GOVERNO DO ESTADO
DO ESPÍRITO SANTO
Secretaria da Educação

TEORIA DA MUDANÇA
(TdM)

POLÍTICA DE FORMAÇÃO CONTINUADA DA REDE ESTADUAL DE EDUCAÇÃO DO ESPÍRITO SANTO



Cefope
Centro de Formação dos
Profissionais da Educação
do Espírito Santo

REALIZAÇÃO

SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO DO ESPÍRITO SANTO (SEDU-ES)

SECRETÁRIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO
Andréa Guzzo Pereira

SUBSECRETARIA DE ESTADO DE PLANEJAMENTO E AVALIAÇÃO (SEPLA)
André Melotti Rocha
Elimar Ponzzo Dutra Leal

CENTRO DE FORMAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO DO ESPÍRITO SANTO (CEFOPE)
Karina Garcia Alves Zago
Marcella Martins Lanes Tononi

INSTITUTO UNIBANCO (IU)
COORDENAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E PESQUISA (CDPP)
Raquel Souza
Bruna Nunes

GRUPO DE TRABALHO (GT)
Anne Cardoso Soares - GGE
Bruno Lopes Tomaz - Cefope
Caroline Faria Gomes - Cefope
Elimar Ponzzo Dutra Leal - SEPLA
Giovanne Silva Berger Tonoli - GEEPEI
Karina Garcia Alves Zago - Cefope
Kleidiana Cassia Silva Borges - GEACIQ
Lucas Dias Lima - GEA
Luciana do Nascimento Rodrigues - Cefope
Luís Eduardo Formentini - GEM
Marcella Martins Lanes Tononi - Cefope
Merielem Menezes Ludovico - Cefope
Rayane Natividade Dias da Costa - Cefope
Shirley José Maria - Cefope
Stephanie Correa Marques - ELPPI
Tatiana Bonomo de Souza - Cefope
Vanderson Moreira Silva - Cefope
Wanderley Lopes Sebastião - GECEB

APOIO TÉCNICO

TOMARA! EDUCAÇÃO E CULTURA (T!)

GESTÃO GERAL
Camila Iwasaki

GERÊNCIA DE PROJETOS
Erick Roza

COORDENAÇÃO DE PROJETOS
Diana Costa

ASSISTÊNCIA DE PROJETOS
Nádia Lima

ANÁLISE E SISTEMATIZAÇÃO DE DADOS
Camila Condini
Victor Buttignon

FACILITAÇÃO E CONTEÚDOS PARA OFICINAS
Desirée de Oliveira
Izabel Brunsizian
Marina Fernandes
Virgínia Luz

PESQUISA E REDAÇÃO
Juliana Sada
Renata Monaco

DESIGN
Julia Yoshino

APRESENTAÇÃO

O presente documento sistematiza a narrativa da Teoria da Mudança (TdM) da política de formação continuada dos(as) profissionais da Secretaria de Estado da Educação do Espírito Santo (Sedu-ES). Mais do que um documento descritivo, trata-se de um instrumento de alinhamento conceitual e estratégico destinado a gestores(as) e técnicos(as) da secretaria envolvidos(as) na formulação, na implementação, no acompanhamento e no aperfeiçoamento da política educacional da rede.

Seu propósito é explicitar como a política de formação continuada é concebida, quais problemas ela busca enfrentar, que mudanças pretende promover e quais caminhos institucionais são considerados necessários para produzir tais transformações. Nesse sentido, a TdM busca tornar mais visíveis as relações entre os desafios identificados, as estratégias adotadas, os resultados esperados e os impactos pretendidos pela política.

A construção desta TdM resultou do trabalho de um grupo de técnicos(as) e gestores(as) especialmente constituído com esse propósito. Ao longo de aproximadamente dois meses, representantes do Centro de Formação dos Profissionais da Educação (Cefope) e de diferentes gerências[1] da Sedu-ES participaram de encontros de trabalho, análises de evidências e debates orientados à revisão e ao aperfeiçoamento da política de formação continuada da rede estadual.

