



O estágio
probatório da
rede estadual
do Paraná



Parte I

O desenvolvimento profissional dos professores ingressantes

JULHO DE 2025



O estágio probatório da
rede estadual do Paraná

Parte I

O desenvolvimento profissional dos professores ingressantes

JULHO DE 2025

Sobre o Movimento Profissão Docente

Somos uma coalizão de organizações do terceiro setor e acreditamos que os professores transformam a educação atuando em seu pleno potencial.

Trabalhamos de maneira suprapartidária e pautados por evidências e experiências bem-sucedidas, apoiando governos de todo o país na construção de políticas docentes que possam garantir que todo estudante tenha professores bem preparados, motivados e com boas condições de trabalho.

Há muitos caminhos para transformar a educação, todos eles passam pelos professores!

Conheça mais sobre a nossa agenda em [✦ profissaodocente.org.br](http://profissaodocente.org.br).



O Movimento é promovido por



Ficha técnica

Elaboração

Movimento Profissão Docente

Coordenador-geral

Haroldo Rocha

Coordenador-executivo

Caetano Siqueira

Líder de desenvolvimento profissional

Maria Cecília Gomes Pereira

Líder de formação

Camila Naufel

Redação

Julia de Paula

Alexandre Rafael do Bomfim Almeida

Alexandra Maria dos Santos

Revisão

Audrey Borsetto

Maria Cecília Gomes Pereira

Márcia Giupatto

Revisão e diagramação

Estúdio Arandu

Pessoas entrevistadas

Alexandra Maria Santos Messias

Alexandre Rafael do Bomfim Almeida

Andréia Christina Ignacio

Angelita Tavares

Flavia de Jesus Mendes

Gabriela Riretto

Ilário Waldmann

Jaqueline de Moraes Costa

Jéssica Lana da Silva

Marcelo Inocêncio Pereira da Costa

Regiane Ranieri

Roberta Jorge da Sila Wisnievski

Viviane Rodrigues Swaricz

Vilmar Kraemer

Apresentação

Prezados,

Quem pisa no chão da escola sabe: é o professor quem faz a diferença. E é com esse olhar que, no Paraná, estamos construindo uma política de valorização real de quem está na linha de frente da aprendizagem.

Acreditamos que o estágio probatório não pode ser apenas um rito burocrático. Ele precisa ser um momento formativo, potente e transformador — um verdadeiro início de jornada para nossos novos professores. É por isso que, na Secretaria de Estado da Educação do Paraná (SEEDPR), decidimos romper com modelos ultrapassados e investir em uma política inovadora, que une mentoria pedagógica com avaliação formativa e instrumentos claros de acompanhamento.

Nos inspiramos em boas práticas do Brasil e do mundo, mas com os pés bem fincados na realidade da nossa rede. Aqui, valorizamos o que de fato faz a diferença: troca entre pares, formação continuada em serviço, fortalecimento do trabalho colaborativo e criação de comunidades de prática. Isso tem gerado mais pertencimento, mais engajamento e mais qualidade no trabalho em sala de aula.



Essa política só se tornou possível porque foi abraçada com coragem e compromisso por muitos: professores ingressantes, mentores, gestores escolares, equipes dos Núcleos Regionais e profissionais do nosso órgão central. A cada passo, vamos reafirmando nosso compromisso com uma educação pública de qualidade social, que reconhece, valoriza e desenvolve seus educadores.

Esperamos que esta sistematização inspire outras redes e secretarias do Brasil a repensarem também seus processos. Porque o começo da carreira docente merece ser acolhido, incentivado e bem acompanhado.

Seguimos juntos, com coragem, escuta e ação.

Ensinar transforma vidas — e transformar a forma como formamos nossos professores também.

Roni Miranda

Secretário de Estado da Educação do Paraná

É preciso valorizar os professores!

A urgência em elevar a qualidade da educação pública brasileira demanda ações estruturantes e sustentáveis, capazes de enfrentar desigualdades históricas. Entre os fatores intraescolares, as práticas docentes se destacam como vetor central de transformação. Por isso, adoção de uma política inovadora de Gestão do Desempenho e do Desenvolvimento (D&D), que alia medição qualificada das capacidades docentes para promover ações de desenvolvimento profissional, tem o potencial de gerar impacto sistêmico na carreira dos professores.

Embora indicadores de aprendizagem dos estudantes sejam muito importantes para orientar as decisões dos sistemas de ensino e dos professores, é imperativo ampliar o foco para mapear, de modo integrado, o nível de competências dos professores. Sem avaliações precisas, baseadas em padrões claros de eficácia, os líderes públicos operam no escuro, sem dados qualificados para orientar investimentos na formação continuada. Além disso, a gestão do D&D permite detectar precocemente lacunas na prática pedagógica para direcionar capacitação exatamente ao que cada professor necessita, ao mesmo tempo em que, induz à elevação do nível de proficiência dos professores da rede para impactar positivamente a aprendizagem dos estudantes e garantir a equidade educacional.

A Secretaria de Educação do Estado do PR adotou a política de D&D no estágio probatório — fase decisiva para fortalecer identidades profissionais — combinando avaliação formativa, via mentoria pedagógica, e avaliação somativa, com ins-



trumentos transparentes e alinhados tanto a evidências internacionais quanto à nossa cultura pedagógica. Essa arquitetura de D&D inaugurou uma nova etapa de valorização docente na rede, promovendo comunidades de práticas, troca entre pares e acompanhamento permanente, essenciais para o engajamento e garantia de permanência dos novos talentos.

O Movimento Profissão Docente, organização da sociedade civil, é um parceiro da SEEDPR na implementação desta política de D&D. Oferecemos suporte pedagógico especializado, sistematizamos aprendizados e apoiamos a estruturação de processos de implementação, com vistas a garantir que as lições do Paraná sirvam de inspiração para outros entes federativos. O compartilhamento dessa experiência amplifica seu potencial transformador.

Investir no desenvolvimento profissional dos professores é, de fato, investir na capacidade da escola pública de cumprir sua missão social com qualidade e equidade. A adoção de uma política de gestão de D&D representa um passo estratégico e urgente rumo a uma educação pública, que garanta as condições necessárias para os professores desenvolverem plenamente o potencial de cada estudante.

Haroldo Correa Rocha
Coordenador-geral do Movimento Profissão Docente

Sumário executivo

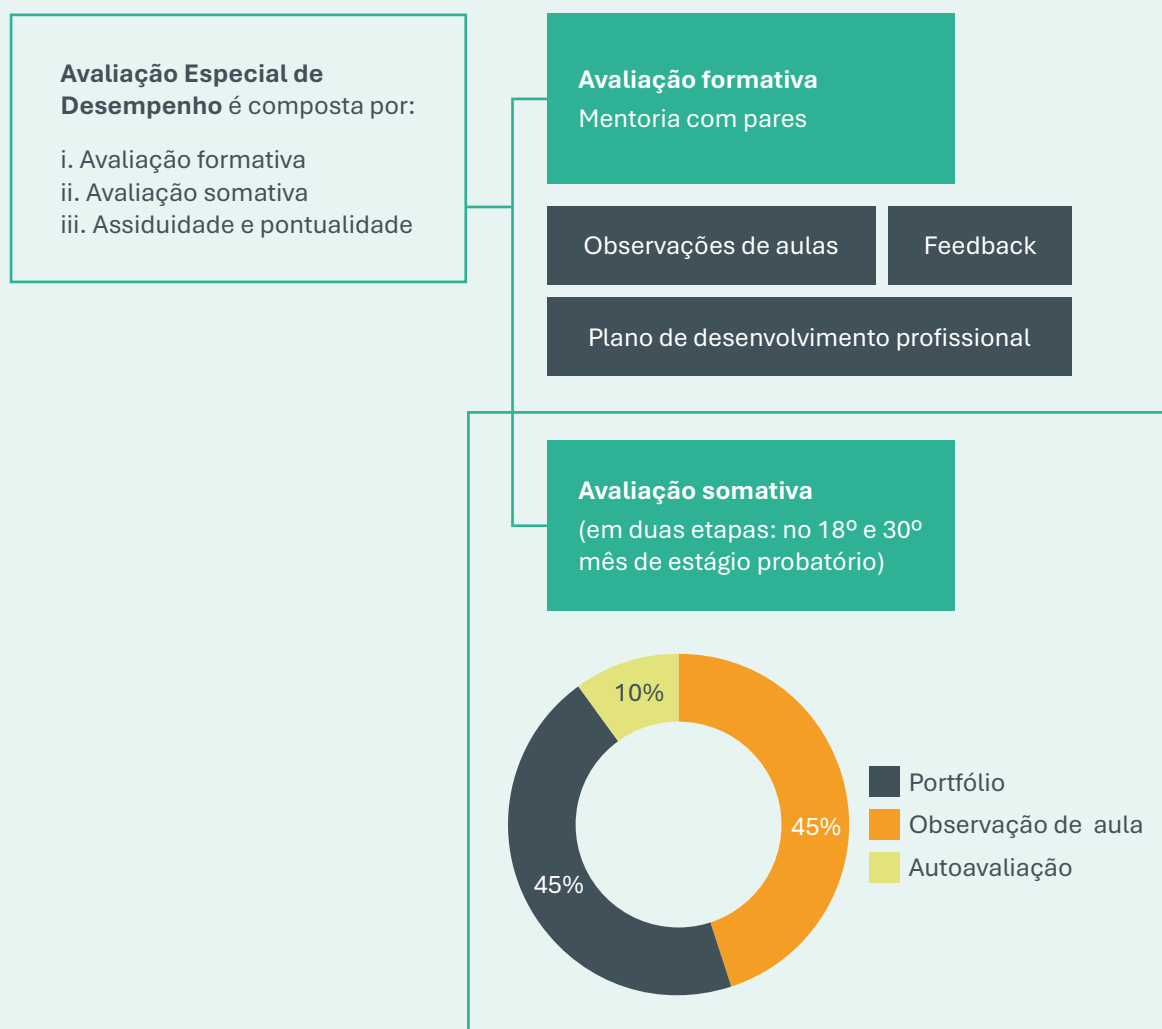
O ingresso na carreira docente é um momento crucial para o desenvolvimento de práticas pedagógicas e de competências essenciais ao exercício da profissão. Este documento apresenta a política de formação intensiva de professores ingressantes da rede estadual de ensino do Paraná, no âmbito do estágio probatório, chamada “Formadores do Estágio Probatório”. A política foi iniciada em 2023 e está em processo de implementação. Descrevemos aqui as etapas de implementação, as ações desenvolvidas e os aprendizados e desafios do processo de formação dos professores ingressantes.

O estágio probatório foi estruturado em dois eixos: i) a formação dos professores ingressantes com uso da avaliação formativa; e ii) a avaliação somativa que embasará a avaliação especial de desempenho.

A avaliação formativa dos professores em estágio probatório é realizada pelo programa Formadores do Estágio Probatório, que integra encontros formativos, práticas de observação e devolutivas pedagógicas realizados por mentores para promover o desenvolvimento profissional de 3.323 docentes ingressantes. Essa metodologia, denominada na rede como mentoria, é inspirada no programa Formadores em Ação, que incentiva a troca colaborativa e o uso de metodologias ativas, e na Tutoria Pedagógica, voltada ao acompanhamento de equipes gestoras. A mentoria oferece suporte estruturado e orientação pedagógica a fim de preparar os professores para os desafios da sala de aula, melhorar a qualidade do ensino na rede estadual, além de contribuir com o desenvolvimento profissional dos professores e fornecer subsídios necessários para o desenvolvimento da avaliação somativa e dos demais elementos da Avaliação Especial do Desempenho dos professores em estágio probatório.

No primeiro ano de implementação do estágio probatório no Paraná, as atividades de mentoria foram organizadas em encontros formativos coletivos, observação da prática docente e feedbacks quinzenais, com foco em nove temas prioritários voltados ao fortalecimento de práticas pedagógicas e alinhamento às diretrizes da rede estadual para cada uma das modalidades da formação. O processo contou com o uso de rubricas para garantir equidade e transparência na avaliação, e tecnologias como o Educatron, que permitiram a gravação e a análise de aulas de forma síncrona e assíncrona. Além disso, os feedbacks estruturados possibilitaram um acompanhamento personalizado e contínuo, promovendo reflexões críticas e fomentando o desenvolvimento profissional dos professores e pedagogos.

Figura 1: O novo estágio probatório para professores da rede estadual do Paraná



Fonte: elaboração Movimento Profissão Docente a partir da Resolução nº 3037/2024 SEED-PR

Os principais destaques da política de estágio probatório no Paraná são o acompanhamento pedagógico personalizado, realizado por um professor-referência, denominado mentor, que é selecionado e preparado para exercer essa função; a formação alinhada diretamente às necessidades da prática profissional, garantindo significado, relevância e aplicabilidade; e a combinação entre as avaliações formativa, que promove o desenvolvimento de competências essenciais, e somativa, que assegura o cumprimento do disposto no artigo 41 da Constituição Federal de 1988, por ocasião da avaliação especial de desempenho para aquisição da estabilidade no serviço público, que ainda está em fase inicial de implementação e será objeto de outro documento.

Os principais aprendizados da implementação da política ao longo de 2024 e início de 2025 foram:

1. A avaliação formativa deve ter foco nas políticas prioritárias da rede e em algumas habilidades prioritárias definidas na matriz de referência para formação docente, o que permite um maior acolhimento do professor ingressante à cultura da rede, ampliando o sentimento de pertença e favorecendo a criação de uma identidade profissional;
2. O uso de rubricas favoreceu o trabalho do formador e criou um alinhamento sobre as expectativas da SEED-PR em relação à atuação do professor ingressante, pois a definição clara sobre o que a rede considera um ensino eficaz teve o potencial de delimitar metas a serem alcançadas, assim como identificar o que era preciso fazer para melhorar;
3. A quantidade e a frequência das observações das aulas são um elemento importante para operacionalização da política. A frequência inicialmente quinzenal das observações trouxe desafios na implementação do programa, como o aumento da demanda de trabalho dos professores em estágio probatório e o tempo delimitado para os mentores gerarem o feedback aos professores. Posteriormente, ela foi alterada para uma frequência mensal;
4. A criação da função do professor e pedagogo formador viabilizou a organização de toda a estrutura formativa necessária para a implementação, sobretudo porque possibilita que os professores em sala de aula também exerçam a função de formadores dos pares, dando ainda maior legitimidade à formação e reconhecendo os talentos da rede;
5. A rede optou por manter o formador fora da comissão da avaliação de desempenho final justamente para que o formador tivesse um papel exclusivamente formativo e não acumulasse a função de avaliador do professor em estágio probatório a fim de não ferir um princípio básico da mentoria, que é a confiança entre formador e professor ingressante;
6. A seleção e a formação robusta e bem estruturada do professor formador são centrais para o sucesso da implementação da política, assim como o acompanhamento do trabalho dos professores formadores por parte de tutores.

