

PRECARIZAÇÃO DO PROCESSO DE APROFUNDAMENTO TEÓRICO-METODOLÓGICO CONTINUADO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO NO PARANÁ¹

SAPELLI, Marlene Lucia Siebert
Professora da Unipar, Cascavel/PR

Resumo

Este artigo objetiva discutir como o processo de aprofundamento teórico-metodológico continuado de professores, articulado como política educacional, durante do governo Lerner (1995-2002), explicita a própria negação deste processo. Tal processo foi desenvolvido pela SEED por meio da Universidade do Professor e um dos pontos de maior referência foi o Centro de Capacitação da Universidade do Professor, em Faxinal do Céu/PR. Além dos cursos promovidos foram criadas modalidades de pesquisa e estudo que se consolidaram na políticas dos "Vales"(Vale Saber, Vale Ensinar e Vale Aprimorar) que isentavam o governo do compromisso de garantir a continuidade do processo. Tais vales representaram ações pontuais e negavam o caráter de continuidade, tão necessário para uma formação continuada consistente.

Palavras chaves: formação de professores; políticas educacionais; governo Jaime Lerner (1995-2002).

Desenvolvimento

Vamos adotar para nossa discussão, a terminologia **treinamento de professores** que expressa a real intenção da proposta consolidada, nesta questão, pelo governo Lerner, no Paraná. O processo de treinamento de professores era um dos componentes do PQE (Programa Qualidade no Ensino Público do Paraná).² O componente "Treinamento de professores" foi desenvolvido pela SEED por intermédio da Universidade do Professor (estabelecida em 1995) e a maioria dos eventos ocorreram no Centro de Capacitação da Universidade do Professor em Faxinal do Céu/PR.

Tanto a secretária de Educação, Alcione Saliba, como o governador, Jaime Lerner, consideraram o investimento feito na Universidade do Professor muito importante:

O investimento em capacitação é ingrediente essencial para que possamos ter

¹ Ver SAPELLI, 2003.

² O PQE era um Programa destinado ao ensino fundamental. O Programa, aprovado pelo governo federal em 1992, negociado a partir de então com o BIRD (Banco Internacional de Reconstrução e Desenvolvimento), teve início em 1995. A princípio, seria executado até 31/12/1999, mas foi solicitado um aditamento e o prazo foi prorrogado até 2001, quando o Programa foi concluído. (SAPELLI, 2003, p. 123)

todas as crianças e jovens na escola, aprendendo, obtendo sucesso e concluindo, no tempo regular, todos os níveis de Educação Básica (Alcione Saliba) (PARANÁ, 2000).

A Universidade do Professor é o grande projeto do meu governo. Está nela o meu melhor propósito, que é fazer da educação a grande prioridade do Paraná, desenvolvendo algo essencial para o nosso país: o respeito aos educadores, o lugar de sujeito aos professores e aos alunos na vida nacional. A Universidade do professor é a abertura de um novo caminho. Um caminho ousado e único que vai sendo desbravado pelos professores paranaenses do norte e do sul, do leste e do oeste, da escola grande e pequena, do meio urbano e rural, na companhia das melhores cabeças deste país (Jaime Lerner) (PARANÁ, 2001).

O Programa tinha seis princípios básicos (PARANÁ, 2000, p. 4):