O processo de elaboração da TdM foi fundamentado em diferentes fontes de informação e evidências. Entre elas, destacam-se: (a) resultados do levantamento sobre a percepção dos(as) profissionais da rede acerca da política de formação continuada, produzidos a partir de survey em que participaram cerca de 5 mil profissionais e da realização de grupos focais; (b) problemas e desafios identificados por cerca de 700 gestores(as) escolares das 11 superintendências regionais de educação (SREs); (c) análise de indicadores educacionais provenientes do Censo Escolar e das avaliações educacionais da rede; (d) estudo dos normativos que regulam a política de formação continuada; e (e) análise do histórico das ações formativas desenvolvidas pela secretaria.

A opção pela construção de uma TdM decorre do entendimento de que políticas públicas não se sustentam apenas com um conjunto de ações ou iniciativas dispersas. Elas pressupõem hipóteses sobre como, e por meio de quais mecanismos, determinadas estratégias podem produzir mudanças concretas na realidade educacional. Assim, a TdM busca explicitar a teoria que sustenta a política de formação continuada da rede estadual, tornando visíveis os canais por meio dos quais se espera que as iniciativas do poder público contribuam para fortalecer o desenvolvimento profissional dos(as) profissionais da educação e, consequentemente, qualificar os processos de ensino, aprendizagem e gestão educacional.

Além de orientar a implementação da política, esta narrativa também pretende contribuir para fortalecer a coerência entre diferentes ações, programas e iniciativas da secretaria, favorecendo maior alinhamento institucional em torno dos objetivos estratégicos da formação continuada na rede estadual de educação.

[1] Além de membros do Cefope, o grupo de trabalho contou com representantes das seguintes gerências: GGE, GEEPEI, GEACIQ, GEA, GEM, ELPPI e GECEB.

CONTEXTO E DESAFIOS

A rede estadual de educação do Espírito Santo conta com um efetivo ao redor de 20 mil profissionais responsáveis pela oferta educativa destinada aos(às) estudantes capixabas. Esse universo abarca professores(as), gestores(as) e técnicos(as) que atuam tanto nas unidades escolares quanto nas 11 SREs e no órgão central da Sedu-ES. O aperfeiçoamento contínuo do trabalho desenvolvido pela rede e a promoção da aprendizagem e do desenvolvimento integral dos(as) estudantes dependem, em grande medida, da capacidade da política pública de promover oportunidades consistentes de desenvolvimento profissional para os(as) profissionais da educação.

Em conformidade com normativos nacionais e estaduais que asseguram o direito à formação continuada, a Sedu-ES realiza esforços sistemáticos voltados à qualificação de seus(suas) profissionais. A criação do Cefope, instituído pela Lei nº 10.149/2013, bem como a recente inauguração de sua sede própria evidenciam a centralidade atribuída pela rede estadual à agenda de formação continuada.

Entretanto, a consolidação de uma política de formação continuada capaz de responder às necessidades da rede envolve desafios relevantes. A diversidade de funções exercidas pelos(as) profissionais da educação, a heterogeneidade de suas trajetórias e as distintas condições institucionais e territoriais em que atuam tornam particularmente complexa a tarefa de estruturar percursos formativos aderentes às necessidades concretas do cotidiano de trabalho. Professores(as), coordenadores(as), gestores(as) escolares, equipes técnicas e servidores(as) das diferentes instâncias administrativas da rede enfrentam desafios distintos e encontram-se em momentos também muito heterogêneos de desenvolvimento profissional.