Que este documento possa inspirar gestores públicos interessados em implementar políticas efetivas de formação continuada de professores ingressantes e promover inovações no estágio probatório ou na formação continuada de suas respectivas redes de ensino.

Sumário

Introdução	10
1. A rede estadual de ensino do Paraná	12
2. O novo modelo de estágio probatório	15
3. Estrutura e governança para implementação do estágio probatório	20
4. Formação dos professores em estágio probatório	24
4.1. Matriz de referência e definição de atribuições	29
4.2. O primeiro ano do estágio probatório	33
4.3. Organização das turmas da Escola do Estágio Probatório	43
5.1. O papel do formador	46
5. O professor formador.....	46
5.2. Seleção de formadores	48
5.2.1. Prova de seleção	48
5.2.2. Entrevista de seleção.....	50
5.2.3. Participação do Formadores em Ação	51
5.3. Formação dos profissionais da avaliação formativa	52
5.3.1. Formação dos tutores.....	52
5.3.2. Formação dos professores formadores	54
Considerações finais.....	59
Referências bibliográficas	61

Introdução

Os professores apresentam uma curva de aprendizado acentuada nos primeiros três a cinco anos de trabalho, período em que sua identidade profissional é desenvolvida e consolidada (Boyd et al., 2009; Chingos; Peterson, 2011; Hanushek; Rivkin, 2010). Portanto, esse período representa uma oportunidade única para os sistemas de ensino apoiarem e potencializarem o desenvolvimento profissional dos professores (Bruns; Luque, 2014). Programas de indução e formação de professores ingressantes favorecem o desenvolvimento de práticas pedagógicas mais eficazes e permitem a identificação precoce de problemas de desempenho (OCDE, 2013).

O estágio probatório previsto na legislação brasileira pode ter um papel estratégico na consolidação das competências profissionais essenciais para o exercício da profissão docente, complementando aquelas verificadas no concurso público de ingresso.

Guiada por boas práticas nacionais e internacionais, a SEED-PR implementa a política de estágio probatório para 3.323 professores com alguns componentes que são cruciais para maximizar o potencial dessa etapa na carreira docente, com o acompanhamento e a formação em serviço realizados por um mentor experiente e qualificado, a formação atrelada às necessidades da prática profissional e a avaliação de desempenho com foco no desenvolvimento de competências.



A SEED-PR faz uso de rubricas para explicitar aos professores ingressantes o que constitui um bom ensino, comunicando com clareza quais são as expectativas da rede em relação às práticas docentes consideradas eficazes. Alinhadas ao currículo, à etapa de ensino e aos componentes curriculares, e guiadas por princípios e valores da prática docente, com descrições mensuráveis e observáveis do que os professores eficazes sabem fazer, as rubricas da SEED-PR são para mentores e professores um guia que permite identificar os níveis de proficiência atual e almejada, o que permite aos professores ingressantes, em parceria com seus mentores, estabelecerem metas com foco no seu desenvolvimento profissional contínuo.

Este documento se estrutura em cinco seções. Na primeira, apresentamos brevemente o contexto da rede estadual de ensino do Paraná, com destaque para seus indicadores educacionais e características demográficas. Na segunda, descrevemos o novo modelo de estágio probatório implementado pela SEED-PR, incluindo seus fundamentos legais e pedagógicos. Na terceira seção, detalhamos a estrutura de governança que sustenta a implementação da política, com os papéis dos diferentes atores envolvidos. Na quarta, exploramos as estratégias formativas adotadas no acompanhamento dos professores ingressantes, com foco na mentoria, na organização das turmas e na matriz de referência. Por fim, a quinta seção trata do papel, da seleção e da formação dos professores formadores, trazendo aprendizados e desafios identificados ao longo do processo.



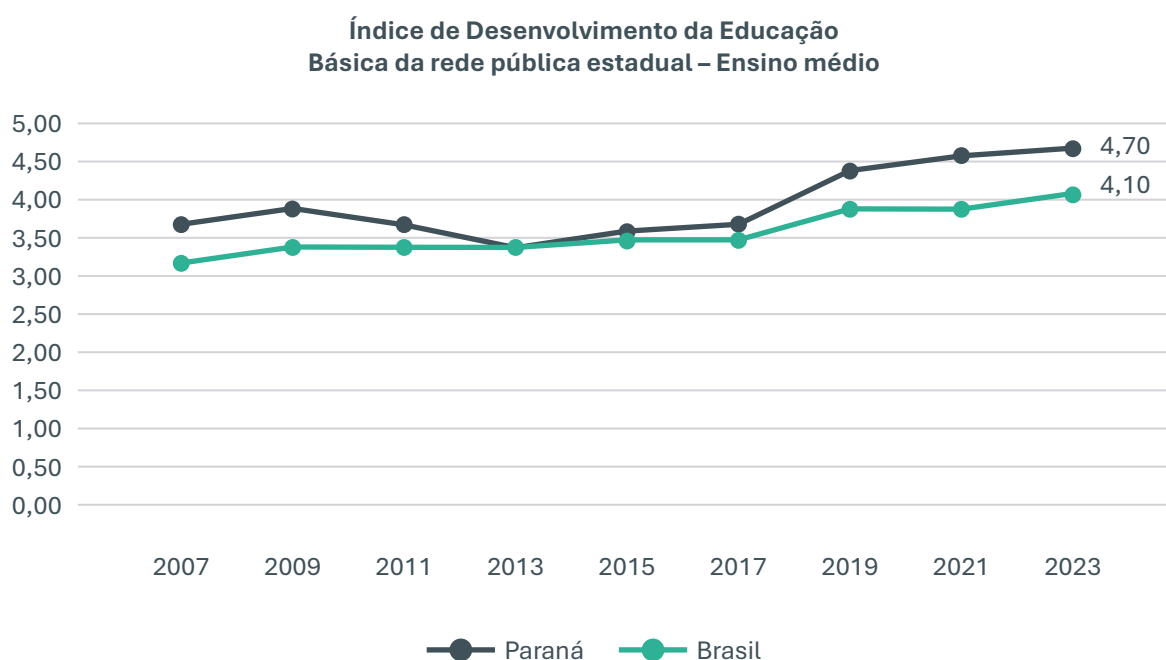
1. A rede estadual de ensino do Paraná

O Paraná é composto por 399 municípios e possui população estimada de 11.824.665 habitantes, a quinta maior população do Brasil, segundo informações de 2024 do IBGE. A economia paranaense possui uma forte base agrícola e industrial. Em relação à qualidade de vida da população, o estado do Paraná figura como quinto estado brasileiro com o maior Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) do país (PNUD BRASIL; IPEA; FJP, 2022).

De acordo com os dados do Censo Escolar de 2023, a rede pública do Paraná conta com um total de 2.103 escolas públicas que oferecem ensino fundamental/anos iniciais e finais, ensino médio e educação de jovens e adultos (EJA). Desse total, 408 escolas funcionam em tempo integral. No que se refere ao número de matrículas, no ensino fundamental, os anos iniciais contabilizam 3.048 matrículas, e os anos finais, 506.985. No ensino médio, há 338.221 estudantes matriculados; já na EJA, são 31.743.

Atualmente a educação pública do Paraná é considerada uma das melhores do Brasil, de acordo com os resultados mais recentes do Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (Ideb) de 2023. O estado lidera o ranking nacional tanto no ensino médio quanto nos anos iniciais e finais do ensino fundamental.

Figura 2: Evolução do Ideb no ensino médio

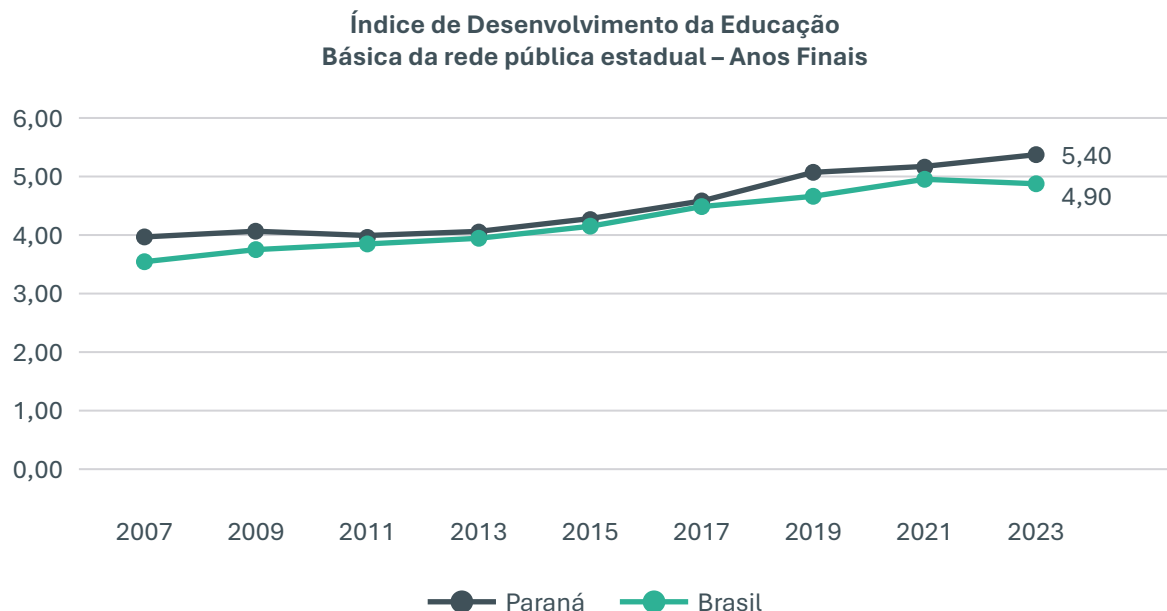


Fonte: elaboração Movimento Profissão Docente a partir das informações de Ministério da Educação, Inep – Censo Educacional 2023

No ensino médio, o cenário foi extremamente positivo, com uma evolução contínua que ganhou força a partir de 2017, quando o Paraná começou a se distanciar mais claramente da média nacional. Em 2023, as escolas da rede pública paranaense alcançaram uma nota de 4,7 no ensino médio no Ideb, enquanto a média brasileira se manteve próxima de 4,0, o que denota um avanço sólido. Esse desempenho reflete um crescimento de 0,1 ponto em relação ao Ideb de 2021, quando o Paraná havia registrado 4,6.



Figura 3: Evolução do Ideb nos anos finais



Fonte: elaboração Movimento Profissão Docente a partir das informações do Ministério da Educação, Inep – Censo Educacional 2023

No Ideb de 2023, as escolas da rede estadual pública do Paraná nos anos finais do ensino fundamental alcançaram uma nota de 5,4, superior à nota anterior, de 5,2. Esse avanço posiciona o estado na liderança nacional e acima da média nacional e reflete os esforços contínuos do estado em aprimorar a qualidade da educação pública, incluindo investimentos em programas de ensino integral, formação de professores e parcerias com os municípios para fortalecer a alfabetização.



2. O novo modelo de estágio probatório

Em 2023, nove anos após o último concurso, a rede estadual de ensino do Paraná realizou um novo concurso público de professores (Edital nº 011/2023 DRH/SEAP), com 1.256 vagas destinadas a professores e pedagogos da rede estadual. O concurso permanece vigente, e, até julho de 2025, 3.323 profissionais já haviam tomado posse, considerando os três chamamentos realizados até o momento: 1.161 no primeiro, 1.171 no segundo e 991 no terceiro. A entrada desses novos servidores marca uma fase importante para a rede estadual, alinhada à implementação do novo modelo de estágio probatório, estruturado com base na política de formação e avaliação instituída pela Resolução SEED nº 3037/2024.



Na busca por aperfeiçoar o processo seletivo e contratar professores qualificados para o cargo, o edital contou com as etapas de prova objetiva e discursiva, prova prática, prova de títulos e avaliação médica. Depois da realização da prova objetiva e discursiva, de caráter eliminatório e classificatório, os professores aprovados para a segunda etapa participaram de uma prova prática, na qual desenvolveram um plano de aula, relacionado ao componente curricular de inscrição considerando os anos finais do ensino fundamental e/ou ensino médio, que descrevia as ações para o desenvolvimento de atividade de ensino, e apresentaram uma aula em vídeo previamente gravada pelo próprio candidato, com duração mínima de dez minutos e máxima de doze, sobre um dos itens de conhecimentos específicos determinados pelo edital. No caso dos professores pedagogos, a prova prática envolvia a construção de um plano de ação e do plano em vídeo previamente gravado pelo próprio candidato, com duração mínima de dez minutos e máxima de doze, sobre um dos cinco temas relacionados no edital.

A partir do concurso público, e após análise do histórico dos processos de estágio probatório da rede estadual do Paraná anteriores a 2023, verificou-se a inexistência de ações ou instrumentos específicos que efetivamente indicassem a aferição concreta de determinadas habilidades ou comportamentos que caracterizassem uma avaliação especial de desempenho eficaz em aferir competências para o exercício do cargo. Constatou-se ainda que não havia um processo formativo institucionalizado para esse período inicial do ingresso dos docentes e pedagogos.

Com base nessa constatação, identificou-se a necessidade de reestruturar o estágio probatório para atender às demandas de acolhimento e formação dos professores ingressantes. A ausência de acompanhamento pedagógico sistemático e de espaços formais para que esses profissionais se familiarizassem com o currículo, com os projetos estratégicos e com os recursos educacionais da rede, motivou a gestão a propor mudanças significativas.

A nova estrutura busca integrar o estágio probatório a um processo de formação continuada em serviço, com foco na ampliação do conhecimento pedagógico, no desenvolvimento de habilidades práticas e na adoção de valores que orientam a educação básica na SEED-PR. Essa iniciativa visa elevar a proficiência pedagógica docente a um nível considerado eficaz, aprimorar a qualidade do ensino e da aprendizagem, reduzir a evasão escolar e combater a cultura da reprovação, fortalecendo os pilares educacionais da rede.



Ingressei na rede há 23 anos. Quando ingressei, tive um estágio probatório muito diferente deste que é hoje. O que eu tive lá? Em um dia assinei e no outro já estava em sala de aula. Então não tive este momento formativo, este apoio, este olhar de uma pessoa de fora, um momento formativo com alguém que já estava na rede. O ponto alto [desta política] é a troca entre pares. É o olhar de alguém que já está há mais tempo na sala de aula e que vivencia isso no dia a dia, e traz algo de novo para apoiar a minha prática. Ter esse apoio de um colega é muito mais interessante do que no formato de quando ingressei. Porque, naquela época, se quiséssemos entender melhor a sala de aula, aprender outras abordagens, tínhamos que buscar fora. [...] Então há muita diferença entre o que eu tenho hoje e o que vivi na época do meu estágio probatório”.

