

DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DOCENTE NA PERSPECTIVA DA PARTICIPAÇÃO SINDICAL: DIÁLOGOS PROPOSITIVOS PARA QUALIFICAÇÃO DO PLANO DE CARREIRA DOS PROFESSORES MUNICIPAIS DE SANTA MARIA - RS

DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE DESDE LA PERSPECTIVA DE LA PARTICIPACIÓN SINDICAL: DIÁLOGOS PROPOSITIVOS PARA LA CALIFICACIÓN DEL PLAN DE CARRERA DE LOS PROFESORES MUNICIPALES DE SANTA MARÍA/RS

TEACHER PROFESSIONAL DEVELOPMENT FROM THE PERSPECTIVE OF UNION PARTICIPATION: PROPOSITIONAL DIALOGUES FOR THE QUALIFICATION OF THE CAREER PLAN OF MUNICIPAL TEACHERS OF SANTA MARIA/RS

Martha Izabel Pauler NAJAR¹
Elisiane Machado LUNARDI²

RESUMO: Este trabalho tem por objetivo contribuir para o desenvolvimento profissional docente com vistas a qualificar a hora atividade, bem como evidenciar o protagonismo do sindicato nesse processo. Teve como objetivo compreender de que forma o Plano de Carreira do Magistério da Rede Municipal de Educação de Santa Maria - RS, a partir do direito a hora atividade pode contribuir no desenvolvimento profissional docente, bem como o sindicato pode se constituir protagonista nesse processo. A abordagem metodológica esteve baseada na Pesquisa Colaborativa (IBIAPINA, 2018) com construção dos dados a partir dos Círculos Dialógicos (HENZ,2015) e a compreensão e interpretação na perspectiva da Hermenêutica de (GADAMER,1999), bem como recorremos à análise documental. A pesquisa evidenciou a necessidade do cumprimento da Lei 11.738/08 que, além de um piso salarial básico, determina 1/3 da carga horária do professor destinada para atividades de planejamento de atividades e formação, preferencialmente, no contexto das escolas e transformar a escola e a sala de aula em ambiente de pesquisa e reflexão sobre a prática. Portanto, a defesa dos Planos de Carreira enquanto instrumento referencial para a luta dos docentes na efetivação da valorização profissional e garantia de direitos culminou construção de uma proposta para a Secretaria de Município da Educação a com estratégias para o Desenvolvimento Profissional Docente.

PALAVRAS-CHAVE: Desenvolvimento profissional docente. Plano de carreira. Sindicato. Valorização profissional.

¹Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), Santa Maria – RS – Brasil. PPG Magíster Profissional en Políticas Públicas y Gestión Educacional. OrcID: <https://orcid.org/0000-0002-7778-4195>. Correo: marthanajar64@gmail.com.

²Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), Santa Maria – RS – Brasil. Profesor Titular de la Universidad Federal de Santa Maria. OrcID: <https://orcid.org/0000-0002-3982-7297>. Correo: elisiane.lunardi@gmail.com

RESUMEN: *Este trabajo tiene como objetivo contribuir al desarrollo profesional de los docentes con el fin de calificar el tiempo de actividad, así como destacar el protagonismo del sindicato en este proceso. El objetivo de entender cómo el Plan de Carrera del Magisterio de la Red Municipal de Educación de Santa María/RS, desde el derecho a la hora de la actividad puede contribuir al desarrollo profesional de los profesores, así como el sindicato puede ser protagonista en este proceso. El enfoque metodológico se basó en la Investigación Colaborativa (IBIAPINA, 2018) con la construcción de datos de Círculos Dialogales (HENZ,2015) y la comprensión e interpretación desde la perspectiva de hermenéutica (GADAMER,1999), así como el uso del análisis documental. La investigación mostró la necesidad de cumplir con la Ley 11.738/08, que, además de un piso de salario básico, determina 1/3 de la carga de trabajo del profesor para la planificación y formación de actividades, preferentemente en el contexto de las escuelas y transformando la escuela y el aula en un entorno de investigación y reflexión sobre la práctica. Por lo tanto, la defensa de los planes de carrera como instrumento de referencia para la lucha de los maestros en la realización del aprecio profesional y la garantía de derechos culminó con la construcción de una propuesta para el Departamento de Municipio de Educación con estrategias para el Desarrollo Profesional del Profesorado.*

PALABRAS CLAVE: *Desarrollo profesional del profesorado. Plan de carrera. Unión Europea. Agradecimiento profesional.*

ABSTRACT: *This work aims to contribute to the professional development of teachers with a view to qualifying the activity time, as well as to highlight the protagonism of the union in this process. The objective of understanding how the Career Plan of the Magisterium of the Municipal Education Network of Santa Maria/ RS, from the right to hour activity can contribute to the professional development of teachers, as well as the union can be a protagonist in this process. The methodological approach was based on Collaborative Research (IBIAPINA, 2018) with data construction from Dialogical Circles (HENZ,2015) and understanding and interpretation from the perspective of Hermeneutics (GADAMER,1999), as well as using documentary analysis. The research showed the need to comply with Law 11,738/08, which, in addition to a basic salary floor, determines 1/3 of the teacher's workload for activities planning and training, preferably in the context of schools and transforming the school and classroom into a research and reflection environment on practice. Therefore, the defense of career plans as a reference instrument for the struggle of teachers in the realization of professional appreciation and guarantee of rights culminated in the construction of a proposal for the Department of Municipality of Education to with strategies for Teacher Professional Development.*