Nesse contexto, identificou-se que **a oferta formativa não contempla adequadamente a diversidade de funções, trajetórias e contextos de atuação dos(as) profissionais da educação, limitando o desenvolvimento consistente de suas práticas educativas**. Em muitos casos, predominam ofertas padronizadas, pouco customizadas e conectadas às necessidades específicas dos diferentes públicos da rede. Observa-se, ainda, relativa concentração em cursos autoinstrucionais e de curta duração, com limitada diversidade de arranjos e modalidades formativas capazes de promover processos mais contínuos, colaborativos e contextualizados de desenvolvimento profissional. Como consequência, parte dos(as) profissionais tende a perceber as ações formativas como experiências pouco aderentes aos desafios concretos de seu cotidiano de trabalho, o que pode gerar baixa apropriação, participação protocolar e desengajamento em relação aos processos de formação continuada.

Além disso, a rede ainda enfrenta desafios relacionados à produção e ao uso de informações sobre conhecimentos, capacidades e necessidades formativas de seus (suas) profissionais. A limitada sistematização de evidências acerca do que os(as) profissionais já sabem, das dificuldades enfrentadas em seus contextos de atuação e dos conhecimentos e práticas que precisam desenvolver dificulta a construção de estratégias formativas mais personalizadas, coerentes e orientadas às demandas concretas da rede estadual de educação. Parte desse desafio reside também na necessidade de a rede explicitar, de maneira mais clara e compartilhada, as expectativas relacionadas ao exercício das diferentes funções e cargos, assegurando que os(as) profissionais compreendam com maior precisão os referenciais que orientam sua atuação.

IMPACTO DE LONGO PRAZO

A política de formação continuada da Sedu-ES busca promover o **aprimoramento contínuo, reflexivo e sustentado das práticas dos(as) profissionais da educação, fortalecendo seu desenvolvimento e seu engajamento efetivo nesse processo**. Parte-se do entendimento de que profissionais mais preparados(as), apoiados(as) e engajados(as) em seus processos de desenvolvimento e formação continuada tendem a transformar e qualificar suas práticas pedagógicas, técnicas e de gestão nos diferentes contextos em que atuam.

Nesse sentido, considera-se que os impactos desse processo serão percebidos, sobretudo, nas práticas desenvolvidas no cotidiano escolar e institucional, como resultado do fortalecimento do desenvolvimento profissional e do maior engajamento com a formação continuada. Espera-se que esse movimento, em articulação com outras políticas e estratégias da rede estadual, contribua para a ampliação da aprendizagem e do desenvolvimento integral dos(as) estudantes capixabas, com maior qualidade, equidade e capacidade de responder à diversidade de contextos e trajetórias presentes na educação pública.

RESULTADOS FINALÍSTICOS E INTERMEDIÁRIOS

A TdM da política de formação continuada da Sedu-ES parte do entendimento de que o alcance do impacto de longo prazo depende da capacidade da política de produzir mudanças estruturantes na forma como os(as) profissionais da educação desenvolvem suas práticas e como a própria rede aprende institucionalmente a partir de seus desafios, experiências e conhecimentos produzidos no cotidiano escolar. Nesse sentido, foram definidos dois resultados finalísticos — também compreendidos como eixos centrais de transformação da política.

O primeiro deles consiste em assegurar que os(as) **profissionais da educação incorporem, de maneira consistente e contextualizada, mudanças em suas práticas, alinhadas às necessidades dos(as) estudantes e às diferentes realidades escolares da rede estadual**. O segundo refere-se à consolidação de uma **rede que aprende contínua e colaborativamente**, fortalecendo sua capacidade de refletir sobre a própria prática, produzir conhecimento institucional e qualificar sua atuação a partir das experiências e dos saberes construídos pelos(as) profissionais da educação em seus contextos de trabalho. Atingir esses resultados implica compreender a formação continuada não apenas como oferta de cursos ou ações isoladas, mas como parte de uma estratégia mais ampla de desenvolvimento dos(as) profissionais e fortalecimento institucional da rede estadual de educação.

A produção desses resultados finalísticos articula-se, por sua vez, a um conjunto de resultados intermediários organizados em três eixos estruturantes da política: planejamento (1), engajamento (2) e monitoramento e avaliação (3). Esses eixos reúnem as capacidades institucionais, as condições organizacionais e os processos considerados necessários para fortalecer a coerência, a aderência e a efetividade da política de formação continuada da rede estadual.