Roberta Wisniewski

professora há 23 anos na rede, tutora de NRE

A nova Avaliação Especial de Desempenho (AED) dos professores do Quadro Próprio do Magistério em estágio probatório no estado do Paraná, instituída pela [Resolução 3.037/2024 GS/SEED](#), é um processo de desenvolvimento profissional e de avaliação do professor durante o estágio probatório, que tanto verifica elementos tradicionalmente avaliados em períodos probatórios, como assiduidade e pontualidade, quanto inova ao compor um processo avaliativo com os seguintes elementos, conforme artigo 4º da Resolução:

- i. Avaliação formativa:** acompanhamento pedagógico periódico estruturado do professor ingressante que visa promover o desenvolvimento das habilidades profissionais, com base em uma matriz de referência para a avaliação docente;
- ii. Avaliação somativa:** avaliação formal que envolve três instrumentos específicos: autoavaliação, portfólio e observação de aula gravada que classifica o nível de desenvolvimento dos profissionais em relação às habilidades descritas nas matrizes de referência para a avaliação docente;
- iii. Avaliação da pontualidade e da assiduidade** nas atividades laborais, e da conclusão de cursos para gestão da carreira.



A avaliação formativa no estágio probatório é estruturada para promover o desenvolvimento profissional dos professores por meio de ações continuadas e monitoradas pela SEED-PR, integrando formação em serviço e acompanhamento pedagógico. Durante esse período, a avaliação formativa é realizada por meio de atividades no curso “Formadores – Estágio Probatório”, que integra ações de formação continuada em serviço desenvolvidas no horário de trabalho pedagógico, utilizando parte do um terço da hora-atividade da jornada de trabalho dos professores. Entre as principais atividades, destaca-se a observação em sala de aula, seguida de um feedback formativo, que visa apoiar o aprimoramento profissional dos docentes. A participação e o desenvolvimento das ações pedagógicas pelos professores são compulsórios para obtenção de certificação e aprovação. Assim, não há uma valoração da prática com a finalidade de gerar uma nota mínima, mas, sim, a identificação de pontos de intervenção na prática pedagógica, objetivando a melhoria das relações de ensino e aprendizagem.

O acompanhamento e o monitoramento da avaliação formativa ao longo do estágio probatório são responsabilidade do órgão central da SEED-PR, com foco em garantir o desenvolvimento profissional dos professores por meio de mentoria pedagógica direcionada às necessidades dos ingressantes e alinhada aos programas estratégicos da Secretaria. Para isso, os docentes contam com a orientação de formadores especializados e participam de encontros formativos coletivos. Cada professor em estágio probatório recebe o apoio de um formador integrante do Quadro Próprio do Magistério, selecionado por edital interno específico. A avaliação formativa deve ser concluída com pelo menos noventa dias de antecedência em relação ao término do estágio, sendo sua validação condicionada à participação nos encontros e ao comprometimento com o processo de formação em serviço, conforme as diretrizes da resolução da SEED-PR.

A avaliação somativa prevista para ser realizada em duas etapas, nos 18º e 30º meses após o ingresso do professor, exige, para cada momento avaliativo, a entrega dos seguintes instrumentos:

- i. portfólio:** compilação de registros de ações pedagógicas desenvolvidas pelo professor em estágio probatório;
- ii. registro em vídeo** de uma aula que deverá ser enviado pelo professor, acompanhado de um documento de contextualização;
- iii. autoavaliação:** reflexão e parecer, do próprio professor, sobre o seu desenvolvimento em relação à prática pedagógica.

Para o cálculo da nota de cada período que compõe a avaliação somativa, será utilizada a seguinte distribuição de pontos:

- i. portfólio:** 45 pontos;
- ii. gravação da prática:** 45 pontos;
- iii. autoavaliação:** 10 pontos.

A nota final da avaliação somativa será obtida pela média aritmética das duas notas alcançadas. É requerido que o professor obtenha o mínimo de 75 pontos de aproveitamento na média dos pontos obtidos nas notas da avaliação somativa.

Para a validação da pontualidade e da assiduidade durante o estágio probatório, o professor deverá atender aos seguintes requisitos:

- i. não possuir faltas injustificadas** em número superior a cinco ao longo de todo o período de estágio probatório;
- ii. cumprir adequadamente** seu horário de trabalho e as horas-atividades, observando o horário de início e término da aula, não podendo ultrapassar doze atrasos injustificados por ano de estágio probatório.

Ao final do terceiro ano de estágio probatório, a validação da Avaliação Especial de Desempenho ocorrerá por meio de parecer conclusivo sobre a confirmação do professor no cargo efetivo para o qual foi nomeado, que será elaborado pelo Núcleo de Recursos Humanos Setorial – NRHS/SEED.



3. Estrutura e governança para implementação do estágio probatório

Cada um dos atores envolvidos na implementação do estágio probatório colabora para que essa política pública seja eficaz e atinja seus objetivos de potencializar a atuação docente e melhorar a aprendizagem dos estudantes. Entre esses atores estão: os integrantes da comissão técnica responsáveis pela implementação, desde a sua concepção até a conclusão de todo o processo de implementação e consolidação da política; os tutores regionais, profissionais lotados nos Núcleos Regionais de Educação responsáveis pelo acompanhamento e pela formação dos professores formadores do estágio probatório; os professores formadores que realizam a mentoria dos professores ingressantes e os professores ingressantes.



SEED-PR: o órgão central da Secretaria, representada pela Diretoria Geral e pela Diretoria de Educação, é responsável pelo desenho, pelo planejamento e pela gestão administrativa e pedagógica da política. Para fins de implementação do novo modelo, a [Resolução nº 3.678/23](#) instituiu a comissão técnica do novo estágio probatório dos professores e pedagogos da rede estadual de ensino do Paraná, composta por dez servidores de carreira que são responsáveis por todo o processo de implementação.



Tutores: 32 professores atuantes nos núcleos regionais, responsáveis pela formação e pela organização das atividades do professor formador em 2024, com ampliação para 64 em 2025.



Professor e pedagogo formador: professor da rede selecionado via edital para ser formador/mentor dos professores ingressantes. Esses profissionais continuam atuando em sala de aula, com dedicação de 50% da sua jornada para o acompanhamento do professor em estágio probatório. Cada professor formador realiza o acompanhamento de até dez professores ingressantes por turma atendida, sendo que a carga horária máxima de participação no programa comporta duas turmas, de acordo com seu componente curricular de atuação, com a intenção de desenvolver os professores e pedagogos em estágio probatório, para o alcance dos objetivos educacionais da instituição de ensino e do processo de ensino-aprendizagem. Em 2024, eram 254 formadores; em 2025, são 355.

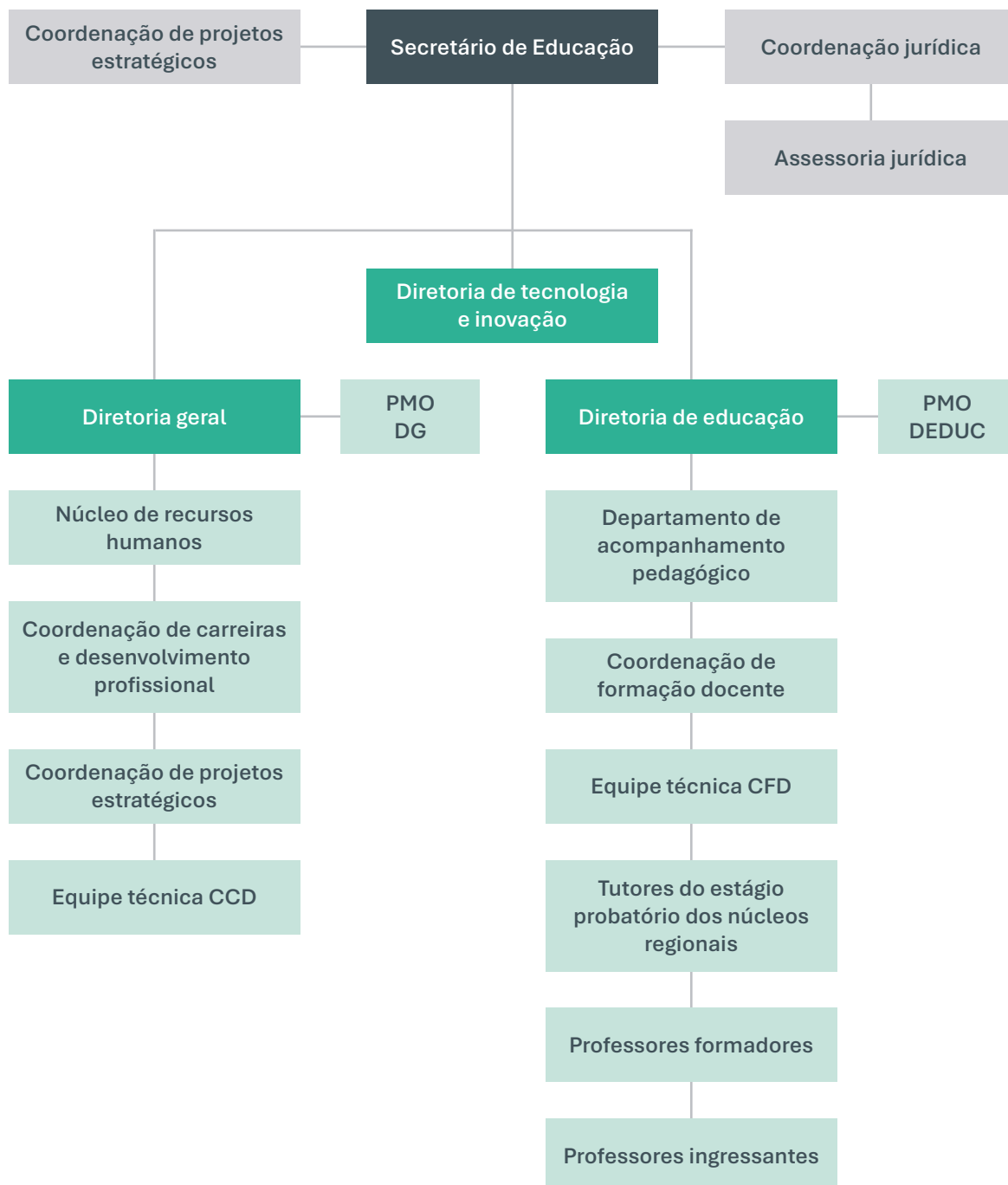


Professor e pedagogo em estágio probatório: docente aprovado em concurso público, em período de estágio probatório por três anos que antecede sua efetivação no cargo. O docente é acompanhado e avaliado, conforme as atribuições do cargo em que esteja atuando:

- professores e pedagogos que atuam como docentes nas instituições de ensino da rede pública estadual;
- Professores e pedagogos que atuam nas equipes gestoras das escolas da rede estadual de ensino;
- professores e pedagogos que atuam nas equipes técnicas da Secretaria de Estado da Educação e unidades a ela vinculadas.



Figura 4: Estrutura de governança do estágio probatório da rede estadual do Paraná



Fonte: elaboração Movimento Profissão Docente a partir das informações da SEED-PR

A atuação articulada entre as áreas pedagógica e de recursos humanos foi um fator estratégico para o fortalecimento da governança do estágio probatório. Essa integração permitiu alinhar os objetivos formativos à legislação e aos processos administrativos, garantindo maior coerência entre o desenvolvimento profissional dos docentes e os critérios de avaliação de desempenho, como destacado no depoimento a seguir.



É um trabalho que ultrapassa e transpassa toda a Secretaria em conjunto. Um trabalho conjunto, tanto pedagógico quanto do RH. O RH vai trabalhar com os dados para trazer a aprovação ou não desse professor, [decidir] se ele vai ser efetivado ou não. E, a partir disso, nós passamos a conversar com outras áreas para conseguir elaborar o melhor tipo de avaliação para esse professor que estava chegando a partir do novo concurso.”

Alexandra Maria dos Santos

**Coordenadora de carreiras e desenvolvimento profissional
e líder da comissão do estágio probatório**

O trabalho conjunto favoreceu uma compreensão mais ampla e qualificada do papel de cada ator envolvido no processo, além de contribuir para decisões mais assertivas e sensíveis às realidades das escolas e dos professores ingressantes. Ao somar expertises distintas, essa parceria entre os setores ampliou a capacidade da equipe técnica de conduzir o projeto com consistência, legitimidade e foco na melhoria da aprendizagem.

4. Formação dos professores em estágio probatório

A metodologia de formação dos professores ingressantes se apoia em dois programas estratégicos da rede estadual, **Formadores em Ação** e **Tutoria Pedagógica**, que priorizam a formação continuada por meio da troca colaborativa entre pares:



Formadores em Ação: busca ressignificar as práticas pedagógicas de professores e pedagogos através da troca de experiências e do trabalho colaborativo. O programa incentiva o uso de metodologias ativas e recursos tecnológicos para aprimorar o ensino, tornando a aprendizagem mais significativa para os estudantes (Paraná, 2023a).



Tutoria Pedagógica: focado em transformar a educação paranaense, o programa promove o acompanhamento pedagógico de equipes gestoras, reforçando a gestão escolar e a formação continuada em serviço. Seus objetivos incluem a melhoria da aprendizagem e a redução do abandono e da reprovação (Paraná, 2023b).

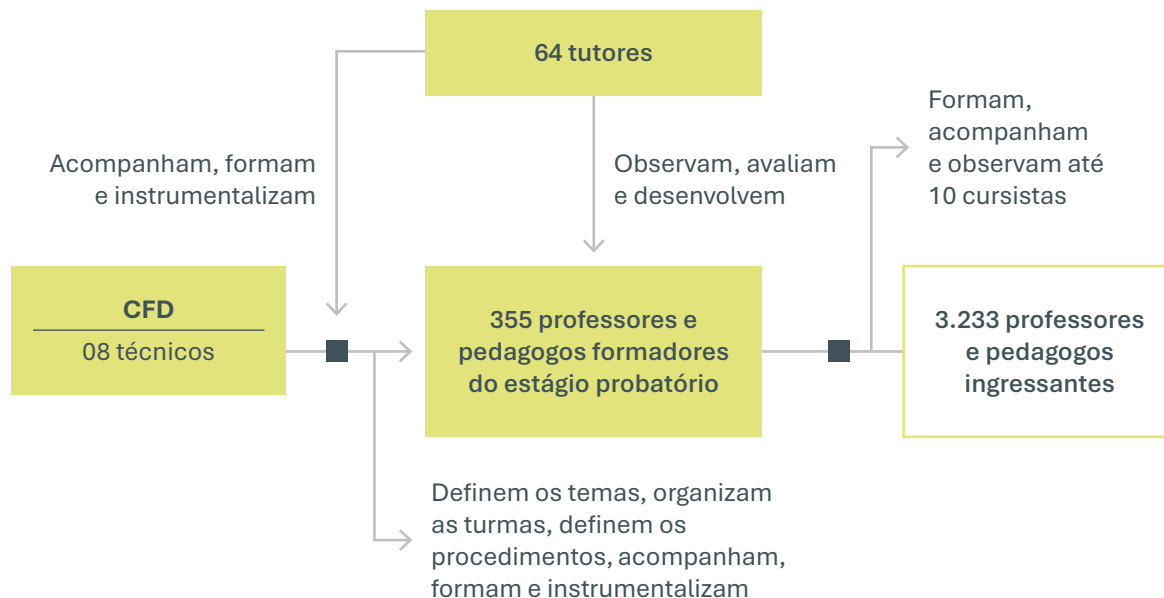
Dentro desse contexto, a **mentoria** emerge como uma prática central na avaliação formativa dos professores em estágio probatório. Ela é articulada por meio de processos estruturados, como a observação da prática profissional, que fornece suporte ao desenvolvimento pedagógico dos professores ingressantes. Esse acompanhamento pedagógico não apenas avalia, como também orienta os novos docentes, garantindo que estejam preparados para enfrentar os desafios da sala de aula e contribuir para a qualidade do ensino na rede estadual.