KEYWORDS: *Teacher professional development. Career plan. Union. Professional appreciation.*

Introducción

La importancia del desarrollo de la profesionalidad docente³ pone a los sindicatos de profesores una atribución fundamental a medida que presupone la inseparabilidad entre formación y los temas que históricamente permearon el campo de la actuación sindical. Así, (ALMEIDA, 2000) subraya que el sindicato necesita relacionarse con los profesores de modo que restablezcan los vínculos que los identifican como colectivo profesional, siendo articuladores de movimiento de defensa de intereses específicos de sus categorías como sueldo, jornada laboral, plano de carrera entre otros.

En este escenario, este estudio es resultado de investigación desarrollada en el ámbito Maestría Profesional en Políticas Públicas y Gestión Educacional del Programa de Postgrado en Políticas Públicas y Gestión Educacional del Programa de Postgrado en Políticas Públicas y Gestión Educacional, Línea de Investigación Políticas y Gestión de la Educación Básica de la Universidad Federal de Santa María – RS.

Buscamos contestar la siguiente cuestión: ¿Cómo el Plan de Carrera de los profesores municipales de Santa Maria – RS contribuye para el desarrollo profesional en el ámbito de la formación permanente de profesores a partir de la participación sindical? Tiene por objeto contribuir para el desarrollo profesional en el ámbito de la formación permanente de profesores a partir de la participación sindical en consonancia con el Plan de Carrera del Magisterio de la Red Municipal de Educación de Santa Maria – RS, Ley nº 4696/03.

Desarrollo profesional docente bajo la perspectiva de la participación sindical

La formación permanente proviene de una concepción de Desarrollo Profesional que debe considerar los sistemas y redes de enseñanza, el proyecto pedagógico de las escuelas y el contexto donde está insertada, acompañar la innovación y el desarrollo asociados al conocimiento, a la ciencia y a la tecnología, respetar el protagonismo del profesor y ofrecer un espacio-tiempo que le permita reflexionar críticamente y perfeccionar su práctica, el diálogo y la alianza con actores e instituciones competentes, capaces de contribuir para apalancar nuevos niveles de calidad al complejo trabajo de gestión de aula de clase y de la institución educativa.

³ La profesionalidad docente respecta al conocimiento profesional específico; la manera de ser y actuar como docente; la construcción de una identidad profesional basada en las acciones del profesor a partir de aspectos internos y externos a la escuela, el desarrollo de habilidades propias del acto de enseñar fundamentado en la formación inicial y continua así como de las experiencias en el curso del oficio de profesor.

El desarrollo profesional remete a la idea de proceso, aprender es continuo y esencial y está concentrado en los pilares, la persona como agente y la escuela como lugar de crecimiento profesional permanente (NÓVOA, 1995), sugestionando una relación entre las dimensiones personal y profesional en la producción de la identidad del profesor con un fuerte sentido cultural, en una profesionalidad docente que no puede dejar de construirse en el interior de una personalidad de profesor (NÓVOA, 2009). Dos aspectos se hacen centrales en esta construcción, el profesor necesita ser detentor de un saber específico, que es fundamental para su actuación, lo cual se desarrolla en el interior de su profesión y el trabajo docente necesita ser concebido y desarrollado de modo colectivo. (ALMEIDA, 2000).

En este espectro, el trabajo docente a lo largo de los tiempos se volvió más complejo y diversificado, la trasmisión de conocimientos ya no se sostiene, son necesarias otras funciones que requieren una nueva formación, ya sea en el ámbito de la formación inicial o en la continua (IMBERNÓN, 2011). Bajo esta perspectiva (GARCIA, 1999, p. 137) dice que “[...] el concepto de desarrollo tiene una connotación de evolución y continuidad que nos parece superar la yuxtaposición entre formación inicial y perfeccionamiento de profesores”. Así, la formación sobrepasa la simple actualización científica, pedagógica y didáctica y pasa a concebir otros espacios, como los de participación, reflexión y formación para que las personas aprendan y se adapten para poder convivir con el cambio y la incertidumbre (IMBERNÓN, 2011), promoviendo el desarrollo de paradigmas que favorezcan la formación del profesorado, reflexivos capaces de asumir la responsabilidad de su propio desarrollo profesional.

Auto(transf)formación permanente, diálogo reflexivo con profesores

Rompiendo con el paradigma de la racionalidad, que orientado por el positivismo declaraba la supremacía de la razón para comprender y explicar los hechos (CHIZZOTTI, 2006), se optó por una investigación de abordaje cualitativa, pues comprende el proceso como un todo. Es una investigación del tipo colaborativa en educación con formación de profesorado. Esta doble dimensión privilegia investigación y formación, haciendo avanzar los conocimientos producidos en la academia y en la escuela (IBIAPINA, 2008, p. 07). Además de eso, el desarrollo de un trabajo colaborativo presume la creación de relaciones que comprenden intereses personales y sociales comunes entre los participantes de la investigación.