O eixo de **planejamento (1)** parte do entendimento de que a efetividade da política de formação continuada depende da capacidade da rede de reconhecer a diversidade de funções, trajetórias, necessidades e contextos de atuação dos(as) profissionais da educação. Espera-se, portanto, consolidar **estratégias formativas adequadas aos diferentes perfis profissionais e integradas aos seus percursos de desenvolvimento**. Ao mesmo tempo, busca-se fortalecer **estratégias formativas mais equânimes e diversas, capazes de dialogar com as distintas realidades escolares, territoriais e institucionais** presentes na rede estadual de educação. A expectativa é que formações mais contextualizadas e aderentes ampliem a capacidade dos(as) profissionais de incorporar mudanças consistentes em suas práticas.

O eixo de **engajamento (2)** reconhece que a transformação das práticas educativas não depende apenas da oferta de oportunidades formativas, mas também da capacidade da política de mobilizar os(as) profissionais em torno de processos significativos de desenvolvimento. Nesse sentido, espera-se fortalecer o **engajamento dos(as) servidores(as) da educação com a formação continuada, ampliando a percepção de valorização profissional e o reconhecimento dessa ação como elemento relevante para o aprimoramento de suas trajetórias e práticas**. Além disso, busca-se fomentar formas de **atuação mais integradas e colaborativas entre os(as) profissionais da rede**, fortalecendo a construção de referências comuns, a troca de experiências entre pares e a aprendizagem coletiva.

Por fim, o eixo de **monitoramento e avaliação (3)** busca fortalecer a capacidade institucional da rede de produzir, sistematizar e utilizar evidências para aperfeiçoar continuamente a política de formação continuada. Parte-se do entendimento de que políticas mais efetivas requerem mecanismos permanentes de acompanhamento, reflexão e retroalimentação capazes de qualificar a tomada de decisão e orientar revisões contínuas das estratégias formativas. Espera-se, assim, consolidar **processos de monitoramento e avaliação que contribuam para o fortalecimento, o aperfeiçoamento e a sustentabilidade da política de formação continuada** da Sedu-ES.

PRODUTOS E ESTRATÉGIAS

Planejamento (1) – Cada um dos resultados envolve a produção articulada de produtos e o desenvolvimento de estratégias voltadas tanto à produção de conhecimento sobre a rede quanto ao fortalecimento da capacidade institucional do Cefope para planejar, coordenar e sustentar uma política de formação continuada. A construção dos **marcos de referência de práticas para diferentes profissionais da rede (1.1)** é resultante da revisão documental de normativas, do levantamento de atribuições já existentes para os diversos cargos e funções, da realização de entrevistas, oficinas e grupos de trabalho com os(as) servidores(as), da análise de experiências nacionais e internacionais e de processos participativos de validação dos referenciais produzidos. Essas atividades contribuem para garantir legitimidade institucional, aderência às práticas concretas de trabalho e maior clareza sobre as expectativas profissionais da rede.

A construção da **sistemática de levantamento e análise dos diferentes perfis dos(as) profissionais e de práticas já consolidadas ou lacunas a serem enfrentadas (1.2)** envolve estratégias relacionadas a produção e integração de bases de dados, definição de indicadores e dimensões analíticas, elaboração de metodologias e instrumentos de identificação das necessidades formativas, desenvolvimento de fluxos para coleta, consolidação e análise de dados e instituição de ciclos periódicos de diagnóstico de demandas e desafios. Mais do que consultas pontuais, busca-se estruturar uma lógica contínua e institucionalizada de produção de evidências sobre os(as) profissionais da rede e suas condições de atuação, subsidiando permanentemente os processos de planejamento, priorização, acompanhamento e revisão da política de formação continuada.