O programa é conduzido pela Coordenação de Formação Docente (CFD), que integra o Departamento de Acompanhamento Pedagógico (DAP). A CFD planeja, instrumentaliza e monitora o processo formativo. Seus técnicos formam e acompanham os 64 tutores dos núcleos regionais que são responsáveis por observar, avaliar e desenvolver os professores e pedagogos formadores do estágio probatório.

Em 2024, 254 professores e pedagogos formadores atuaram diretamente no desenvolvimento de novos profissionais em estágio probatório, oferecendo orientação contínua. Em 2025, esse número foi ampliado para 355 formadores. Cada formador é responsável por acompanhar, observar e fornecer devolutivas para até dez professores ingressantes a cada turma atendida, abrangendo um total de 2.301 educadores que ingressaram na rede estadual em 2024. É importante enfatizar que, em janeiro de 2024, foram convocados 1.144 professores. Um novo chamamento de 1.157 professores e pedagogos, realizado em meados de julho de 2024, elevou o total de ingressantes para 2.301 ao longo do ano. Além disso, em outubro de 2024, a SEED-PR anunciou a ampliação de 1.100 vagas no concurso público para professores, com início das atividades no começo do ano letivo de 2025.



Figura 5: Estrutura do acompanhamento da avaliação formativa



Fonte: elaboração Movimento Profissão Docente a partir dos dados da SEED-PR

Os professores em estágio probatório devem utilizar duas horas-atividade semanais, que equivalem a cem minutos, para participação nos encontros e realização das atividades formativas, conforme organização prevista no cronograma de hora-atividade concentrada, estabelecido na [Instrução Normativa nº 001/2025 – DEDUC/SEED](#) no ano de 2025. Para aqueles que estão em estágio probatório e atuam nas equipes gestoras, a carga horária destinada será de uma hora e quarenta minutos por semana (hora-relógio), com a organização do tempo sendo realizada de acordo com o cronograma estabelecido pela Secretaria. De maneira equivalente, os profissionais que estão em estágio probatório e exercem suas funções nos Núcleos Regionais de Educação (NREs), no órgão central da SEED-PR ou em unidades vinculadas deverão dedicar uma hora e quarenta minutos por semana (hora-relógio) às atividades formativas, da mesma forma respeitando o cronograma definido.

Essa sistemática busca garantir a efetiva participação dos professores em estágio probatório nas ações formativas no horário de serviço, integrando-as de maneira planejada à sua carga horária de trabalho e alinhando-as às suas atribuições específicas. O objetivo é promover uma formação consistente e equitativa, fortalecendo o desenvolvimento profissional dos docentes ingressantes.

No âmbito do estágio probatório, os mentores desempenham uma função essencial na orientação e no acompanhamento dos professores ingressantes, com vistas a garantir uma formação que una teoria e prática pedagógicas. Os mentores do estágio probatório no Paraná foram designados como **professores formadores**, uma nomenclatura já estabelecida pelo programa de formação continuada da rede **Formadores em Ação**, instituído pela [Resolução nº 4.817/21](#). Essa escolha teve como objetivo manter a coerência com práticas já consolidadas na rede estadual e prevenir possíveis interpretações de desvio de função.

A organização das atividades desses profissionais é estruturada considerando suas respectivas cargas horárias, estabelecendo atribuições que favoreçam o equilíbrio entre suas atividades como docentes e formadores. Os professores que possuem carga horária semanal de vinte horas dedicam dez horas às funções relacionadas ao estágio probatório, sendo responsáveis por acompanhar uma turma composta por, no máximo, dez professores ingressantes. Por sua vez, os professores que possuem carga horária de quarenta horas podem acompanhar até duas turmas, cada uma com até dez professores ingressantes, dedicando vinte horas semanais ao exercício da função de formador.

A Secretaria de Educação considera indispensável que os professores formadores permaneçam atuando em sala de aula, pois essa vivência prática contribui de maneira significativa para a efetividade do processo formativo. Essa proximidade com a realidade escolar favorece a identificação dos professores ingressantes com seus respectivos formadores, estabelecendo um vínculo pedagógico que enriquece a troca de experiências e promove um acompanhamento mais contextualizado.

A atuação em sala de aula permite que o formador esteja alinhado aos desafios cotidianos do ensino, atualizado com os projetos prioritários da rede e com as metodologias ativas disponibilizadas como recurso pedagógico, proporcionando uma orientação mais consistente e pertinente às necessidades dos ingressantes.



Ao vivenciar as demandas reais da escola, o formador é capaz de oferecer um suporte baseado em experiências concretas, fortalecendo o processo formativo. Esse modelo contribui para que a formação se desenvolva de forma integrada, favorecendo a construção de uma prática pedagógica sólida e alinhada às exigências do cotidiano escolar. Com esse alinhamento, o programa não só forma os que estão ingressando, como também instiga os professores formadores a se desafiarem e atualizarem suas práticas, uma vez que precisam demonstrar, na prática, as possibilidades de implementação e desenvolvimento do trabalho pedagógico aos novos docentes.

Após o primeiro ano de implementação da política do estágio probatório, a comissão responsável pelo programa revisou a estrutura de dedicação horária dos professores formadores com carga de vinte horas semanais. Diante do aumento significativo no número de professores ingressantes, resultante de novos chamamentos em concurso público, foi identificado que ajustes seriam necessários para atender de forma adequada às demandas do programa.

A partir dessa revisão, foi estabelecido que os professores mentores com carga de vinte horas dedicadas à função de formadores poderão acompanhar até duas turmas de professores ingressantes. Para viabilizar essa mudança, uma das turmas será considerada como sendo de carga horária extraordinária, exigindo uma dedicação adicional de dez horas semanais. Assim, o professor mantém a carga horária de dez horas semanais em sala de aula e de vinte horas semanais na função de formador. Essa decisão foi tomada como forma de otimizar recursos e esforços, reduzindo a necessidade de formar professores sem tanta experiência na rede para atuarem como mentores. Considerando que os atuais formadores já passaram pelo processo formativo e desenvolveram competências práticas na mentoria, ampliar sua atuação se mostrou uma solução estratégica para garantir a continuidade e a sustentabilidade do programa com qualidade e eficiência.

Um elemento central para a **sustentabilidade financeira da política**, especialmente do modelo de mentoria que é caro e de difícil universalização devido ao custo, é que o professor não recebe gratificação para atuar como formador de pares. Embora os formadores não recebam gratificação financeira específica para o exercício das atividades de mentoria, eles se beneficiam de outros incentivos importantes. Um deles é a oportunidade de participar de processos formativos contínuos, que enriquecem seu repertório pedagógico e aprimoram sua atuação profissional. Outro benefício é o modelo de **atribuição antecipada de aulas**, no qual os formadores escolhem suas turmas antes dos demais professores da rede. E, sobretudo, **os professores formadores são reconhecidos como talentos e profissionais-referência da rede** que apoiam o desenvolvimento profissional dos seus pares e a melhoria dos resultados de aprendizagem de toda a rede.

4.1. Matriz de referência e definição de atribuições

No Paraná, a definição das atribuições dos professores ingressantes, formadores e tutores foi cuidadosamente planejada, seguindo uma abordagem estruturada e sequencial que assegurou coerência e clareza nas responsabilidades de cada perfil. O processo começou pela revisão e pelo ajuste das atribuições dos professores ingressantes, com base em diretrizes previamente estabelecidas pela rede de ensino estadual.

As práticas pedagógicas a serem avaliadas estão organizadas nas matrizes de referência para a avaliação docente, que foram desenvolvidas de acordo com as diferentes modalidades de atuação dos professores em estágio probatório:

- 1. Equipe docente:** professores que lecionam diretamente nas instituições da rede estadual de ensino;
- 2. Equipe gestora:** professores que desempenham funções de gestão nas escolas da rede estadual;
- 3. Funções técnicas:** professores que atuam em funções técnicas nos Núcleos Regionais de Educação, na Secretaria de Estado da Educação ou em unidades a ela vinculadas.

Essas matrizes têm como objetivo principal garantir a transparência do processo avaliativo, além de definir as habilidades essenciais que são esperadas para o exercício do cargo e serão acompanhadas ao longo do estágio probatório. Elas fornecem critérios claros que são aplicados por meio de instrumentos das avaliações somativa e formativa, como rubricas detalhadas e conteúdos específicos para cada etapa. Por meio dessas diretrizes, os marcos de prática docente não apenas orientam a avaliação, como também promovem uma pedagogia alinhada às demandas e prioridades da rede estadual. Elaborada a partir da Base Nacional Comum (BNC) da formação continuada dos professores da educação básica (Resolução CNE/CP nº 1, de 27 de outubro de 2020), a matriz de referência reflete esse alinhamento. Considerando que o concurso público já avaliou parte das habilidades relacionadas ao “conhecimento docente”, a Avaliação de Desempenho (AED) no estágio probatório passa a se concentrar na formação e na verificação das habilidades presentes nas dimensões de prática docente e engajamento docente.



A matriz de atuação para professores e pedagogos em sala de aula na rede pública estadual define sete referências que orientam a prática docente, priorizando o planejamento de aulas alinhadas ao currículo estadual, a gestão eficiente da sala de aula e o uso de estratégias de ensino diversificadas. Também enfatiza a integração de ferramentas digitais, a aplicação de avaliações estratégicas, a análise do desempenho dos estudantes para ajustar práticas pedagógicas e a participação ativa na comunidade escolar.

A matriz para os ingressantes que atuam nas equipes gestoras nas escolas da rede estadual de ensino do Paraná orienta ações como observação e devolutiva de práticas pedagógicas, planejamento estratégico com docentes, uso de ferramentas tecnológicas para reduzir abandono e reprovação, acompanhamento de programas educacionais da SEED-PR e desenvolvimento de práticas pedagógicas baseadas em avaliações. Além disso, incentiva o engajamento da comunidade escolar e o fortalecimento das relações entre professores, estudantes e responsáveis, garantindo que a gestão contribua para a melhoria contínua do ambiente educacional e do aprendizado dos estudantes.

A matriz para os ingressantes que atuam nas equipes técnicas do órgão central da SEED-PR define referências focadas no aprimoramento profissional e no impacto positivo nas políticas educacionais. Destaca ações como a observação e o feedback entre pares para promover a melhoria contínua das práticas de trabalho. A implementação de ações que colaborem para a eficiência dos programas educacionais e de educação digital da SEED-PR é uma prioridade, assim como o uso de ferramentas de gestão para planejar e executar estratégias que melhorem a aprendizagem e reduzam a reprovação e o abandono escolar. A matriz também enfatiza a necessidade de ações inovadoras que visem melhorar o desempenho das instituições de ensino, dos NREs, da SEED-PR e das unidades vinculadas, sempre com foco na melhoria da qualidade educativa e na redução das desigualdades educacionais.

MATRIZ PARA PROFESSORES E PROFESSORES PEDAGOGOS QUE ATUAM COMO DOCENTES NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO DA REDE PÚBLICA ESTADUAL

Referência Docente 1 – Lecionar aulas, em consonância com o currículo estadual e com os materiais de apoio ofertados, as características e as necessidades de aprendizagem dos estudantes.

Referência Docente 2 – Implementar técnicas de gestão de sala de aula para gerar um ambiente mais propício à aprendizagem dos estudantes.

Referência Docente 3 – Utilizar diferentes estratégias de ensino para contemplar diferentes formas de ensinar e de aprender.

Referência Docente 4 – Utilizar as ferramentas educacionais e os programas de educação digital para intensificar as aprendizagens dos estudantes.

Referência Docente 5 – Aplicar estratégias e instrumentos de avaliação diversificados, de modo a acompanhar e intervir estrategicamente no processo de aprendizagem dos estudantes.

Referência Docente 6 – Utilizar o desempenho dos estudantes nas avaliações internas e externas para planejar práticas pedagógicas que visem o desenvolvimento das aprendizagens não atingidas.

Referência Docente 7 – Participar das ações desenvolvidas no cotidiano da escola, a fim de integrar-se ativamente na comunidade escolar e nas instâncias colegiadas de modo a colaborar para a melhoria da aprendizagem dos estudantes.



MATRIZ PARA PROFESSORES E PROFESSORES PEDAGOGOS QUE ATUAM COMO DOCENTES NAS INSTITUIÇÕES DE EN- SINO DA REDE PÚBLICA ESTADUAL

Referência Equipe Gestora 1 – Realizar a observação de sala de aula e feedback com os professores, promovendo a formação continuada em serviço, o aperfeiçoamento da prática profissional e melhores condições para o desenvolvimento da aprendizagem dos estudantes.

Referência Equipe Gestora 2 – Elaborar com a equipe docente o planejamento e implementação de estratégias de gestão de sala de aula, com a finalidade de gerar um ambiente mais propício à aprendizagem dos estudantes.

Referência Equipe Gestora 3 – Apoiar a equipe docente no planejamento e desenvolvimento de aulas que tenham por base o currículo estadual, os materiais de apoio ofertados, as características e as necessidades de aprendizagem dos estudantes.

Referência Equipe Gestora 4 – Utilizar as ferramentas de gestão no planejamento e implementação de ações direcionadas à melhoria da aprendizagem e a redução da reprovação e do abandono escolar.

Referência Equipe Gestora 5 – Acompanhar os professores na implementação dos programas educacionais e programas de educação digital ofertados pela SEED, garantindo que sejam implementados conforme seus objetivos.

Referência Equipe Gestora 6 – Planejar com os professores práticas pedagógicas que visem o desenvolvimento das aprendizagens dos estudantes, com base nos resultados das avaliações internas e externas.