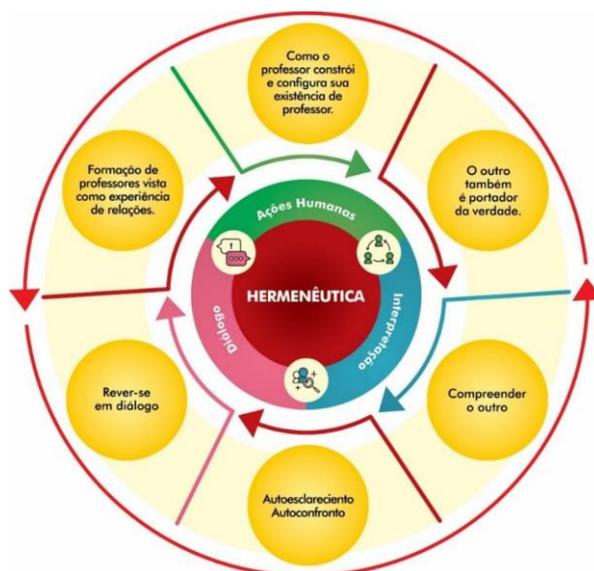
Los constructos de la investigación sucedieron por medio de los Círculos Dialógicos Investigativo-Formativos⁴, basado en los Círculos de Cultura⁵. Ruedas donde “[...] la gente de la comunidad se ha juntado en una acción dialógica, en un trabajo colectivo, coparticipado, lugar de compartir conocimiento, realidades, experiencias y esperanzas [...]” (HENZ; FREITAS; SILVEIRA, 2018, p. 839) porque los sujetos aprenden en reciprocidad de consciencia, pues no hay sabios o ignorantes absolutos, pero hombres que en congruencia buscan saber más (FREIRE, 1987).

Se configura como una propuesta político-epistemológica caracterizada por movimientos que no ocurren de forma lineal o estancado, sino imbricados unos en los demás en una espiral ascendente proactiva compuesta por escucha sensible y mirada agudizada; descubierta del inacabamiento; emersión/inmersión en los temas; diálogos problematizadores; alejamiento/desvelamiento de la realidad; registro re-creativo; concientización y auto(tras)formación (HENZ, 2015). También alberga los constructos de la Hermenéutica, ciencia cuya interpretación y comprensión de los problemas lleva en cuenta nuestra comprensión, nuestros prejuicios, pero dispuestos a revernos en diálogo con él, posee fuerza transformadora.

La figura a continuación evidencia la Hermenéutica y su contribución en la formación del profesorado como experiencia de relaciones humanas, la cual señala el movimiento constituido en este estudio.

⁴ La metodología de los Círculos Dialógicos Investigativo-formativos es desarrollada por el Grupo de Investigación Dialogus: Educación, Formación y Humanización con Paulo Freire de la Universidad Federal de Santa Maria, RS.

⁵ Sistematizados por Paulo Freire se fundamentan como una propuesta pedagógica el carácter democrático y libertador que rompe con la idea de educación bancaria y el modelo tradicional de enseñanza, valorando la cultura y el saber previo y la palabra del estudiante.

Figura 1–Círculo Hermenéutico de la Investigación

Fuente: las autoras (2019).

Como representación del movimiento dialógico, la Hermenéutica es una ciencia que trata de problemas cuando se está tratando con las acciones humanas dotadas de significados y con productos de esta acción. Garamer (1999) la Hermenéutica lleva a saber cuánto queda de no dicho cuando se dice algo. Así, al realizar la interpretación de un texto ponemos en él nuestra comprensión, nuestros prejuicios, pero dispuestos a reversiones en diálogo con él. En este sentido, no hay la última palabra, pero la posibilidad de estar abiertos para el diálogo.

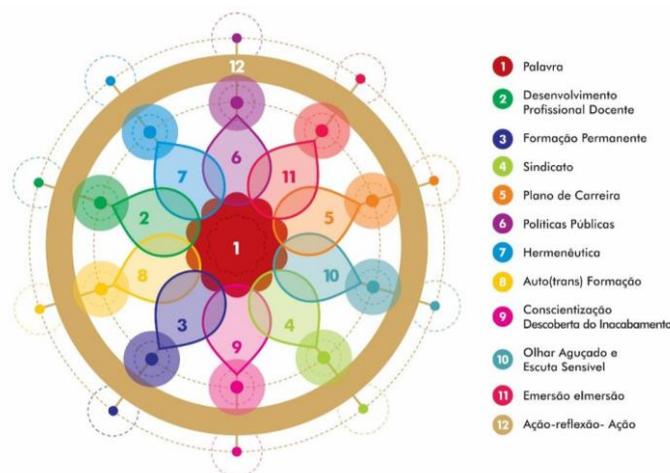
Para Rosek (2012), la Hermenéutica requiere apertura y reconocimiento del otro como alguien capaz de ser portador de verdad. Bajo esta perspectiva, el camino hermenéutico es la posibilidad de auto aclaración, de auto-confronto, pues se trata de un proceso de interpretación de la propia experiencia como un acto de construcción de sentidos sobre sí (ROSEK, 2012). Por lo tanto, pensar la formación del profesor en esta óptica es buscar afirmar un sentido especial al concepto de formación, pues es fundamental comprender cómo el sujeto profesor construye y configura su existencia como profesor.

