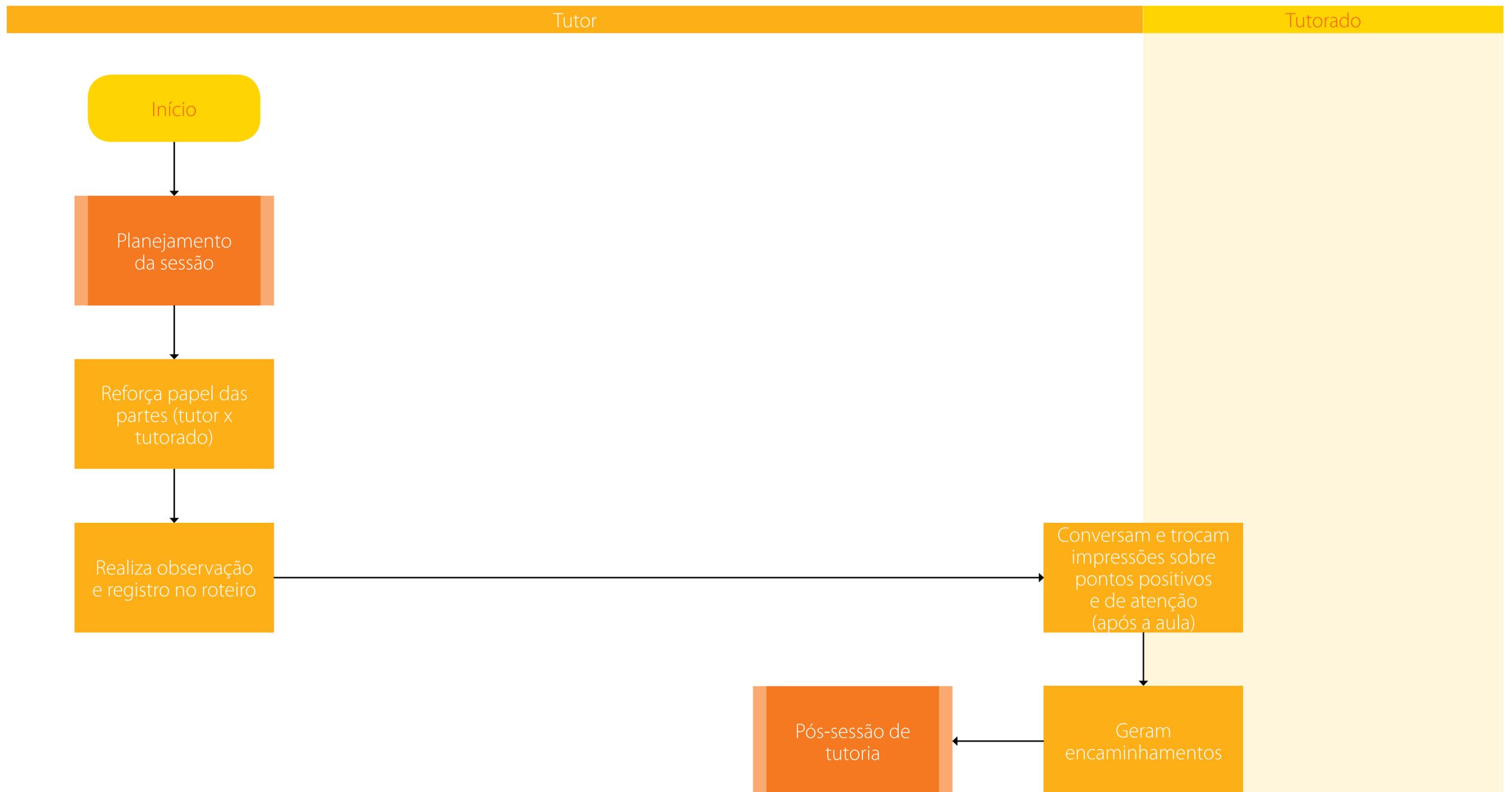
Sessões de tutoria



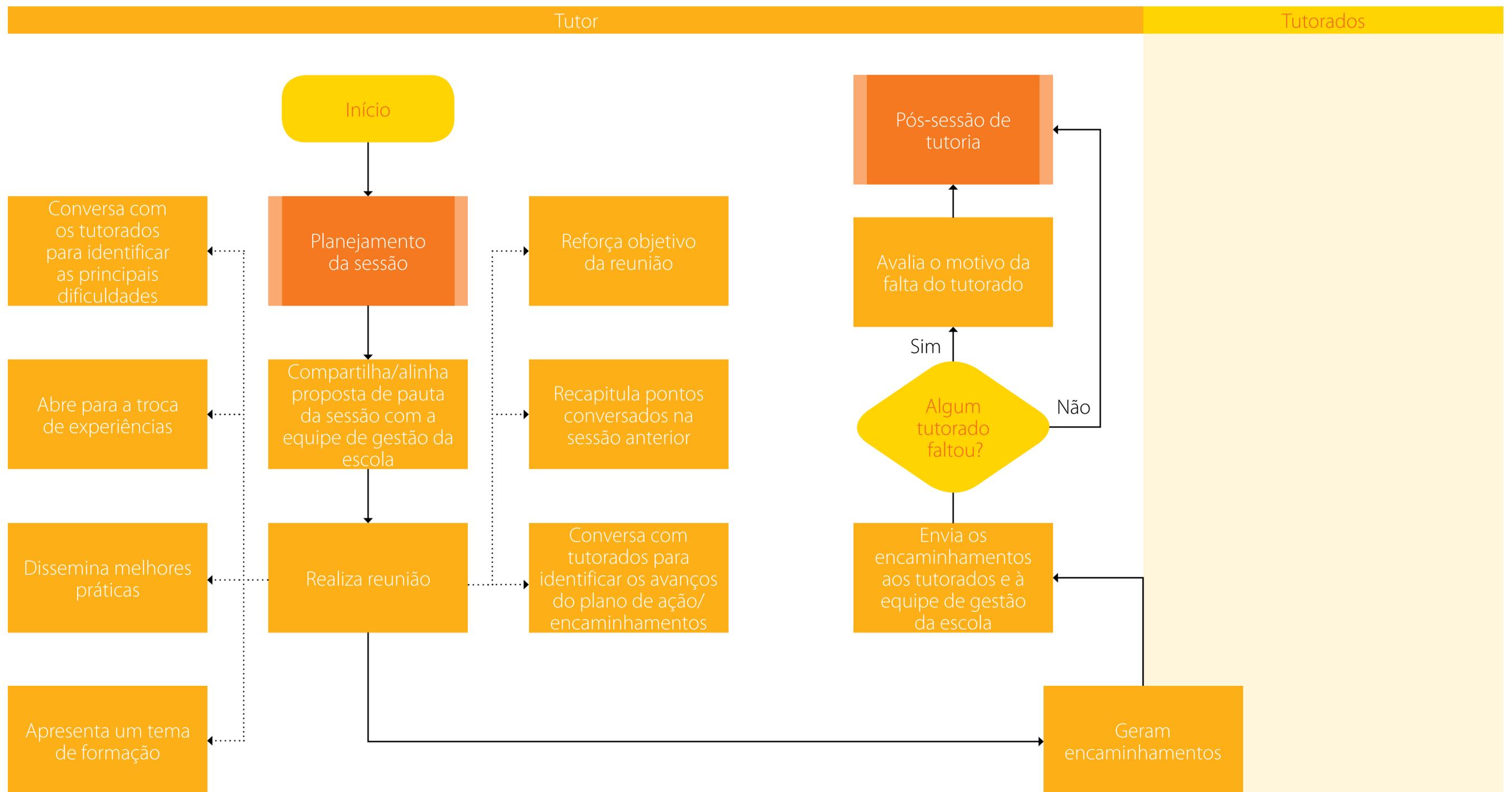
Sessões de tutoria – reunião individual



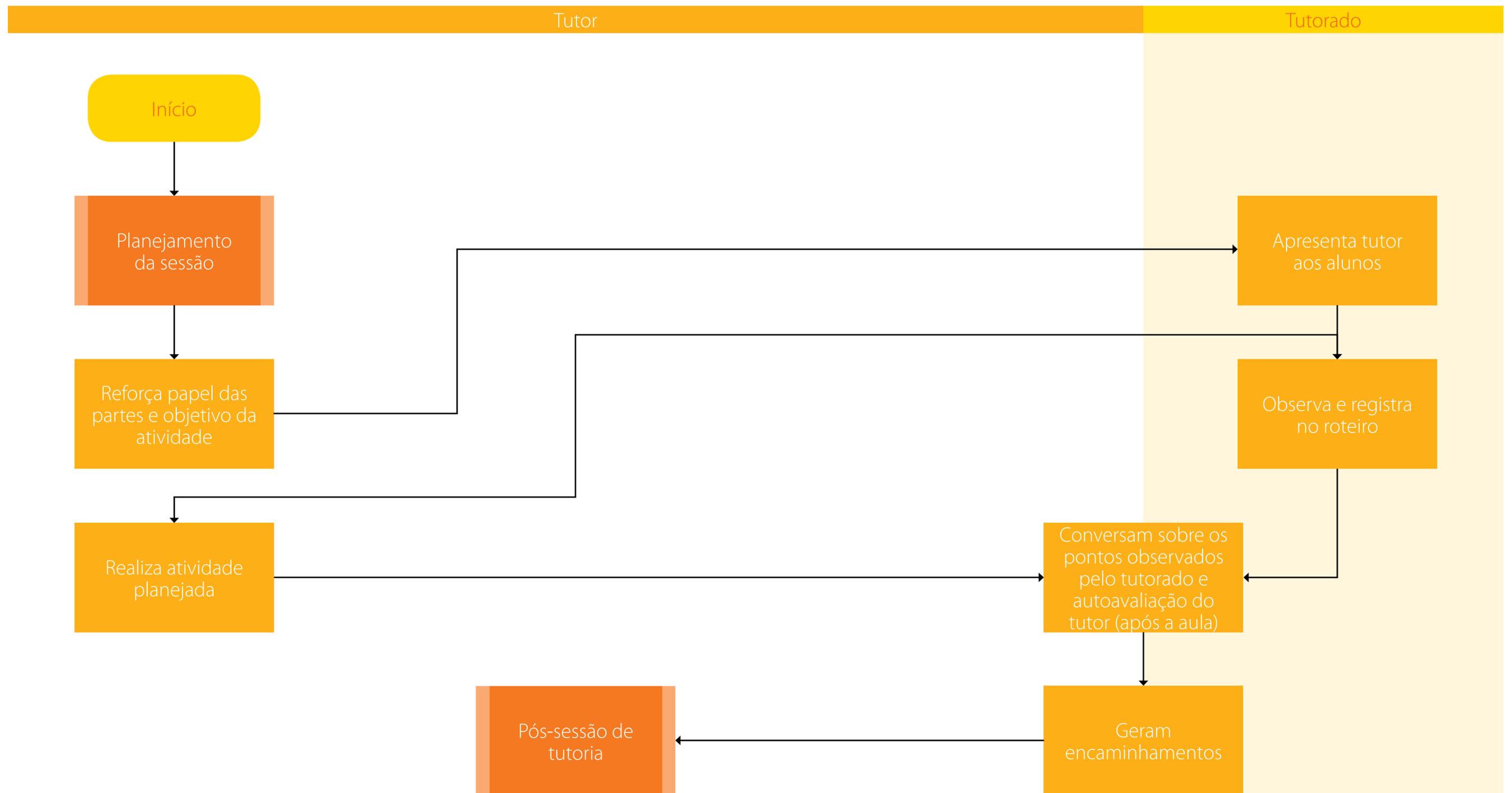
Sessões de tutoria – observação em sala de aula



Sessões de tutoria – reunião coletiva de professores da mesma disciplina



Sessões de tutoria – aula/atividade modelar





Iniciativa

Fundação Itaú Social

Vice-Presidente

Antonio Jacinto Matias

Superintendente

Isabel Cristina Santana

Gerente de Educação

Patricia Mota Guedes

Gestoras do Programa Tutoria

Maria Brant

Maria Carolina Nogueira Dias

Coordenação Editorial

Alan Albuquerque R. Correia

Cherto Consultoria

Maria Carolina Nogueira Dias

Patricia Mota Guedes

Textos

Maria Carolina Nogueira Dias

Patricia Mota Guedes

Leitura Crítica

Isabel Cristina Santana

Contribuições

Ana Maria Guerra

Antonio Carlos de Souza

Amélia Borja

Claudia Codolo

Izildinha R. Procida

Marcia Giupatto

Neusa Maria Borges

Reginaldo Botelho Ferreira

Rodnilson Luiz Ferreira

Sayuri Masukawa

Projeto e Produção Gráfica

theSign



www.fundacaoitausocial.org.br