Referência Equipe Gestora 7 – Desenvolver ações com a comunidade escolar e as instâncias colegiadas, envolvendo professores, estudantes, pais e responsáveis no processo de aprendizagem dos estudantes.

MATRIZ PARA PROFESSORES E PROFESSORES PEDAGOGOS QUE ATUAM NAS EQUIPES TÉCNICAS DA SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO E UNIDADES A ELA VINCULADAS

Referência Técnicos 1 – Realizar a observação da prática de acordo com a demanda de atuação, a fim de promover a formação continuada em serviço, o aperfeiçoamento da prática profissional e melhores condições para o desenvolvimento das atribuições desempenhadas.

Referência Técnicos 2 – Promover o feedback com os pares como meio para o diálogo e para a reflexão sobre a melhoria da prática de trabalho e o avanço profissional mútuo.

Referência Técnicos 3 – Implementar ações em sua rotina de trabalho que colaborem para a eficiência dos programas educacionais e programas de educação digital ofertados pela SEED, tendo como base sua compreensão adequada.

Referência Técnicos 4 – Utilizar as ferramentas de gestão para planejamento e implementação de ações direcionadas à melhoria da aprendizagem e a redução da reprovação e do abandono escolar.

Referência Técnicos 5 – Implementar ações inovadoras relacionadas à demanda exercida e que colaborem para o desempenho dos processos e dos profissionais relacionados às instituições de ensino, aos NRE, à SEED ou às unidades vinculadas, de modo planejado, e que visem à melhoria da aprendizagem e à redução da reprovação e do abandono escolar.

4.2. O primeiro ano do estágio probatório

No primeiro ano de implementação, as atividades foram estruturadas em encontros formativos coletivos e individualizados associados à observação da prática docente e ao fornecimento de feedbacks quinzenais. Para garantir o sucesso da implementação dessa política e facilitar a integração dos professores ingressantes à rede estadual, a SEED-PR definiu nove temas prioritários a serem abordados ao longo do primeiro ano para cada modalidade da formação:

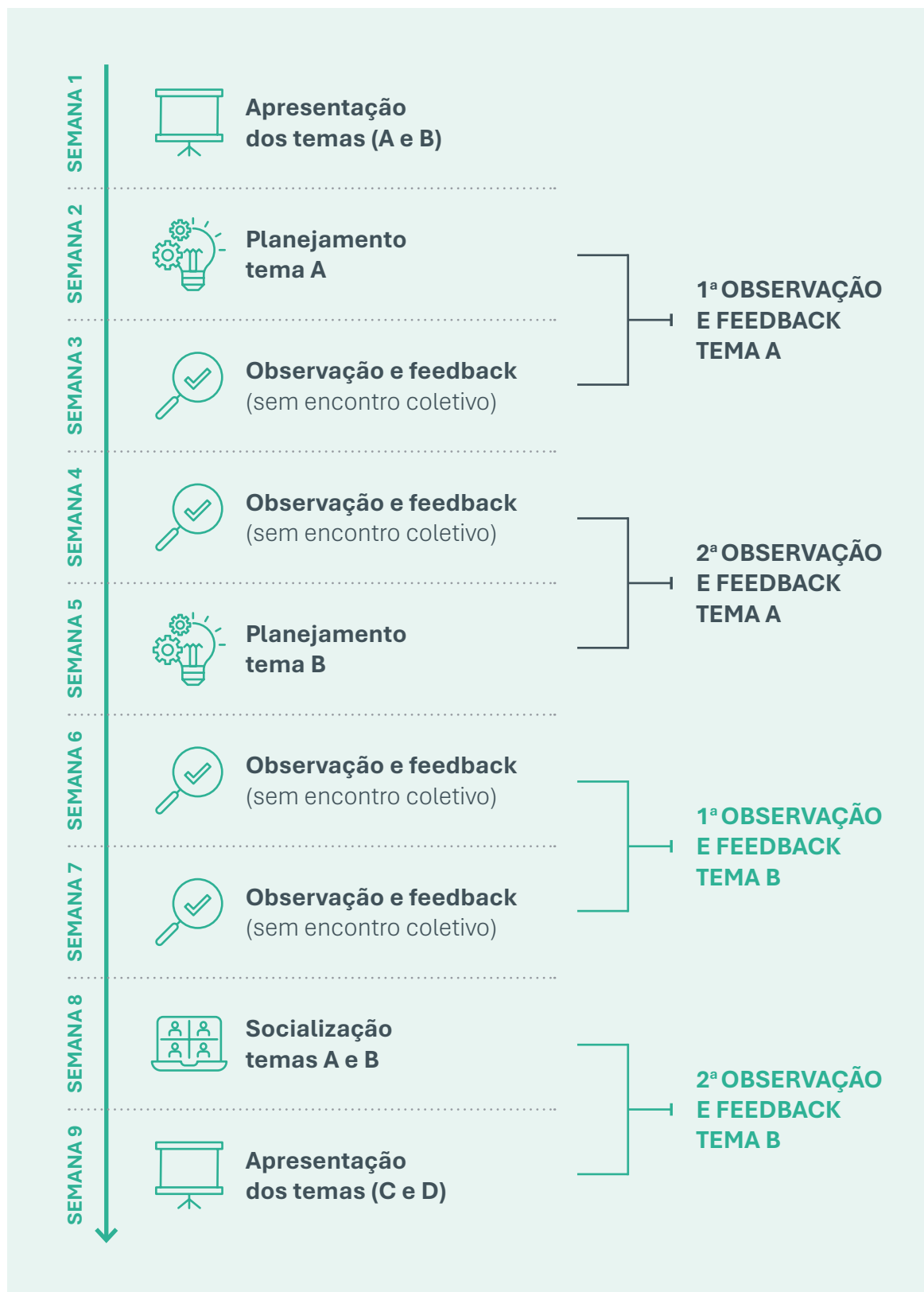


- 1** Apresentação da proposta do novo estágio probatório;
- 2** Nivelamento tecnológico;
- 3** Estratégias didáticas (RCO e aulas);
- 4** Avaliação interna e externa (Prova Paraná);
- 5** Metodologias ativas e recursos educacionais digitais;
- 6** Avaliação para a aprendizagem;
- 7** Uso pedagógico das plataformas digitais;
- 8** Gestão da sala de aula – aprofundamento;
- 9** Gestão da sala de aula – Se Liga!

A escolha desses temas teve como objetivo fortalecer práticas pedagógicas já consolidadas na rede e assegurar que os novos professores pudessem se apropriar de diretrizes e metodologias que já demonstraram eficácia no contexto educacional paranaense.

A sequência de atividades formativas é iniciada com a apresentação do tema que será trabalhado. A equipe da Coordenação de Formação Docente é responsável por elaborar o roteiro do tema a ser desenvolvido no encontro formativo, realizando sua organização de forma detalhada e estruturada. Após a finalização, o roteiro é compartilhado em reunião síncrona mediada por tecnologia com os tutores dos núcleos regionais, para garantir a compreensão dos objetivos e da metodologia proposta. Posteriormente, os tutores apresentam e discutem o conteúdo com os formadores/mentores, promovendo um alinhamento coletivo antes da implementação com os professores em estágio probatório. Assim, os formadores conduzem o encontro formativo com os professores em estágio probatório, apresentando o tema e promovendo discussões introdutórias. Na semana seguinte, ocorre o planejamento das observações, momento em que a equipe do DAP constrói e apresenta a rubrica de observação com foco no tema abordado. Após esse momento, os tutores repassam a rubrica aos formadores, promovendo uma discussão aprofundada sobre como utilizá-la durante as observações.

Figura 6: Organização dos encontros formativos e feedbacks no ano de 2024



Fonte: elaboração Movimento Profissão Docente a partir das informações da SEED-PR



Na sequência, os formadores compartilham a rubrica com os professores em estágio probatório, esclarecendo os critérios que guiarão a avaliação de suas práticas pedagógicas e destacando os aspectos centrais que deverão ser observados. Esse processo é fundamental para estabelecer uma comunicação clara e objetiva entre todas as partes envolvidas, assegurando que os professores em estágio probatório compreendam de forma detalhada o que será avaliado e por que esses critérios são importantes no contexto da formação docente, como pode ser observado no relato de uma das professoras entrevistadas.



“A rubrica tem uma estrutura bem didática, então a gente consegue entender bem o que se espera, o que se tem que alcançar. Então eu vou para a sala de aula com um objetivo bem claro, eu entendo onde tenho que chegar, de forma customizada à realidade da minha sala de aula. A gente faz um planejamento bem ligado a essas necessidades da minha turma, e lá eu sei claramente onde eu quero chegar, eu gosto dessa descrição.”

Jéssica Lana Silva

**Professora ingressante egressa da rede pública do estado
do Rio de Janeiro – Colégio Luísa Ross, Curitiba**

A rubrica atua como uma ferramenta indispensável para garantir a equidade e a transparência no processo avaliativo, além de oferecer um direcionamento para a análise da prática pedagógica. Por meio dela, os formadores conseguem observar, de maneira estruturada, elementos como estratégias didáticas, uso de recursos tecnológicos, gestão da sala de aula e capacidade do professor de promover a aprendizagem dos alunos. Para os cursistas, a rubrica funciona como um guia que os orienta na preparação de suas práticas e os ajuda a identificarem áreas de desenvolvimento, tornando o processo avaliativo uma oportunidade significativa de crescimento profissional, pois, ao identificarem em que nível de proficiência sua prática se localiza na rubrica, os professores ingressantes definem ações de aprimoramento para alcançar um nível de desenvolvimento superior ao que se encontra, induzindo ao desenvolvimento profissional contínuo.

Uma ferramenta tecnológica essencial para viabilizar as observações de aula é o **Educatron**, presente em todas as salas de aula da rede de educação paranaense. O Educatron é composto por uma smart TV de 43 polegadas, computador, webcam, microfones, teclado com mouse pad e pedestal regulável. Esse equipamento desempenha um papel fundamental ao facilitar a gravação e o compartilhamento das práticas pedagógicas. Sua estrutura garante qualidade técnica nos registros, permitindo que as aulas sejam documentadas de forma eficiente e acessível, fortalecendo o processo formativo dos professores. Além do equipamento de hardware, os professores formadores e ingressantes contam com uma conta premium vinculada ao Google for Education para que possam ter acesso aos softwares necessários ao processo de formação remota disponíveis online na nuvem, como a gravação das práticas e encontros formativos, o compartilhamento de arquivos e a comunicação por meio de plataformas oficiais.

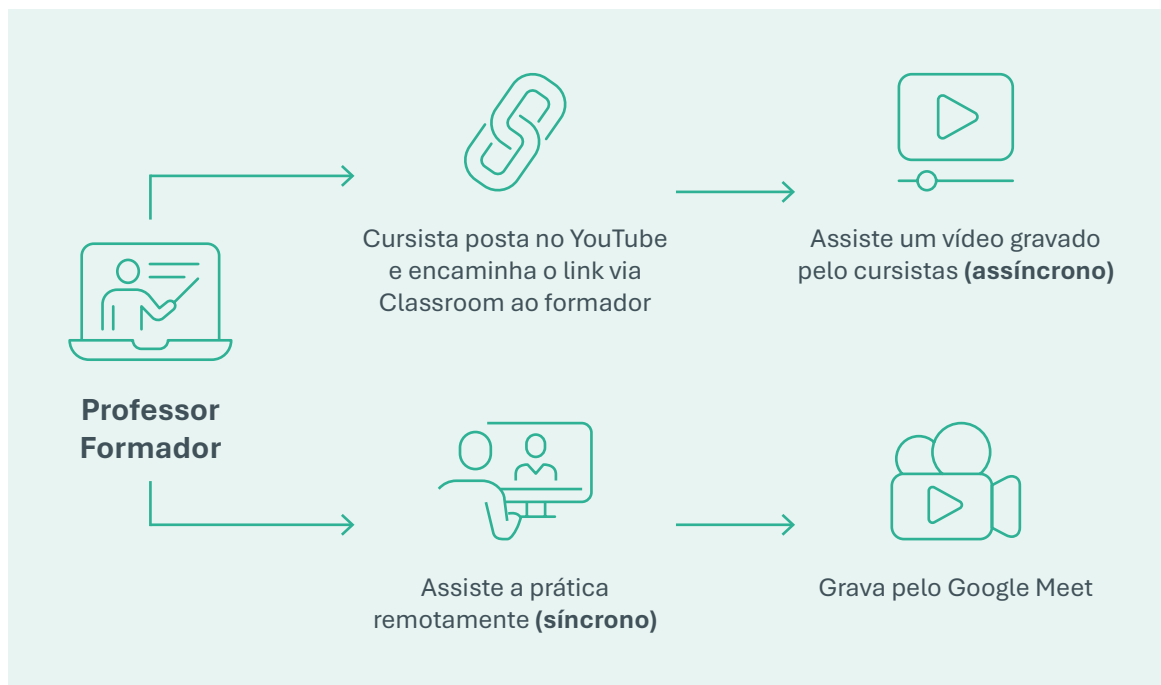
As observações das práticas pedagógicas dos professores em estágio probatório podem ser realizadas de duas formas: **síncrona** ou **assíncrona**, proporcionando flexibilidade no acompanhamento das atividades. Na modalidade síncrona, o formador acompanha a aula do cursista em tempo real, utilizando a plataforma Google Meet, através do Educatron. Esse formato possibilita a interação imediata entre formador e cursista, promovendo um acompanhamento mais dinâmico da prática pedagógica.

Já na modalidade assíncrona, o cursista grava sua aula utilizando os recursos tecnológicos disponíveis, como o Educatron. Após a gravação, o vídeo é disponibilizado no YouTube, no modo oculto, e o link é compartilhado com o formador por meio do Google Classroom. Essa modalidade permite ao formador analisar a prática em um momento oportuno e revisar a gravação sempre que necessário, enriquecendo o processo avaliativo.

Essa flexibilidade nos formatos de observação, aliada ao uso de tecnologias, contribui para a personalização do acompanhamento formativo, promovendo reflexões mais aprofundadas sobre a prática docente e fortalecendo o desenvolvimento profissional dos cursistas.

Conforme diretrizes da CFD, a duração das observações pedagógicas é planejada para ocorrer em um intervalo de dez a quinze minutos, com a recomendação de que cada formador acompanhe até cinco professores por semana. Após cada observação, são realizados feedbacks que podem ser conduzidos de maneira síncrona ou assíncrona, dependendo da necessidade e da disponibilidade das partes envolvidas.