Señalamos también que la investigación se hace necesaria en el sentido de ampliar el entendimiento de determinadas cuestiones a partir de una contextualización de los aspectos de la legislación con respecto al tema estudiado considerado la Ley Municipal nº 4696/03 que establece el Plan de Carrera del Magisterio de Santa Maria – RS, específicamente con respecto al art. 22, que garantiza tiempo reservado en la carga horaria del profesor para actividades de planeamiento, evaluación, reuniones pedagógicas y formación.

Por lo tanto, han sido realizados 05 (cinco) Círculos Dialógicos en la sede del Sindicato de los Profesores Municipales entre los meses de abril y julio de 2019. Participaron de la investigación 08 (ocho) profesoras, que acorde con los supuestos de la propuesta político-metodológica de los Círculos Dialógicos son reconocidas como coautoras y hacen parte de la Coordinación del Sindicato de los Profesores Municipales de Santa Maria – SINPROSM. Los encuentros fueron grabados y transcritos mediante previa autorización de los profesores. En el primer encuentro las coautoras fueron invitadas a elegir un nombre por el cual serían identificadas en la investigación. La elección fue acorde con las expectativas con relación a los Círculos Dialógicos, procesos vividos en la docencia o por elecciones personales de vida.

La figura a continuación representa el camino metodológico construido por las coautoras e investigadora. En los encuentros de los Círculos Dialógicos algunos movimientos fueron importantes para provocar el diálogo, la escucha sensible y la mirada agudizada, la emersión en los temas desde diálogos problematizadores y el alejamiento de la realidad que proporcionan la concientización y descubierta del inacabamiento movilizándose hacia la auto(trans)formación. Todo este movimiento fue capaz de movilizar los sujetos coautores en dirección al supuesto de un trabajo que resulta en la acción-reflexión-acción como posibilidad de práctica docente en que el profesor deja de ser simplemente objeto de investigación, volviéndose sujeto de ella.

Figura 2 – Proceso Metodológico



Fuente: las autoras (2019)

Considerando el respeto a la palabra, a través de la manifestación de las coautoras, junto con el sindicato, se buscó analizar el Plan de Carrera de los Profesores a la luz de las

Políticas Públicas para tratar del Desarrollo Profesional Docente bajo la óptica de la formación permanente.

Se entiende que el profesor motivado para desarrollar trabajo con calidad requiere, entre otras cosas, que su opinión sea respetada en las decisiones que se toman en la escuela y en la gestión del sistema de enseñanza. También, un profesor no puede dedicarse de forma absoluta a su trabajo si recibe sueldos que no concuerdan con su función y en condiciones de trabajo profundamente deficitarias con aulas superpobladas, escuelas con estructuras físicas insatisfactorias y pesadas jornadas laborales y el ejercicio docente diario en escuelas distantes entre sí exigiendo aun un esfuerzo mayor para su desplazamiento para cumplir sus atribuciones con competencia y responsabilidad.

La valoración de los profesionales de la educación sucede con programas de formación permanente, remuneración compatible con la jornada laboral definida en el proyecto político-pedagógico como condiciones para una escuela con calidad social.

Para corresponder a la importancia de este papel social, el trabajo del profesor necesita ser valorado. Es bajo esta perspectiva que debemos considerar la importancia de la Ley del Piso Salarial Profesional Nacional, Ley nº 11.738/08, si bien en términos salariales así como en relación a las condiciones laborales efectuadas en la composición de la jornada laboral que esta ley determina y que da posibilidades de promocionar la formación permanente del profesorado.

Diálogos auto(trans)formativos, círculos dialógicos con las coautoras

Con respecto al papel del sindicato como desencadenador del desarrollo profesional, se destaca las palabras de la coautora que destaca el papel del sindicato como elemento aglutinador cuya incumbencia puede sobrepasar los límites de la defensa de derechos y proponerse a discutir el tema bajo la perspectiva de que buscar formación también es un movimiento de lucha y resistencia.

La narrativa de la coautora Bibiana recuerda que en la visión de algunas personas el sindicato tiene un papel que se resume a la resolución de problemas particulares de los asociados, minimizando el papel del sindicato con relación a las causas colectivas.

Para algunas personas el sindicato sirve solo para resolver sus problemas, aquella suplementación que faltó, la gratificación que no vino. (BIBIANA, Círculos Dialógicos, 2019).⁶

Sin embargo, es posible afirmar que hay un amplio campo de posibilidades de actuación para el sindicato en el contexto del desarrollo profesional docente. Conjuntamente con la escuela, él también es espacio de construcción del sujeto colectivo, y también de su manifestación (ALMEIDA, 2000). Para la dicha autora el sindicato necesita relacionarse con los profesores de modo que establezcan los vínculos que los identifican como colectivo profesional.

Partiendo del principio que desarrollo profesional abarca también la comprensión de la construcción de la profesionalidad insertada dentro de un contexto para más allá del aula de clase, considerando su carrera docente incluyendo jornada laboral, sueldo, condiciones laborales, relaciones de poder es importante tratar del tema junto con el sindicato en la esfera del enfrentamiento con las luchas de la categoría y para ello es fundamental investigar profundamente estas cuestiones junto a sus asociados. Concientizarse es movimiento de cambio, de descubrirse dando posibilidades de comportamiento transformador de sentidos y acciones a partir de la reflexión de las concepciones de mundo.