A **modelagem pedagógica de formação continuada (1.3)** envolve, em primeiro lugar, a definição dos arranjos formativos para a política da rede, baseada na integração entre teoria e prática, no fortalecimento das dimensões colaborativas e no reconhecimento da escola e dos contextos reais de trabalho como centrais para os processos de aprendizagem e desenvolvimento profissional. Também contempla a definição de critérios para orientar a seleção e a priorização dos conteúdos formativos, considerando as especificidades dos diferentes públicos, funções e perfis profissionais presentes na rede estadual de educação.

Além disso, ela supõe a definição de formatos, trilhas e dispositivos coerentes com a modelagem pedagógica e os critérios estabelecidos, articulando diferentes modalidades de formação — presenciais, híbridas, autoinstrucionais, em serviço e em redes colaborativas — de modo a ampliar as possibilidades de desenvolvimento profissional e reduzir a centralidade de cursos como única estratégia.

A elaboração dos **planos anuais de diretrizes operacionais da formação continuada (1.4)** envolve, por sua vez, a instituição de instâncias permanentes de gestão, governança e pactuação da oferta formativa, capazes de coordenar os processos de definição, customização e acompanhamento das ações desenvolvidas pela rede. A constituição desses espaços é estratégica para fortalecer a articulação entre as diferentes áreas e níveis da Sedu-ES, favorecendo maior coerência entre prioridades institucionais, demandas dos territórios e necessidades dos(as) profissionais da educação.

Também pressupõe o estabelecimento de ciclos anuais de planejamento, revisão e pactuação das diretrizes operacionais da formação continuada, articulando diagnósticos sobre perfis e práticas profissionais, marcos de referência das funções, necessidades identificadas pela rede, diretrizes pedagógicas e prioridades estratégicas da política educacional. Busca-se, com isso, consolidar uma dinâmica contínua de planejamento e atualização da oferta formativa, fortalecendo sua capacidade de responder às transformações das políticas, dos contextos escolares e das demandas do trabalho educativo.

Engajamento (2) – A qualidade das ações e sua capacidade de dialogar com os desafios concretos da prática educativa constituem dimensões fundamentais para mobilizar os(as) profissionais em torno da formação continuada. No entanto, a ampliação e a sustentação da participação dos(as) servidores(as) da rede estadual de educação capixaba também dependem da existência de condições objetivas de acesso e permanência nas ações formativas. Nesse sentido, torna-se necessário que a política de formação continuada considere as rotinas e as condições de trabalho dos(as) profissionais da rede e, a partir desse mapeamento, conceba uma **estrutura de atendimento ajustada aos seus tempos e jornadas (2.1)**.

Além disso, faz-se necessária a construção de **mecanismos de incentivo ao engajamento e à adesão à oferta formativa (2.2)**. Parte-se do reconhecimento de que, em contextos marcados por jornadas intensas de trabalho, múltiplas atribuições e disputas pelo tempo dos(as) profissionais da educação, a adesão às ações formativas não pode depender exclusivamente do engajamento individual ou da motivação pessoal dos(as) participantes. Assim, mecanismos de reconhecimento, valorização e incentivo à participação tornam-se importantes para fortalecer a centralidade da formação continuada na trajetória profissional dos(as) servidores(as) da rede e ampliar sua legitimidade institucional.

A construção de uma **sistemática de desenvolvimento profissional (2.3)** busca assegurar, por sua vez, que os(as) trabalhadores(as) da educação tenham maior nitidez acerca das expectativas relacionadas às suas práticas, bem como de suas necessidades e demandas formativas ao longo da trajetória na rede estadual. Políticas de formação continuada tendem a produzir maior impacto quando os(as) profissionais conseguem reconhecer sentidos, prioridades e percursos possíveis para o próprio desenvolvimento. Nesse sentido, a proposta envolve a estruturação de mecanismos e dispositivos que permitam aos(às) servidores(as) construir planos contínuos e personalizados de formação, articulando referenciais das funções, diagnósticos de necessidades formativas, trajetórias profissionais e objetivos institucionais da rede.