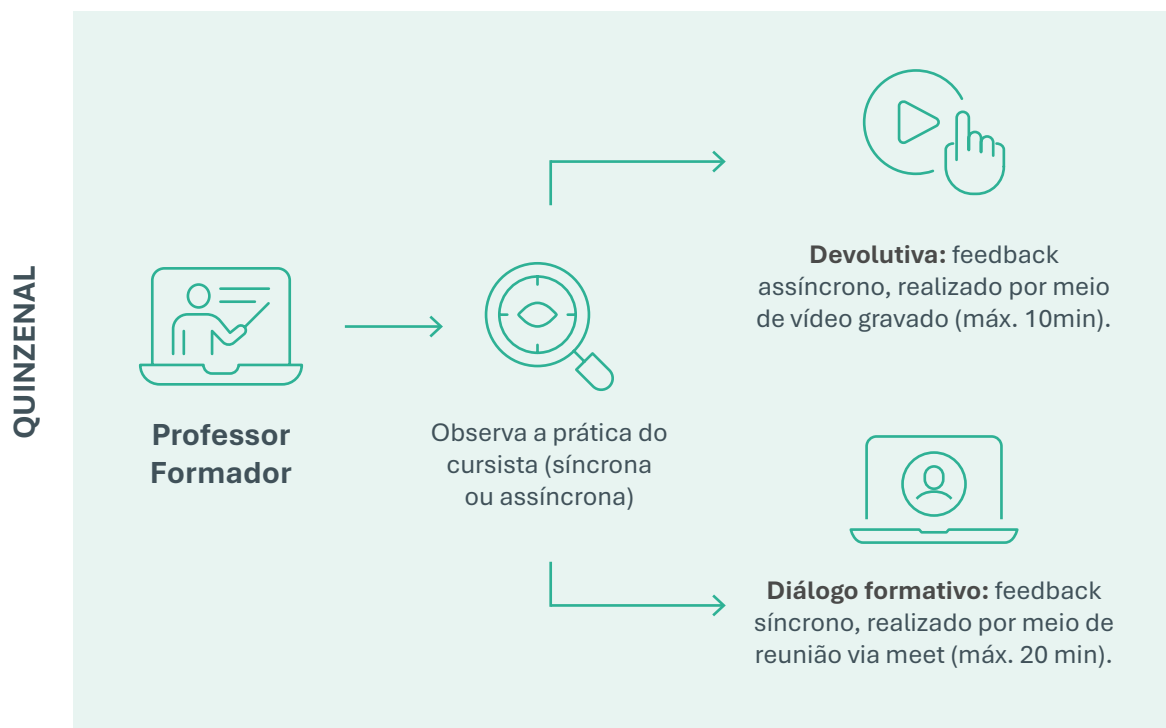
Figura 7: Processo de observação das aulas gravadas



Fonte: elaboração Movimento Profissão Docente a partir de informações da SEED-PR

Os feedbacks síncronos, denominados como diálogos formativos, são realizados por meio de reuniões na plataforma Google Meet, com duração máxima de vinte minutos. Esse formato permite uma interação direta e imediata entre o formador e o cursista, favorecendo uma troca de impressões e sugestões em tempo real. Os feedbacks assíncronos são elaborados como devolutivas gravadas, com duração máxima de dez minutos, apresentando análises assertivas e direcionadas sobre a prática pedagógica do cursista. Essa abordagem é especialmente eficaz como estratégia para situações em que não há disponibilidade para a realização do diálogo formativo síncrono, como incompatibilidade de horário entre ambos. Os vídeos são carregados no YouTube no modo oculto, preservando a privacidade, e o link é compartilhado com o cursista por meio do Google Classroom, garantindo acesso estruturado e um registro permanente das orientações para consultas posteriores.

Figura 8: Processo de feedback do professor formador ao professor ingressante



Fonte: elaboração Movimento Profissão Docente a partir de informações da SEED-PR

Para cada tema abordado no ciclo formativo, está previsto um total de duas observações e dois feedbacks, assegurando um acompanhamento contínuo e estruturado da prática pedagógica. Esse modelo visa não apenas identificar os pontos fortes e as áreas que necessitam de aprimoramento, mas também proporcionar uma experiência de aprendizado que favoreça a reflexão crítica e o desenvolvimento constante do cursista. Ao longo desse processo, busca-se promover o crescimento profissional de maneira personalizada, incentivando a autoavaliação e o aperfeiçoamento contínuo das práticas docentes.

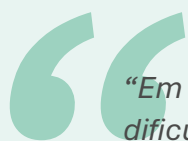


O ciclo formativo se desenvolve de maneira sistemática e sequencial: ao concluir o trabalho com um tema, inicia-se o planejamento do próximo, sempre levando em conta os encaminhamentos e as sugestões oriundos dos feedbacks anteriores. Essa dinâmica busca assegurar que formador e cursista colaborem ativamente no aperfeiçoamento da prática docente, em um de construção e aprimoramento da prática impulsionada por processos reflexivos desencadeados por meio de diálogos formativos.

Na prática, o professor formador, após observar uma aula do professor ingressante, planeja uma devolutiva formativa. Durante a sessão de mentoria em formato síncrono, o mentor promove um processo de facilitação que usa as evidências da prática observada em vídeo para problematizar as ações pedagógicas do professor. Apoiado e desafiado pelas problematizações de seu par mais experiente, o professor ingressante tem a oportunidade de refletir sobre sua ação pedagógica e prospectar ações que impulsionem o seu desenvolvimento. As evidências utilizadas são as coletadas na aula observada. Por exemplo, uma sequência de perguntas realizadas pelo professor, que tenham o potencial de resgatar elementos da memória dos estudantes ou estimular o raciocínio deles.

O professor mentor geralmente apresenta o trecho da aula que deseja que o professor observe e problematiza o que é apresentado. Dessa forma, os feedbacks não são momentos em que o professor mentor apresenta um parecer sobre a aula observada. Na verdade, é um momento em que o facilitador tem o papel de selecionar um recorte da prática, a partir do foco formativo estabelecido em momento anterior à observação de modo que o próprio professor se autoavale e se conscientize de como a sua prática tem potencial para favorecer a aprendizagem dos estudantes e/ou do que precisa ser feito para que sua própria aprendizagem possa ser cada vez mais potente.

Na sessão seguinte, as ações pactuadas são novamente desenvolvidas e o ciclo de observação e feedback sobre o tema específico se consolida. Ao término do ciclo de dois temas, realiza-se um encontro formativo de socialização, no qual são compartilhadas as reflexões sobre as experiências vivenciadas, como destacado no depoimento a seguir de uma tutora da política. A partir dessa socialização, o ciclo se reinicia com a introdução de um novo tema, dando continuidade ao processo formativo e garantindo a evolução da prática pedagógica.



“Em um encontro de socialização, um professor disse estar tendo dificuldades no uso de rubricas [de avaliação de estudante]. Então ele relatou ter optado pela aplicação do tema 1 que é ‘avaliações diversificadas’. Quando a formadora perguntou a ele o que fizera de diferente e como ele atingira todos os estudantes da sala, ele destacou que usou questões diferentes, porque na turma em que ele leciona há alunos com muitas habilidades, alunos com dificuldade e alunos com laudo. Mas o professor questionou o grupo sobre como fazer o uso de rubricas. E assim foi sendo discutido no encontro coletivo como elaborar as rubricas para as turmas, com os recursos tecnológicos de que a rede dispõe, inclusive IA.”

Viviane Rodrigues Svaris

**Professora há trinta anos, educação especial –
tutora de NRE, Ponta Grossa**

A prática de mentoria tem um papel essencial nesse processo, enfatizando ações conjuntas, monitoramento contínuo e celebração de avanços na prática pedagógica. Essa mentoria é enriquecida pelo uso de estratégias específicas de formação de adultos, como problematização e tematização de práticas cotidianas, planejamento de sequência didática em conjunto, realização de aulas modelares, atuação conjunta entre formador e professor e dramatização de situações de ensino. Essas metodologias favorecem a reflexão crítica e o desenvolvimento de abordagens pedagógicas mais eficazes.

Importante destacar que a prática de mentoria não pode concorrer com outras modalidades formativas. Se o professor ingressante, por exemplo, tiver dificuldade no conteúdo específico do seu componente curricular, ou não conhecer a progressão curricular, ou precisar ampliar seu conhecimento sobre agrupamentos produtivos de estudantes, o mentor discute, planeja com base nas necessidades daquele docente e indica outras ações formativas que podem contribuir com a ampliação do conhecimento. O mentor não é professor do outro professor. A mentoria é uma modalidade formativa que despende maior investimento em relação a outras e o tempo do formador deve ter foco na prática pedagógica. Uma das principais habilidades do mentor envolve justamente essa capacidade de ter uma visão estratégica sobre o papel da mentoria na formação de adultos professores.



A relação entre formadores e professores é construída com base na confiança e no respeito mútuo, criando um ambiente seguro no qual os professores possam expor suas vulnerabilidades sem receio de punições ou consequências negativas. Essa confiança permite que o foco esteja no desenvolvimento profissional e na melhoria das práticas pedagógicas. O programa oferece flexibilidade para que a periodicidade e o planejamento das observações sejam ajustados às demandas individuais de cada professor, garantindo uma abordagem mais personalizada.

Por isso, o professor mentor, embora seja um ator estratégico na avaliação formativa, não participa na avaliação somativa, justamente para não ferir essa necessária relação de confiança. Caso o professor ingressante tenha o receio de que o mentor possa avaliá-lo, é improvável que demonstre suas dificuldades pelo medo de ser mal avaliado no estágio probatório. Dessa forma, a SEED-PR procura sempre trabalhar na comunicação interna de modo a deixar claro o papel dos mentores no desenvolvimento dos professores, na busca pela mitigação dos possíveis efeitos não intencionais da mentoria.

A CFD realiza o monitoramento quantitativo das observações e feedbacks por meio de um formulário preenchido pelos formadores, no qual são registrados os links das práticas observadas e das devolutivas realizadas. Embora esse controle permita acompanhar a frequência e a quantidade das atividades, ainda não é possível monitorar qualitativamente a execução de todas as observações.

Atualmente, o acompanhamento qualitativo da mentoria tem sido realizado desde o início do programa, com foco tanto nos formadores quanto nos tutores. Estes observam e oferecem feedbacks estruturados àqueles, considerando diferentes momentos da formação: os encontros formativos, os diálogos formativos e as devolutivas aos cursistas. Para isso, foram desenvolvidas rubricas específicas para cada instrumento, além de formulários (Forms) para registro dessas observações. Em média, cada formador recebeu cerca de oito feedbacks ao longo do ano, com registros que incluíam aspectos como condução de encontros, organização dos materiais e atuação nas devolutivas.

Esse processo está descrito nos documentos de atribuições de cada papel envolvido. As atribuições do tutor constam no documento [“Atribuições do Tutor - 2025”](#), enquanto as ações previstas para os professores formadores e cursistas estão detalhadas na [Instrução Normativa Conjunta nº 1/2025 – DG/DEDUC/SEED](#), que orienta a organização e a execução das atividades no âmbito da formação durante o estágio probatório.

Apesar dessa estrutura, ainda não há um sistema consolidado para analisar essas informações de forma quantitativa. Hoje não é possível acessar facilmente um painel que sintetize, por exemplo, quantos feedbacks foram feitos por tipo de atividade em cada período. A cria-

ção de um instrumento de monitoramento mais sistemático e atualizado seria um avanço importante e pode ser considerada uma sugestão de melhoria para os próximos ciclos.

Assista o vídeo de boas práticas de uma sessão de mentoria conduzida pela professora formadora Pauline Fernandes com a professora ingressante Jeniffer Vanelle.



4.3. Organização das turmas da Escola do Estágio Probatório

A Escola do Estágio Probatório é uma unidade cadastrada no SERE (Sistema Estadual de Registro Escolar), plataforma digital utilizada pela SEED-PR para a gestão das informações e dos processos relacionados aos servidores da educação. O SERE é responsável por centralizar dados funcionais, administrativos e pedagógicos, abrigando todas as escolas da rede estadual, incluindo suas turmas, professores e demais registros necessários para o funcionamento do sistema educacional. Nesse contexto, a Escola do Estágio Probatório foi criada como um espaço específico para organizar e operacionalizar o processo formativo dos professores ingressantes, conectando-os aos professores formadores e viabilizando a implementação estruturada do estágio probatório.

Para a operacionalização da Escola do Estágio Probatório, foram abertas trezentas turmas no SERE. Essas turmas servem para a alocação de aulas que permitem aos professores formadores assumirem o papel de docentes responsáveis pelas turmas que incluirão os professores ingressantes em estágio probatório. O processo de organização desse sistema inicia quando o professor ingressante toma posse em seu núcleo regional de origem.



Os NREs são responsáveis por encaminhar todas as informações sobre os professores ingressantes para o setor de recursos humanos da SEED-PR. O RH realiza a abertura dos novos empregos no sistema, registrando e organizando os dados dos professores recém-ingressados. Essas informações, então, são repassadas à CFD, que organiza o ensalamento dos cursistas na Escola do Estágio Probatório, priorizando a modalidade de atuação do professor em estágio probatório; um professor concursado de física, mas que esteja atuando como diretor, é inserido em uma turma da modalidade de equipes gestoras, por exemplo.

A CFD aloca os professores ingressantes em turmas supervisionadas por formadores/mentores que atuam no mesmo componente curricular e na mesma modalidade, assegurando a relevância e a consistência do acompanhamento pedagógico. Todas essas informações são organizadas em uma planilha que detalha os dados dos professores ingressantes, dos formadores e das turmas. Essa planilha é posteriormente utilizada para a inserção automatizada das turmas no SERE.

Com as turmas criadas e as aulas distribuídas, os dados são extraídos para a configuração de turmas no Google Classroom, plataforma na qual ocorre a interação direta entre os formadores e os cursistas. No Google Classroom, são realizadas todas as comunicações referentes aos temas abordados nas sessões de mentoria, compartilhamento de materiais, avisos e demais ações relacionadas à gestão pedagógica das turmas.

Para garantir que todas essas atividades fossem realizadas e monitoradas de forma eficiente, foi fundamental que o DAP ampliasse a equipe da Coordenação de Formação de Docentes, designando uma pessoa para atuar exclusivamente na secretaria da Escola do Estágio Probatório. Esse papel foi crucial para a organização das informações referentes aos formadores e cursistas, além de viabilizar ajustes e remanejamentos quando necessário. Essa pessoa também ficou encarregada de atualizar constantemente os dados no sistema de registro escolar, assegurando que as informações permanecessem precisas e alinhadas às demandas do processo formativo.



5. O professor formador

5.1. O papel do formador

Os professores formadores possuem responsabilidades abrangentes, que incluem o planejamento, a supervisão e o desenvolvimento pedagógico dos professores em estágio probatório, por meio de atividades síncronas e assíncronas. Entre suas principais atribuições, destacam-se:

1. Condução de encontros formativos

- a. Facilitar a troca de experiências entre os professores em estágio probatório, promovendo a aprendizagem colaborativa. Essas trocas podem incluir, inclusive, um professor ingressante observando um professor com experiência para visualizar a atuação na prática e discuti-la posteriormente;



- b.** Incentivar a construção de comunidades de prática, fortalecendo o compartilhamento de saberes e estratégias pedagógicas;
- c.** Estimular reflexões sobre as práticas docentes por meio de questionamentos e discussões que promovam o aperfeiçoamento profissional.