También es importante destacar que en tiempos de desgaste de las relaciones sindicales con sus bases, así como a los ojos de la sociedad, en virtud de la situación en la que vive el país se hace necesario restablecer este vínculo y una de las posibilidades es promocionar el desarrollo profesional docente aliado a la defensa del Plan de Carrera de la categoría, Ley Municipal nº 4.396/03 que es un importante instrumento de valoración profesional, la formación permanente como camino de resistencia en tiempos que la educación y los educadores se ven como enemigos de la nación.

Sin embargo, la coautora Revoltada escuchando las informaciones sobre el profesor reconocerse o no trabajador, hace un análisis de la percepción de sí como profesora.

Yo no había pensado de esta forma, pero siempre digo que mañana es día de trabajo, hay que ir. Yo hablo más en ir a trabajar que ir a dar clase (REVOLTADA, Círculos Dialógicos, 2019).⁷

Se percibe en la palabra manifestada de las coautoras una complejidad, por veces difícil de controlar, porque no depende solo de los profesores, sino de las relaciones con los

⁶ Para algumas pessoas o sindicato serve apenas para resolver os seus problemas, aquela suplementação que faltou, a gratificação que não veio. (BIBIANA, Círculos Dialógicos, 2019).

⁷ Eu não tinha pensado dessa forma, mas eu sempre digo que amanhã é dia de trabalho, tem que ir. Eu falo mais em ir trabalhar do que ir dar aula. (REVOLTADA, Círculos Dialógicos, 2019).

demás y con el contexto político y social. La idea de lucha, en tiempos difíciles en razón de la historicidad vivida y dinamismo de la realidad, exige que se comprenda la necesidad de confrontarse y saber que, a pesar de condicionados, no somos determinados.

Así, partiendo de las hablas de las coautoras, se constata que el sindicato es impulsador de posibilidades para el desarrollo profesional y que la hora actividad garantizada en el Plan de Carrera del magisterio de Santa Maria – RS es de hecho el espacio para formación permanente, en el contexto de la escuela, como posibilidad de articulación entre la formación y los proyectos de las escuelas bajo la perspectiva de la construcción de una identidad profesional de forma individual y colectiva.

Así, actuar de forma reflexiva y colectiva acerca del Plan de Carrera es factor de afirmación profesional y el profesor, a través de la participación con su sindicato, se apropia definitivamente de su plan. Los procesos formativos de la profesión docente ocurren de forma individual y colectiva y debe haber tiempos para formación dentro de su carga horaria de trabajo garantizado en su Plan de Carrera.

La ley del piso del magisterio y el plan de carrera de los profesores municipales de Santa Maria – RS como principio de valoración profesional.

El SINPROSM fue fundado en 15 de septiembre de 1989 a partir del desmembramiento del Sindicato de los Municiparios del cual hacían parte los profesores junto a todos los demás servidores municipales. Actualmente cuenta con cerca de 1800 filiados entre activos y jubilados. Como sindicato docente es articulador de movimientos en la defensa de los intereses específicos de la categoría como plan de carrera, sueldo, jornada y condiciones de trabajo. Sin embargo, también enfrenta el reto de la búsqueda de la mejora de la calidad de la educación, la manutención y la defensa de las instituciones democráticas, la justicia social y las libertades individuales y colectivas, además de los derechos fundamentales de mujeres y hombres.

Para tratar de los aspectos específicos de la categoría, la propuesta de esta investigación fue reunir los coordinadores del SINPROSM en Círculos Dialógicos y promover la discusión sobre necesidad de estudiar el Plan de Carrera de los Profesores Municipales de Santa María, Ley n° 4696/03, especialmente el artículo 22 que garantiza espacio para la hora-actividad comprendidas con las reservadas para estudio, planeamiento y evaluación del trabajo didáctico y reuniones pedagógicas. El piso Salarial Nacional

Profesional, (Ley nº 11.738/08)⁸ es consecuencia de un conjunto de leyes desde la Constitución Federal de 1988⁹ que asegura en el art. 206, entre otros, piso salarial profesional nacional para los profesionales de la educación escolar pública (BRASIL, 1988). Posteriormente reafirmando en la Ley de Directrices y Bases de la Educación, (LDB/96, Ley nº 9394/96)¹⁰ (BRASIL, 1996).

En este contexto, también fueron creados, inicialmente, el Fondo de Manutención y Desarrollo de la Enseñanza Fundamental y de Valorización del Magisterio¹¹ FUNDEF, sustituido por Fondo de Manutención y Desarrollo de la Educación Básica y de Valorización del Magisterio¹² FUNDEB que garantiza en el art. 22 remuneración de los profesionales de tal forma que, como mínimo, 60% (sesenta por ciento) de los recursos anuales totales de los serán destinados al pago de la remuneración de los profesionales del magisterio de la educación básica (BRASIL, 1996, 2007).