Já a consolidação de **redes colaborativas integradas por mentores(as), facilitadores(as) e multiplicadores(as) (2.4)**, articulada à implementação de **processos de formação continuada descentralizados e capilares (2.5)**, tende a fortalecer a circulação de conhecimentos, experiências e boas práticas entre os(as) profissionais da rede. Com isso, ampliam-se as possibilidades de atuação integrada e colaborativa, favorecendo a construção de vínculos profissionais, apoio entre pares e maior alinhamento das práticas educativas nos diferentes territórios.

O alcance dos resultados associados ao eixo de engajamento pressupõe a implementação articulada de estratégias voltadas tanto à ampliação das condições objetivas de participação dos(as) profissionais da educação quanto ao fortalecimento de mecanismos de valorização, colaboração e desenvolvimento contínuo. Nesse sentido, torna-se necessário reestruturar aspectos relacionados ao tempo, à logística e aos formatos da formação continuada, considerando a carga horária prevista em lei, as especificidades das jornadas de trabalho e a combinação de diferentes modalidades.

Também se mostra importante desenvolver estudos e propostas de integração entre a política de formação continuada e o plano de carreira, contemplando mecanismos de progressão funcional, incentivos à participação formativa e/ou estratégias de reconhecimento do desenvolvimento profissional ao longo da trajetória na rede. O eixo envolve ainda a criação de mecanismos que incentivem a dedicação de tempo para estudos, pesquisas e ações de extensão articuladas aos desafios concretos das escolas e dos territórios.

Por fim, a consolidação de processos formativos mais colaborativos e territorializados demanda a criação de comunidades de prática, redes de mentoria e espaços permanentes de troca entre pares, bem como a descentralização das ações para ampliar sua capilaridade e sua aderência aos contextos locais. Isso inclui a valorização e a disseminação de boas práticas desenvolvidas na rede, o fortalecimento da atuação dos(as) técnicos(as) de formação nas SREs e o investimento em processos contínuos de capacitação de formadores(as), capazes de sustentar a qualidade e a coerência pedagógica das ações desenvolvidas em diferentes territórios.

Monitoramento e avaliação (3) – O fortalecimento e o aperfeiçoamento da política de formação continuada a partir de dados de monitoramento e avaliação pressupõem a produção de evidências constantes sobre a implementação, o alcance e os efeitos das ações desenvolvidas pela rede. Para tanto, torna-se necessária a estruturação e a institucionalização de uma **sistemática de monitoramento, avaliação e retroalimentação da política de formação continuada (3.1)**, com definição de indicadores, protocolos, fluxos de coleta, periodicidade e responsabilidades das diferentes instâncias envolvidas.

Essa sistemática deve ser capaz de acompanhar tanto a oferta quanto a demanda de atividades nas diferentes modalidades e formatos, assegurando procedimentos de divulgação da oferta, gestão das inscrições, acompanhamento da frequência e desenvolvimento dos(as) profissionais, taxas de conclusão e certificação. Além disso, pressupõe a existência de protocolos e rotinas de acompanhamento pós-formação, com devolutivas contínuas e tempestivas realizadas especialmente pelas lideranças pedagógicas das escolas e das regionais, fortalecendo a conexão entre os processos formativos e os desafios concretos da prática profissional.

A consolidação dessa sistemática também depende da adoção de ferramentas simples e sistemas tecnológicos capazes de integrar informações e produzir relatórios analíticos com celeridade, bem como da capacitação de profissionais da educação para a realização dos procedimentos de monitoramento e avaliação em seus contextos específicos de atuação. Orientada por indicadores de processo, alcance e resultados esperados, essa estrutura deve articular métodos, instrumentos e rotinas de coleta de dados capazes de subsidiar decisões em diferentes níveis da política de formação continuada.