4. Observação e feedback pedagógico

- a.** Realizar observações da prática docente de forma:
 - i. Síncrona:** por meio de acompanhamento em tempo real, utilizando plataformas de videoconferência;
 - ii. Assíncrona:** por meio da análise de gravações enviadas pelos cursistas.
- b.** Oferecer **feedback pedagógico estruturado**, utilizando rubricas para avaliar e orientar o aprimoramento do planejamento, a execução, as estratégias de ensino e o impacto das práticas pedagógicas.

3. Planejamento colaborativo e acompanhamento

- a.** Participar do planejamento conjunto das aulas, auxiliando na definição de objetivos pedagógicos e estratégias adequadas;
- b.** Conduzir diálogos reflexivos com os professores em estágio probatório, promovendo uma análise crítica das práticas docentes e identificando avanços e aspectos a serem aprimorados.

A adoção dessas práticas contribui para o desenvolvimento contínuo dos docentes em estágio probatório, assegurando a consolidação de práticas pedagógicas alinhadas às diretrizes do programa e às demandas educacionais contemporâneas.

5.2. Seleção de formadores

A seleção dos formadores foi feita por meio do [Edital nº 4/2023 DG/SEED](#) em três etapas: **prova classificatória**, **entrevista** e a **participação no programa de formação continuada Formadores em Ação**. Cada uma dessas fases avaliou diferentes aspectos da qualificação dos candidatos a mentores, buscando selecionar aqueles que demonstraram tanto o domínio dos conteúdos pedagógicos quanto a capacidade de liderar e inspirar outros profissionais.

Todo o processo de seleção foi cuidadosamente organizado e divulgado por meio de uma página específica disponibilizada pela SEED-PR. Essa página centralizou as informações necessárias, como edital, cronograma, instruções e orientações para os candidatos, garantindo transparência e acessibilidade no acesso às etapas do processo seletivo. O portal, que pode ser acessado pelo endereço [Professor e Pedagogo Formador – Estágio Probatório](#), se consolidou como uma ferramenta eficiente para comunicação entre a Secretaria e os professores participantes.

As inscrições para o processo seletivo foram realizadas via formulário online, disponibilizado no portal oficial da SEED-PR, seguindo o cronograma estabelecido no edital de seleção. O formulário foi estruturado estrategicamente para coletar informações essenciais que facilitassem a organização da seleção e a validação dos critérios de classificação. Além disso, incluiu uma pergunta específica para identificar possíveis necessidades especiais dos candidatos.

Essa abordagem permitiu o monitoramento antecipado das demandas individuais, possibilitando a adoção de medidas e ajustes necessários para garantir a plena participação de todos os professores. Assim, o processo seletivo foi conduzido de maneira inclusiva, assegurando igualdade de acesso para todos os participantes e respeitando tanto suas particularidades quanto as realidades locais.

5.2.1. Prova de seleção

A prova foi elaborada pela equipe interna de especialistas do DAP e era constituída por questões de múltipla escolha no formato de situações-problema que abordavam os temas e as habilidades que a SEED-PR precisa aferir para classificar os candidatos.



A **prova** como um dos critérios utilizados pela SEED-PR para compor o processo seletivo de mentores se deveu ao fato de ser um instrumento de ágil aplicação, que permite aferir os conhecimentos, o conhecimento pedagógico do conteúdo e os valores e princípios que norteiam a prática pedagógica do docente candidato a mentor. A prova também buscou identificar as habilidades referentes ao conhecimento sobre os programas e as plataformas ofertadas pela SEED-PR, bem como os temas que faziam parte da formação do professor ingressante: gestão de sala de aula, uso de tecnologias digitais, metodologias ativas de aprendizagem, uso dos resultados das avaliações da Prova Paraná e questões focadas na prática da observação de sala de aula e do feedback formativo. Essa etapa tinha caráter eliminatório e classificatório.

A aplicação foi viabilizada por meio de um formulário do Google, no qual as questões da prova foram disponibilizadas para preenchimento online. Os professores candidatos realizaram a prova em escolas-polo previamente selecionadas, distribuídas de acordo com NREs.

Para viabilizar a logística e distribuir os locais de prova de forma eficiente, o DAP elaborou uma projeção de metas de inscritos por NRE e por componente curricular, o que facilitou o monitoramento das inscrições e o planejamento da aplicação das provas. Além disso, foi realizado um mapeamento detalhado das instituições de ensino para identificar a disponibilidade de equipamentos necessários para a realização das provas de forma segura e adequada.

A estrutura do Google Forms viabilizou que as respostas selecionadas pelos participantes fossem automaticamente registradas em uma planilha no Google Sheets. Em se tratando de uma prova classificatória, cada resposta possuía um peso específico, definido previamente para atribuir pontuações diferenciadas de acordo com a complexidade ou a relevância da questão.

As respostas de cada participante foram tabuladas e validadas com base nos pesos atribuídos, resultando na classificação final dos candidatos. Para garantir a confiabilidade e a eficácia da análise, foi fundamental contar com um profissional da Secretaria com expertise em organização e tratamento de dados, assegurando que o cálculo das pontuações e a classificação fossem realizados de forma eficiente e criteriosa. Após a classificação dos candidatos que passaram nessa etapa, seguiu-se a entrevista.

5.2.2. Entrevista de seleção

A entrevista do processo de seleção dos formadores foi estruturada com base na metodologia de avaliação por competências pedagógicas e socioemocionais. As pedagógicas eram compostas por competências de avaliação e recomposição da aprendizagem, gestão de sala de aula e abertura à observação da prática, com o objetivo de identificar habilidades, atitudes e comportamentos essenciais para o desempenho do cargo de mentor. As competências socioemocionais a serem avaliadas foram previamente definidas, abordando aspectos como habilidades técnicas, interpessoais e comportamentais.

O roteiro de entrevistas foi previamente construído pela equipe pedagógica interna da rede em formato de um questionário semiestruturado baseado nas habilidades técnicas a serem aferidas nos candidatos. Para introduzirem a pergunta, os entrevistadores apresentavam situações da prática pedagógica como forma de contextualização e permitir ao candidato falar da sua prática com exemplos factuais. Durante a entrevista, os candidatos eram assim convidados a fornecer exemplos concretos de situações vivenciadas na docência que evidenciassem o desenvolvimento das competências exigidas. A partir das respostas e do diálogo estabelecido, os entrevistadores utilizaram uma rubrica que indicava diferentes níveis das habilidades que estavam sendo avaliadas, o que facilitava mensurar o grau de proficiência de cada candidato, garantindo uma análise objetiva e imparcial.

As entrevistas foram realizadas, prioritariamente, em duplas formadas por representantes da equipe pedagógica. Em alguns casos, uma das pessoas da dupla era um técnico de recursos humanos do NRE, o que possibilitou integrar diferentes perspectivas no processo avaliativo. Ao todo, participaram 125 entrevistadores, entre membros do DAP e técnicos das áreas pedagógica e de RH dos NREs.

Essa etapa de entrevista exigiu, além da organização de todo o processo, também a capacitação dos profissionais responsáveis por fazê-la. O processo de preparação para a realização das entrevistas contou com o apoio de uma consultoria especializada, responsável por capacitar os entrevistadores. A consultoria desenvolveu um roteiro e material de formação voltados à metodologia de facilitação, com o intuito de apresentar conceitos fundamentais para o processo de entrevista e seleção, além de realizar simulações práticas para aplicação dos conceitos. A formação foi estruturada em dois encontros de duas horas cada, totalizando quatro horas de treinamento.



A etapa de entrevistas sofreu ajustes ao longo de sua execução, principalmente devido ao aumento significativo do número de candidatos. A princípio, previa-se a realização de entrevistas com trezentos inscritos, mas, ao final, 1.664 candidatos que realizaram a prova de seleção foram convocados, em função da necessidade de ampliar o banco de vagas para formadores. A decisão de entrevistar todos os candidatos aptos após a prova classificatória visava garantir que todos os perfis necessários fossem contemplados, sobretudo em relação à necessidade de formar turmas com professores de componentes curriculares específicos, como o caso de matemática, cuja proporção candidato/vaga foi identificada insuficiente já no início.

As entrevistas foram inicialmente planejadas para ocorrer em dez dias, mas a equipe precisou concentrar todas as entrevistas em cinco dias, o que exigiu a reorganização da logística e das tarefas da equipe. Esse agendamento concentrado resultou em um esforço significativo por parte da equipe do DAP e dos NREs, que ficaram responsáveis pela divisão dos candidatos e pelo agendamento das entrevistas.

Cada entrevista teve trinta minutos de duração, seguida por trinta minutos de análise pelos avaliadores. O agendamento foi feito de forma a priorizar a disponibilidade dos candidatos, considerando o turno preferido de cada um, o que foi uma estratégia importante para o êxito do processo. Apesar da complexidade e da demanda de esforço organizacional, o processo foi bem-sucedido graças ao trabalho conjunto entre a equipe do DAP e os NREs.

5.2.3. Participação do Formadores em Ação

A última etapa do processo de classificação consistiu na conferência da pontuação obtida pelos candidatos com base na participação no programa de formação continuada da rede, intitulado **Formadores em Ação**. Essa verificação foi realizada por meio de consulta aos sistemas de certificação da SEED-PR, considerando as jornadas de formação concluídas nos anos de 2022 e 2023.

Os critérios de pontuação foram definidos da seguinte forma: os candidatos que apresentaram certificação em uma jornada de quarenta horas receberam **um ponto**, enquanto aqueles que comprovaram certificação em duas jornadas de quarenta horas receberam **dois pontos**. Após essa etapa, a classificação final foi elaborada com a integração dos resultados obtidos na prova classificatória, na entrevista e na conferência das certificações.

Concluído o processo de classificação, a equipe da CFD realizou a convocação dos candidatos selecionados. Esses formadores passaram, então, a participar da atribuição de aulas destinadas às atividades formativas relacionadas ao estágio probatório.

5.3. Formação dos profissionais da avaliação formativa

5.3.1. Formação dos tutores

Em fevereiro de 2024, a CFD promoveu uma formação presencial para os tutores do estágio probatório, com duração de dezesseis horas distribuídas em dois dias com carga horária de oito horas. Esse encontro foi organizado com o objetivo de aprofundar os conhecimentos e as práticas necessárias à tutoria, alinhando as diretrizes do novo modelo de estágio probatório da Secretaria de Estado da Educação do Paraná.

Durante o evento, foram trabalhados quatro eixos temáticos principais:



Premissas e atribuições da tutoria no estágio probatório: nesse tópico, foram abordados as bases conceituais e os objetivos da tutoria, destacando o papel fundamental do tutor como mediador do processo de desenvolvimento profissional dos professores formadores e professores ingressantes. As responsabilidades atribuídas aos tutores foram detalhadas, enfatizando a necessidade de promover uma cultura de aprendizado contínuo e suporte efetivo aos novos docentes;



Ferramentas de gestão e acompanhamento: esse eixo trouxe discussões sobre instrumentos que possibilitam o monitoramento e a avaliação das práticas pedagógicas dos professores em estágio probatório. Foram apresentadas metodologias e tecnologias para coleta e análise de dados, com o objetivo de garantir uma gestão eficiente e baseada em evidências no acompanhamento docente;



Observação da prática e Feedback Formativo: esse tema enfatizou a importância de uma abordagem formativa e construtiva na avaliação docente. A observação de aula foi explorada como um instrumento central para identificar potencialidades e desafios, enquanto o feedback formativo foi apresentado como uma ferramenta essencial para promover reflexões e melhorias contínuas. Técnicas de comunicação eficaz e estratégias de retorno personalizado foram debatidas para fortalecer a relação tutor-docente;



Grupos de trabalho: na etapa final do encontro, os tutores participaram de dinâmicas colaborativas que visaram à troca de experiências e à organização das suas rotinas de trabalho a partir do grupo de formadores que iria realizar o acompanhamento.

O encontro ainda serviu como preparação para a etapa seguinte: a formação presencial dos professores formadores, na qual os tutores assumiram o papel de facilitadores e condutores do processo formativo. A experiência foi um marco para fortalecer o entendimento e a aplicação dos conceitos do estágio probatório, contribuindo para que os tutores se sentissem mais confiantes e capacitados em suas funções.

Além do encontro inicial, a formação dos tutores teve continuidade ao longo do ano, com acompanhamento regular realizado pelos técnicos pedagógicos da coordenação. Essas interações ocorreram semanalmente, por meio de reuniões destinadas a repasses de informações, alinhamento de estratégias e apoio individualizado. Esses momentos reforçaram o compromisso com a qualidade do programa, proporcionando suporte contínuo para o desenvolvimento profissional dos tutores e promovendo uma implementação mais eficiente do modelo de estágio probatório.

5.3.2. Formação dos professores formadores

No final de 2023, foi realizada uma jornada-piloto com duração de quatro semanas, como uma etapa experimental para testar o modelo do primeiro ano de formação dos professores em estágio probatório. Durante essa experiência, focada na dramatização da prática de mentoria, 32 tutores assumiram o papel de professores formadores, enquanto 120 professores formadores, que manifestaram interesse em participar, representaram os professores em estágio probatório.

O tema escolhido para a jornada foi **“Se liga: recomposição de aprendizagens”**, que estava em destaque nas escolas naquele período. Essa iniciativa permitiu testar ferramentas tecnológicas, como Google Classroom, Google Meet e formatos para a gravação de aulas e disponibilização do registro utilizando o Educatron e demais componentes disponíveis nas escolas, além de validar instrumentos desenvolvidos, como a rubrica de avaliação.

Durante o período da jornada-piloto, foi testado o modelo de encontros formativos voltados ao repasse de informações e ao planejamento das observações. Além disso, os professores formadores puderam registrar suas práticas e receber feedbacks dos tutores, o que deu visibilidade às necessidades formativas relacionadas à prática de mentoria. Essa dinâmica favoreceu ajustes no modelo e contribuiu para identificar as necessidades formativas tanto dos tutores quanto dos professores formadores, fortalecendo o desenvolvimento de todos os envolvidos.

A jornada-piloto se mostrou altamente eficaz, pois permitiu à equipe do órgão central identificar e ajustar pontos do modelo desenhado. Além disso, funcionou como um processo formativo tanto para os tutores quanto para os professores formadores, proporcionando um aprofundamento na compreensão da proposta do novo modelo de estágio probatório e, ao mesmo tempo, facilitando o aprendizado sobre as rubricas de observação e as estratégias necessárias para sua aplicação prática.