Del análisis de esta estructura de la legislación, la valoración del profesional de la educación es señalada como fundamental para el desarrollo de la educación en el país asentada en la convicción el cerne del proceso educativo es el Proyecto Político-Pedagógico de cada escuela y centra el profesor como actor principal de este proceso. Como determina el artículo 13 de la LDB/96 los profesores deben participar integralmente de los períodos dedicados al planeamiento, a la evaluación y al desarrollo profesional (BRASIL, 1996).

Si bien, el parecer CNE/CEB nº 18/12¹³ al analizar las especificidades del trabajo educativo argumenta que los profesores de las redes públicas venden su fuerza del trabajo para el Estado, aunque no estando directamente vinculado a la valoración del capital, no representa un investimento capitalista en la producción de mercadorías y, por lo tanto, no produce plus-valía¹⁴. Sin embargo, su trabajo es afectado por la forma cómo está organizado

⁸ Ley nº 11.738. de 16 de julio 2008. Reglamenta el párrafo “y” del inciso III del caput del art. 60 del Acto de Disposiciones Constitucionales Transitorias, para instruir el piso salarial profesional nacional para los profesionales del magisterio público de la educación básica.

⁹ Constitución de la República Federativa de Brasil de 1988.

¹⁰ Establece las directrices y bases de la educación nacional.

¹¹ Ley nº 9.424, de 24/12/96 – Dispone sobre el Fondo de Manutención y Desarrollo de la Enseñanza Fundamental y Valorización del Magisterio.

¹² Decreto nº 6253 de 13 de noviembre de 2007. Dispone sobre el Fondo de Manutención y Desarrollo de la Educación Básica y de Valorización de los Profesionales de la Educación – FUNDEB, reglamenta la Ley nº 11.494, de 20 de junio de 2007, y da otras providencias.

¹³ Consejo Nacional de Educación/Cámara de Educación Básica. Reexamen del Parecer CNE/CEB nº 9/2002, que trata de la implantación de la Ley nº 11.738/2008, que instituye el piso salarial para los profesionales del magisterio público de la Educación Básica.

¹⁴ Cuando el sistema capitalista compra la fuerza de trabajo del trabajador, lo hace por un determinado período de tiempo, que configura la jornada diaria de trabajo. Pero, el tiempo necesario para que este trabajador produzca la cantidad de mercaderías que corresponde en valores de mercado, a lo suficiente para su subsistencia y de su familia, no ahorra toda su jornada laboral contratada por el empleador. Él sigue trabajando y produciendo hasta

el sistema capitalista, una vez que la organización y la gestión del proceso educativo en las escuelas están permeados por los métodos gerenciales del sistema capitalista, en la cual los trabajadores son organizados por funciones repetitivas y secuenciales, sin que cualquier uno de ellos domine todo el proceso productivo (MEC, 2012). A este respecto, la coautora Marina hace una importante reflexión:

Nos ven como trabajadores y no como autores de la práctica. Es movida (escuela) por la lógica de la productividad, y entiende eso bajo una perspectiva Fordista, de fábrica. (MARINA, Círculos Dialógicos, 2019).¹⁵

Aunque mucho se evidencie el trabajo colectivo, la tendencia es de reproducirse el modelo en el que el profesor es considerado como una de las piezas del proceso de modo que él no se puede insertar plenamente en el proceso, participando de la definición de las políticas, con condiciones de tiempo, espacio y estructura para interactuar con sus pares. Se destaca la narrativa de Persistencia sobre la necesidad de una escuela que favorezca el diálogo, la reflexión y formación en el colectivo:

Escuela como espacio para intercambios y enriquecimiento y también como crecimiento personal y profesional. Disponibilidad de tiempo para leer y pensar sobre sus acciones en el cotidiano y su profesión en general. Mientras tengamos este papel de receptores de formación no habrá evolución, es necesario hablar y ser escuchados. (PERSISTÊNCIA, Círculos Dialógicos, 2019).¹⁶

Acorde con la narrativa, de este modo es posible apropiarse de su propio trabajo y realizar integralmente su función social, que no es solo la de transmitir el saber históricamente acumulado, pero también producir nuevos conocimientos y formar sujetos conscientes, capaces de actuar de forma plena en la sociedad (MEC, 2012).

Los espacios de trabajo pedagógico y otros espacios colectivos de interacción del profesor con sus pares y con los demás segmentos de la comunidad escolar son fundamentales y deben ser contemplados en su jornada laboral. Son actividades intrínsecas a su función como profesional de la educación, tanto que al fijar un valor para el trabajo del profesor la Ley nº 11.738/08, también determinó que en la composición de la jornada laboral, se

el final de su jornada. Este excedente de trabajo genera mercaderías, que contienen, en sí, una determinada cantidad de valor. A este valor excedente, que es apropiado por el capitalista, Marx lo llamó “plus-valía”.

¹⁵ Nos veem como tarefeiros e não autores da prática. É movida (escola) pela lógica da produtividade, e entende isso numa perspectiva Fordista, de fábrica. (MARINA, Círculos Dialógicos, 2019).

¹⁶ Escola como espaço para trocas e enriquecimento e também como crescimento pessoal e profissional. Disponibilidade de tempo para ler e pensar sobre suas ações no dia a dia da escola e sua profissão com um todo. Enquanto tivermos esse papel de receptores de formação não haverá evolução, precisamos falar e ser ouvidos. (PERSISTÊNCIA, Círculos Dialógicos, 2019).

observará el límite máximo de 2/3 (dos tercios) de la carga horaria para el desempeño de las actividades de interacción con los educandos.