Em articulação com esse movimento, torna-se igualmente importante contribuir para a indução de uma **agenda de estudos avaliativos e relatórios analíticos que gerem conhecimentos relevantes para a rede (3.2)**, especialmente no que se refere a implementação, engajamento, mudanças de práticas profissionais e efeitos da política formativa. Busca-se, com isso, produzir conhecimentos estratégicos para o aperfeiçoamento contínuo da política, permitindo identificar desafios, desigualdades de acesso e participação, potencialidades das diferentes modalidades formativas e efeitos produzidos nos territórios e contextos profissionais da rede. Essa estratégia também depende da criação de rotinas permanentes de socialização, discussão e uso das evidências produzidas, articulando a produção de dados e análises a espaços institucionais de reflexão e tomada de decisão nos níveis da escola, das regionais e do órgão central[2].

[2] Além de fortalecer mecanismos de transparência, prestação de contas e compartilhamento de conhecimentos, espera-se que essas evidências sejam incorporadas aos ciclos anuais de planejamento, revisão e priorização da política de formação continuada, ampliando sua capacidade de correção de rotas e aprimoramento contínuo.

INSUMOS

O Cefope é a instância responsável pela coordenação da política de formação continuada na rede estadual de educação capixaba, cabendo à sua equipe conduzir processos de planejamento, implementação, acompanhamento e avaliação das ações desenvolvidas pela Sedu-ES. A TdM consolidada, entretanto, aponta para rearranjos importantes na política, implicando a incorporação de novos processos de trabalho, ferramentas tecnológicas, fluxos de gestão e competências profissionais a serem desenvolvidas ao longo de sua implementação.

Nesse contexto, a efetivação da TdM pressupõe não apenas o fortalecimento institucional do próprio Cefope, mas também a ampliação da corresponsabilização pela política de formação continuada entre diferentes áreas da Sedu-ES. No eixo de planejamento (1), por exemplo, torna-se indispensável o engajamento de setores relacionados à gestão de pessoas, tecnologia e sistemas, monitoramento, dados e avaliação, considerando que parte relevante das estratégias previstas depende da integração de informações, da construção de diagnósticos, da revisão de fluxos institucionais e do desenvolvimento de mecanismos permanentes de acompanhamento da política.

A implementação da TdM também demanda forte articulação com as superintendências regionais e com as escolas, especialmente porque parte significativa das estratégias propostas no eixo de engajamento (2) depende da descentralização dos processos formativos, da construção de redes colaborativas e da institucionalização de rotinas de acompanhamento pedagógico e monitoramento nos territórios. Além disso, alguns dos rearranjos previstos poderão exigir revisão ou atualização de normativas, portarias e instrumentos regulatórios que orientam atualmente a política de formação continuada e a gestão do desenvolvimento profissional na rede estadual de educação.

Em relação ao eixo de monitoramento e avaliação (3), a implementação da TdM pressupõe a integração entre diferentes sistemas tecnológicos — como o AVA, outros sistemas de formação e o portal do servidor —, bem como a consolidação de instrumentos e ferramentas de levantamento, monitoramento e análise de dados e informações. Esse processo demanda articulação contínua com áreas responsáveis por tecnologia, sistemas, dados e avaliação, considerando que o fortalecimento dos mecanismos de acompanhamento e retroalimentação da política depende da produção e da integração de informações qualificadas para subsidiar a tomada de decisão e o aperfeiçoamento contínuo das ações formativas.

Outro insumo estratégico para a implementação da TdM consiste no fortalecimento das relações da Sedu-ES com instituições de ensino superior, centros de pesquisa e organizações da sociedade civil capazes de apoiar a secretaria na construção de soluções, arranjos formativos, tecnologias e sistemas voltados à política de formação continuada. Essas parcerias também podem contribuir para a produção de estudos, análises e conhecimentos relevantes para o monitoramento, o aperfeiçoamento e a revisão contínua da política, ampliando a capacidade institucional da rede de refletir criticamente sobre seus processos, resultados e desafios.

Confira o painel da TdM na íntegra.



GOVERNO DO ESTADO
DO ESPÍRITO SANTO
Secretaria da Educação

Cefope