Em fevereiro de 2024, foi realizado o **I Seminário de Formadores do Estágio Probatório**, com duração de dois dias, totalizando dezesseis horas de formação presencial. Esse evento teve como principal objetivo capacitar os formadores que atuam no estágio probatório, por meio de cinco oficinas temáticas que abordaram competências essenciais para o desempenho de suas funções.



- **Oficina 1: Comunicação assertiva e não violenta:** os participantes foram introduzidos aos princípios da comunicação assertiva e não violenta, explorando como essas práticas podem ser utilizadas no contexto da atuação dos formadores. A ênfase foi em desenvolver uma comunicação que promova a empatia, o respeito e a colaboração durante o processo formativo;
- **Oficina 2: Gestão de conflitos:** essa oficina teve como foco o conceito de conflito, suas causas e formas de manifestação. Foram discutidas estratégias práticas para gestão e mediação de conflitos, considerando as dinâmicas específicas do papel do formador e o impacto positivo de um ambiente resolutivo e harmônico no desenvolvimento profissional dos professores em estágio probatório;
- **Oficina 3: Observação da prática pedagógica:** com o objetivo de aprimorarem as habilidades de observação pedagógica, os formadores participaram de atividades que lhes permitiram compreender e analisar as práticas docentes. Essa etapa foi essencial para subsidiar o planejamento e a condução de diálogos formativos, considerando aspectos identificados durante a observação;
- **Oficina 4: Feedback na perspectiva do diálogo formativo:** nessa oficina, os formadores aprofundaram seus conhecimentos sobre a prática do feedback formativo, com foco na sua intencionalidade e em suas características principais. Foram abordadas formas de proporcionar retornos construtivos, que estimulem a reflexão crítica e promovam melhorias efetivas nas práticas dos professores ingressantes;
- **Oficina 5: Organização do trabalho do formador:** a última oficina tratou da organização prática do trabalho dos formadores, com apoio para a construção de agendas quinzenais e o planejamento estratégico de atividades. Esse momento buscou fornecer ferramentas e orientações para estruturar as ações a serem desenvolvidas de maneira eficiente e produtiva.

As oficinas foram organizadas de modo que os tutores das regionais atuassem como formadores dos professores formadores. Os técnicos da coordenação atuaram como observadores para devolutiva ou diálogo formativo posteriores.

A formação dos professores formadores do estágio probatório é um alicerce fundamental para o sucesso dessa política educacional na rede estadual de ensino.

Ao analisar o primeiro ciclo formativo e o acompanhamento contínuo dos tutores com os formadores ao longo do ano, foram identificadas áreas prioritárias de desenvolvimento, organizadas em conteúdos, competências, habilidades e atitudes essenciais. Entre os elementos centrais para a formação dos formadores, destacam-se:

- 1. Elementos constitutivos do formador de formadores:** incluem os saberes técnicos e pedagógicos, práticas formativas, características comportamentais e ações específicas que qualificam o trabalho do formador;
- 2. Abordagens e estratégias de formação em serviço:** exploram metodologias diversas, como abordagens facilitadoras e diretivas, autoavaliação, metacognição, escuta ativa, questionamentos propositivos, metodologias ativas, *role-playing*, análise de casos ou situações-problema, ações de referência e ações colaborativas. Essas estratégias são fundamentais para engajar os formadores e torná-los aptos a promoverem aprendizagem significativa;
- 3. Princípios da andragogia:** a compreensão das especificidades da aprendizagem de adultos, como autonomia, aplicação prática e relevância imediata dos conteúdos, é essencial para formar formadores mais preparados para atuarem com professores ingressantes;
- 4. Leitura e análise de contextos a partir de evidências:** utilizam-se ferramentas como modelos mentais e escada de inferência para promover interpretações embasadas no contexto educacional, permitindo tomadas de decisão fundamentadas;
- 5. Vivência prática dos conceitos e habilidades de tutoria:** por meio de atividades práticas, busca-se incorporar as competências relacionadas à metodologia de tutoria, com foco no fortalecimento do diálogo formativo e na promoção do desenvolvimento profissional.

Também foi possível observar que, apesar de uma seleção criteriosa de mentores, ao longo do primeiro ano de atuação a equipe da coordenação identificou desafios significativos no desenvolvimento das habilidades necessárias para a prática de mentoria. Havia uma expectativa inicial de que esse processo de adaptação e desenvolvimento fosse mais ágil. No entanto, a complexidade inerente à função de mentor sinalizou a necessidade de um processo formativo inicial robusto e bem estruturado.



Uma aprendizagem desse processo foi identificar que é crucial manter o equilíbrio entre essas competências técnicas e aquelas voltadas para o desenvolvimento de habilidades e competências necessárias à atuação como formador e à formação de adultos. Vale ressaltar que a formação de adultos apresenta uma dinâmica não linear, exigindo abordagens diversificadas e adaptativas para atender às necessidades dos formadores e garantir a eficácia do processo formativo. Para aprofundamento no tema, recomendamos a leitura do artigo [“O diálogo como estratégia de formação continuada de formadores em serviço”](#), da autora Sayuri Masukawa, que aborda o diálogo formativo como estratégia de formação continuada de formadores em serviço.

Na metade de 2024, a CFD realizou uma ouvidoria com os professores formadores para avaliar a implementação do novo modelo do estágio probatório. Esse processo incluiu uma escuta ativa, cujo objetivo principal foi identificar os maiores desafios enfrentados no exercício da mentoria, bem como mapear as necessidades de formação adicional e ajustes na proposta. Foi possível observar que os protocolos relacionados ao processo de observação e feedback, embora essenciais e indispensáveis, frequentemente geravam dúvidas entre os formadores, que demonstravam interesse em aprofundar seus conhecimentos nessas áreas específicas.

Os resultados dessa avaliação serviram como base para a definição do tema central do **II Seminário de Formadores do Estágio Probatório**, que foi a prática de **feedback**. O feedback foi escolhido como uma temática estratégica, dado seu papel determinante no fortalecimento do diálogo formativo entre os formadores e os professores ingressantes.

O momento formativo presencial, com duração de três dias e carga horária de dezesseis horas, foi conduzido pelos tutores dos núcleos regionais e direcionado aos professores formadores, estruturando-se em oficinas específicas para desenvolver competências práticas e conceituais sobre feedback formativo:

1. O feedback formativo no desenvolvimento e na formação continuada dos professores em estágio probatório

Objetivo: discutir o conceito de feedback e sua intencionalidade, além de abordar os princípios da andragogia para o desenvolvimento profissional de adultos-professores. Elementos como devolutiva e diálogo formativo foram apresentados como ferramentas centrais de aprimoramento.

2. Ferramentas do feedback formativo

Objetivo: introduzir ferramentas práticas, como o uso de rubricas, para estruturar feedbacks de forma objetiva, enfatizando o papel das evidências e habilidades como comunicação assertiva e questionamentos propositivos.

3. Desafios do feedback formativo

Objetivo: consolidar o aprendizado em uma dinâmica interativa de perguntas e respostas sobre os desafios cotidianos enfrentados pelos formadores, promovendo a reflexão sobre soluções práticas para problemas reais.

O encerramento incluiu uma construção colaborativa de um **mapa mental**, em que os tutores e professores formadores sintetizaram todas as ações operacionais necessárias para o trabalho do formador. Essa ferramenta serviu como um guia visual para planejamento e execução eficaz das atividades.

O seminário reforçou a importância do feedback formativo como pilar do estágio probatório, capacitando os formadores a desenvolverem práticas alinhadas às demandas da rede estadual e à melhoria da formação continuada.

Box 1: Para saber mais do modelo de formação dos professores mentores

A seguir, estão disponíveis os materiais completos que fundamentam as ações da formação e mentoria no Estágio Probatório do Paraná. Clique nos links para acessar os arquivos:

[Macroetapas do sistema de formação](#) – Apresentação com os principais pontos debatidos ao longo da construção da política.

[Modelo proposto do plano de formação inicial](#) – Documento com a estrutura sugerida para o planejamento da formação.

[Pautas e descrição da formação inicial dos professores formadores](#) – Material com o detalhamento dos encontros realizados na etapa inicial.

[Princípios](#) e [estratégias](#) da mentoria – Arquivo com os fundamentos conceituais e operacionais da mentoria no estágio probatório.



Considerações finais

O novo modelo de estágio probatório implementado pela Secretaria de Estado da Educação do Paraná representa um marco significativo na consolidação de políticas educacionais que valorizam o desenvolvimento profissional docente como eixo estruturante da qualidade do ensino. A abordagem formativa adotada se destaca por integrar mentoria em serviço, observações sistemáticas e feedbacks construtivos, promovendo uma cultura de aperfeiçoamento contínuo e alinhamento às diretrizes pedagógicas da rede.

O sucesso do programa é resultado de um robusto planejamento que articula normativas claras, tecnologias inovadoras, formações específicas e o envolvimento de atores-chave, como tutores, professores formadores e equipe de coordenação da política na unidade central.

A ênfase no caráter formativo no primeiro ano demonstrou ser uma estratégia acertada, promovendo um maior alinhamento com a cultura da rede, fortalecendo a identidade profissional dos envolvidos e direcionando o trabalho dos mentores.

A seguir, são apresentados os principais aprendizados observados durante a implementação:

- O processo bem estruturado de seleção e, sobretudo, os processos de formação contínua dos professores formadores (mentores) e tutores são elementos-chave para o êxito da implementação do novo modelo de estágio probatório;
- A tecnologia (Educatron) que permite a gravação de aulas com imagem e som de qualidade, instalada nas salas de aula durante a pandemia de Covid-19, foi um facilitador para a implementação da política;
- As observações de sala de aula com foco formativo tiveram um papel na construção da identidade profissional tanto dos ingressantes quanto dos mentores. Os professores formadores relatam ter melhorado a sua própria prática, a partir do trabalho com os professores ingressantes. Das escutas realizadas, os formadores enfatizam o papel da mentoria para um novo sentido na etapa da carreira docente;
- As observações das aulas quinzenais geraram um fluxo de trabalho muito intenso aos professores ingressantes e mentores ao longo de 2024; por isso, a partir de 2025 as observações passaram a ser mensais;

- O uso de rubricas favoreceu o trabalho do formador e criou um alinhamento sobre as expectativas da SEED-PR em relação à atuação do professor ingressante, pois a definição clara sobre o que a rede considera um ensino eficaz teve o potencial de delimitar metas a serem alcançadas, assim como identificar o que era preciso fazer para melhorar;
- A publicação da normativa com a [criação da função do professor e pedagogo formador](#) viabilizou a organização de toda a estrutura formativa necessária para a implementação do eixo de desenvolvimento. A criação dessas funções, juntamente com a alocação de parte da jornada de trabalho do professor formador para atuação como mentor, sem pagamentos de gratificações ou adicionais, proporcionou sustentabilidade financeira à política, uma vez que a mentoria por pares apresenta custo relativamente alto. O uso de incentivos e estratégias para atração de talentos no exercício de novos desafios, como professores formadores, foi inovador.

Esperamos que o compartilhamento de experiências e aprendizados obtidos pela rede estadual do Paraná na implementação de um novo modelo de estágio probatório inspire gestores e líderes educacionais a replicarem e adaptarem práticas semelhantes em seus contextos locais. A experiência paranaense reafirma a certeza de que transformar o estágio probatório em uma etapa estratégica para o fortalecimento das competências docentes, aproveitando a janela de oportunidade formativa dos primeiros anos de docência no ensino público, tem o potencial de reconhecer e valorizar os professores e contribuir para melhoria dos resultados de aprendizagem.

Que os frutos política sejam multiplicados em todo o país, servindo como um catalisador para a criação de uma política educacional de estágio probatório que impulse o desenvolvimento docente e contribua para que professores atuem em seu pleno potencial, reverberando em uma educação mais equitativa, inclusiva e orientada ao desenvolvimento pleno de todos os envolvidos no processo educacional.



Referências bibliográficas

BOYD, Donald et al. “The Influence of School Administrators on Teacher Retention Decisions”. *CALDER Working Paper*, n. 25-0509, 2009.

BRUNS, Barbara; LUQUE, Javier. *Great Teachers: How to Raise Student Learning in Latin America and the Caribbean*. Washington: The World Bank, 2014.

CHINGOS, Matthew M.; PETERSON, Paul E. “It’s Easier to Pick a Good Teacher Than to Train One: Familiar and New Results on the Correlates of Teacher Effectiveness”. Cambridge: Harvard University, 2010 *Economics of Education Review*, v. 30, n. 3, p. 449-65, 2011.

“DIÁLOGOFORMATIVO_Anaxagora Luft-NRE Dois Vizinhos_(23/04/24)_Química” (vídeo). Mentoria com Pauline Fernandes e Anaxágora Luft. *Pauline Fernandes* (canal), YouTube, 38min, 23 abr. 2024. Disponível em: [youtube.com/watch?v=zmjRNwOmFXI](https://www.youtube.com/watch?v=zmjRNwOmFXI). Acesso em: 2 jul. 2025

HANUSHEK, Eric A.; RIVKIN, Steven G. “Generalizations about Using Value-Added Measures of Teacher Quality”. *The American Economic Review*, v. 100, n. 2, p. 267-71, 2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Cidades e Estados: Paraná*. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/pr/>. Acesso em: 4 ago. 2025

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). *Censo Escolar da Educação Básica 2023: resumo técnico*. Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br>. Acesso em: 2 jul. 2025.

MODESTO, Paulo. “Formação de professores e avaliação: limites e possibilidades”. *Revista Ibero-Americana de Educação*, n. 43, p. 1-10, 2007.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). *Talis 2013 Results: An International Perspective on Teaching and Learning*. Paris: OECD Publishing, 2013.

PARANÁ (Estado). Lei Complementar nº 103, de 15 de março de 2004. Dispõe sobre o regime jurídico do Quadro Próprio do Magistério. *Diário Oficial do Estado*, Curitiba, 15 mar. 2004.

PARANÁ (Estado). “Formadores em Ação: conheça o GE”. Curitiba: Secretaria de Educação, 2023a. Disponível em: professor.escoladigital.pr.gov.br/formadores_acao/conheca_ge. Acesso em: 26 set. 2024.

PARANÁ (Estado). “Tutoria Pedagógica”. Curitiba: Secretaria de Educação, 2023b. Disponível em: educacao.pr.gov.br/tutoria_pedagogica. Acesso em: 26 set. 2024.

PARANÁ (Estado). Resolução nº 3.037/2024 – GS/SEED. Institui a Avaliação Especial de Desempenho no Estágio Probatório. *Diário Oficial do Estado*, Curitiba, 2024.

PNUD BRASIL; IPEA; FJP. *Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil*: 2022. Brasília: PNUD, 2022. Disponível em: www.atlasbrasil.org.br. Acesso em: 2 jul. 2025.



Há muitos caminhos para transformar a educação,
todos eles passam pelos professores!

Conheça mais sobre a nossa agenda em
profissaodocente.org.br