Formación permanente como elemento constituyente de desarrollo profesional – profesores reflexivos en una escuela en constante transformación.

A partir de los movimientos realizados en los círculos dialógicos, bajo la perspectiva de calificación del espacio-tiempo reservado en el Plan de Carrera de los profesores municipales de Santa Maria – RS, Ley Municipal nº 4.696/03, específicamente el artículo 22 que garantiza, como mínimo, 20% de la carga horaria para estudios, planeamiento y evaluación del trabajo didáctico, apoyado en la Ley nº 11.738/08 que asegura en el artículo 2º, § 4º que en la composición de su jornada laboral, se observará el límite máximo de 2/3 (dos tercios) de la carga horaria para el desempeño de las actividades de interacción con los educandos bajo la perspectiva de promover la formación permanente de los profesores.

La figura a continuación es una síntesis de los resultados de las discusiones en los Círculos Dialógicos realizados durante los meses de abril a julio de 2019 con los profesores coordinadores del SINPROSM y que también actúan en las escuelas municipales de Santa Maria – RS.

Figura 3 - Síntesis de los Círculos Dialógicos



Fuente: las autoras (2019)

El resultado de la investigación demostró que se hace imprescindible valorar la carrera docente con sueldos dignos acorde con la función social que el profesor ejerce como trabajador de la educación, respetando la Ley nº 11.738/08, así como su formación con Plan de Carrera que reconozca el esfuerzo en buscar perfeccionamiento en cursos de Post-Grado acrecentando en la matriz salarial el nivel de doctorado, actualmente contempla hasta el nivel de maestría.

También, garantizar cuadro de profesores que sea capaz de asegurar el cumplimiento del derecho a la hora actividad designando 1/3 de la carga horaria conforme la Ley nº 11.738/08 sin comprometer el derecho del alumno a la carga horaria de estudios establecida por la legislación.

Otro punto fundamental es ofrecer condiciones de trabajo al profesor para que ejecute su oficio sin que necesite dividir su carga horaria en muchas escuelas, estructura física y material ideal para realizar la hora actividad ya sea en funciones de planeamiento de actividades, evaluación o reuniones pedagógicas de estudio y formación respetando la autonomía pedagógica de cada unidad escolar en la construcción de sus proyectos de formación permanente, partiendo del principio que cada escuela es capaz de saber qué es fundamental en su proceso de formación con el objetivo de calificar sus espacios/tiempos en beneficio de su comunidad escolar considerando:

Importante destacar que el incentivo para actitudes de investigación sobre las prácticas cotidianas del profesor en el sentido de proporcionar la reflexión en la práctica y sobre la práctica y su divulgación se reveló como necesidad indispensable.

Del resultado de las discusiones realizadas en los Círculos Dialógicos se organizó un documento que será entregue en la Secretaria del Municipio de la Educación. Construido con profesores de la Red Municipal de Santa Maria – RS que hacen parte de la Coordinación del Sindicato de los Profesores Municipales (SINPROSM), suponiendo la relevancia del dialogo con el objeto de reflexionar sobre los desafíos encontrados con el fin de promover la calificación del espacio-tiempo reservado en el Plan de Carrera de los Profesores Municipales de Santa Maria – RS, Ley Municipal nº 4.696/03, específicamente el artículo 22 que garantiza, como mínimo, 20% de la carga horaria para estudios, planeamiento y evaluación del trabajo didáctico, posteriormente refrendado por la Ley nº 11.738/08 (Ley del Piso Salarial Profesional Nacional) que asegura en el artículo 2º § 4º que en la composición de la jornada laboral, se observará el límite máximo de 2/3 (dos tercios) de la carga horaria para el desempeño de las actividades de interacción con los educandos.

Es en esta perspectiva que debemos considerar la importancia de la Ley del Piso Salarial Profesional Nacional, Ley nº 11.738/08, tanto en términos salariales cuanto en relación a las condiciones laborales efectuadas en la composición de la jornada laboral que esta ley determina y que da posibilidades de proporcionar la formación permanente de profesores. Destacamos el Parecer 18/12 CNE/CEB que aborda la necesidad de garantizar condiciones de trabajo para el profesor como factor necesario para asegurar la calidad de la enseñanza con sueldos dignos y compatibles con la importancia de su función social y su formación.

Consideraciones finales

Si consideramos que uno de los grandes retos de la educación brasileña es lograr la universalización del acceso, así como garantizar la permanencia y la conclusión con suceso de los estudiantes en la escuela comprendiendo la educación en su especificidad, cual sea la de formar personas, el trabajo del profesor necesita ser percibido, reconocido como elemento importante en el proceso educativo. Su trabajo es determinante para la calidad de la educación. Para corresponder a la importancia de este papel social, el trabajo del profesor necesita ser valorado como categoría.

En esta dirección, el diálogo emprendido a través de la palabra pronunciada por medio de los Círculos Dialógicos buscó, por intermedio de la emersión de temas sobre el derecho garantizado en la legislación, develar las concepciones de los profesores respecto al tiempo garantizado en el Plan de Carrera de los profesores municipales de Santa Maria – RS contribuye para el desarrollo profesional en el ámbito de la formación permanente con vistas a calificar la hora actividad y como el sindicato puede constituirse protagonista en este proceso.

Así, a partir de concepciones teóricas sobre desarrollo profesional y formación permanente, las políticas públicas para formación del profesorado e identificando la atribución del sindicato en el desarrollo profesional en el ámbito de la formación permanente con vistas a calificar la hora actividad, fue posible a través de las vivencias de los movimientos de los Círculos Dialógicos, resultó en la construcción de una **Propuesta para calificar el Plan de Carrera de los Profesores Municipales de Santa Maria – RS**, que será encaminada para la Secretaría de la Educación del Municipio con la pretensión de colaborar en la construcción de caminos que conduzcan la valorización de la carrera docente como perspectiva de considerar el espacio/tiempo reservado en el Plan de Carrera como alternativa de formación permanente de profesores.

REFERENCIAS

ALMEIDA, Maria Isabel. **Desenvolvimento profissional docente**: uma atribuição que também é do sindicato Disponível em: <http://23reuniao.anped.org.br/textos/0412t.PDF>. Acesso em: 02 out. 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 17 out. 2019.

BRASIL. **Lei nº 11.738/08**. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do *caput* do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111738.htm. Acesso em: 15 out. 2019.

BRASIL. **Lei nº 9.394/96**. Estabelece as Diretrizes e Bases para a Educação Nacional. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm. Acesso em: 15 out. 2019.

BRASIL. **Lei nº 11.494/07**. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/111494.htm. Acesso em 12 out. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.005/14**. Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L13005.htm > Acesso em: 15 out. 2019.

BRASIL. **Parecer CNE/CEB nº 18/2012**, que trata da implantação da Lei nº 11.738/2008, que institui o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da Educação Básica. Disponível em: < http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=11795-pceb018-12&category_slug=setembro-2012-pdf&Itemid=30192 > Acesso em: 15 out. 2019.

CHIZZOTTI, Antônio. **Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2006.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do oprimido**. 17 ed. São Paulo: Paz e Terra. 1987.

GADAMER, Hans-Georg. **Verdade e Método**: traços fundamentais de uma hermenêutica filosófica. 3. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1999.

GARCIA, Carlos Marcelo. **Formação de professores para uma mudança educativa**. Porto: Porto Editora. 1999.

HENZ, Celso Ilgo.; TONIOLO, Joze Medianeira dos Santos Andrade. Orgs. **Dialogus:** círculos dialógicos, humanização e auto(trans)formação de professores. São Leopoldo: Oikos. 2015.

HENZ, Celso Ilgo; FREITAS, Larissa Martins; SILVEIRA, Melissa Noal da. Círculos dialógicos investigativos-formativos: uma metodologia de pesquisa inspirada nos círculos de cultura freireanos. **Perspectiva – Revista do Centro de Ciências da Educação**, Florianópolis, v. 36, n. 3, p. 835-850, jul./set., 2018. Disponível em: https://periodicos.ufsc.br/index.php/perspectiva/article/view/2175795X.2018v36n3p835/pdf_1. Acesso em: 16 out. 2019

IBIAPINA, Ivana Maria Lopes de Melo. **Pesquisa colaborativa:** investigação, formação e produção de conhecimento. Brasília: Liber livro. 2008.

IMBERNÓN, Francisco. **Formação docente e profissional:** formar-se para a mudança e a incerteza. 9 ed. São Paulo: Cortez. 2011.

NÓVOA, António. Formação de professores e profissão docente. *In:* NÓVOA, António. Os professores e sua formação. 2 ed. Lisboa: publicações dom quixote instituto de inovação educacional, Nova Enciclopédia, 1995.

NÓVOA, António. **Professores:** imagens do futuro presente. Portugal: Fora de Coleção, 2009.

ROZEK, Marlene. As contribuições de Hans-Georg Gadamer para a formação de professores. *In:* **Anais [...]**SEMINÁRIO ANPED SUL. 9 ed, Caxias do Sul, 2012. Caxias do Sul: ANPED, 2012. Disponível em: <http://www.ucs.br/etc/conferencias/index.php/anpedsul/9anpedsul/paper/viewFile/851/512>>. Acesso em: 5 jul. 2019.

SANTA MARIA. Lei Municipal Nº 4.696/03. Estabelece o **Plano de Carreira dos Professores Municipais**. Disponível em: http://www.santamaria.rs.gov.br/docs/Pub_23080226-66.pdf. Acesso em: 25 jun. 2018.

Como referenciar este artigo:

NAJAR, Martha Izabel Pauler; LUNARDI, Elisiane Machado. Desenvolvimento profissional docente na perspectiva da participação sindical: diálogos propositivos para qualificação do plano de carreira dos professores municipais de Santa Maria - RS. **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**, Araraquara, v. 15, n. 1, p. 189-205, jan./mar. 2020. e-ISSN: 1982-5587. DOI: <https://doi.org/10.21723/riaee.v15i1.13114>

Remitido em: 13/06/2019

Revisões requeridas: 10/08/2019

Aprobado em: 20/09/2019

Publicado em: 02/01/2020