- a) *princípio de abrangência*: estabelece a oferta de capacitação para todas as áreas de atuação da SEED: ensino fundamental, ensino médio, educação de jovens e adultos, educação especial e educação profissional;
- b) *princípio da inclusão*: estabelece que todos os profissionais devem ser beneficiados, gestores escolares, docente de sala de aula, gestores dos sistema e apoio administrativo. Além desse público-alvo, algumas atividades serão voltadas à “comunidade escolar”: pais, alunos e amigos;
- c) *princípio da livre escolha*: permite que o profissional escolha a atividade de capacitação de seu interesse e de acordo com o projeto pedagógico da escola, desde que preencha os pré-requisitos estabelecidos;
- d) *princípio da oportunidade*: oferece oportunidade para o profissional participar, anualmente, de uma atividade de em média 40 horas, dentro do seu horário de trabalho. O funcionário ainda tem outra(s) possibilidade(s) de capacitação em horários alternativos ao de sua atividade profissional;
- e) *princípio do valor agregado*: possibilita a avaliação dos resultados da capacitação a partir de pré e pós-testes, cujos propósitos são conferir o progresso relativo do profissional e avaliar a qualidade dos provedores de docência dos cursos contratados;
- f) *princípio da totalidade*: determina que, para ser financiada, toda a atividade de capacitação deve estar prevista no programa, que consiste num esforço integrado para suprir as demandas dos profissionais da educação, a partir do direcionamento estratégico da SEED e do perfil atual do quadro de funcionários.

Foram ofertadas cinco modalidades de capacitação (Paraná, 2000):

a) *atualização*: seminários que permitem a reflexão sobre questões contemporâneas na área educacional e aspectos do cotidiano da prática pedagógica. Duração de oito a 50 horas. Os eventos de curta duração (oito a 16 horas) poderão ocorrer nas escolas, nos NRE ou nos locais definidos pelos provedores de docência, normalmente fora do horário de trabalho do profissional. Os eventos de longa duração (de 24 a 50 horas) ocorrerão no Centro de Capacitação da Universidade do Professor, em Faxinal do Céu. Durante esse período, o profissional será liberado de suas atividades;

b) *proficiência*: cursos que possibilitam o aprofundamento de conteúdos específicos em diversas áreas curriculares. Podem ocorrer no Centro de Capacitação da Universidade do Professor, em Faxinal do Céu, ou em locais definidos pelos provedores, com duração de 40 a 120 horas, fora do horário de trabalho;

c) *aperfeiçoamento*: cursos que promovam o aprofundamento de conteúdos e metodologias de ensino em diferentes áreas curriculares. Duração de 120 a 240 horas, fora do horário de trabalho, em local definido pelo provedor;

d) *projetos*: atividades envolvendo elaboração de estudos e materiais, sempre voltados à prática pedagógica. Podem ser organizados individual ou coletivamente, sob orientação dos especialistas que compõem o NRE, ou professores de Instituições de Ensino Superior, que são parceiras da SEED. Os projetos serão apoiados por bolsas VALE SABER, as quais terão novas regras, divulgadas em documento posterior. O trabalho deve ser desenvolvido no período de 10 a 12 meses, no local de atuação do profissional;

e) *pós graduação*: oportunidade de liberação do profissional, por tempo limitado, para desenvolver proposta de tese, **desde que a temática seja do interesse da SEED [grifo nosso]** e o curso tenha aprovação da Capes. O programa prevê somente mestrado e doutorado (*stricto sensu*) e o número de vagas é reduzidíssimo.

As atividades de capacitação eram organizadas sob três enfoques (PARANÁ, 2000, p. 5):

1. **pedagógico**: atividades direcionadas para a instrumentalização da escola no desenvolvimento do processo de ensino e aprendizagem, cumprindo os objetivos da LDB e de acordo com os PCNs;
2. **gerencial**: atividades voltadas para a socialização dos instrumentos modernos de gestão de recursos humanos, materiais e financeiros, por meio de processos e procedimentos, em conformidade com as legislações aplicáveis;
3. **mobilização e comunicação**: atividades voltadas para o desenvolvimento da

competência da escola como responsável pela articulação com a comunidade, sempre no sentido de investir no sucesso do aluno.

O Professor Pedro Elói Rech, em sua dissertação de Mestrado, fez um estudo aprofundado sobre a questão e apresentou-nos os dados seguintes: como em 1995 Faxinal do Céu ainda não estava pronto, os primeiros encontros foram realizados em Praia de Leste na Associação do Banco do Estado do Paraná. O primeiro deles foi de 30/9 a 5/10/95, quando estiveram reunidos os 30 chefes dos NRE, 30 integrantes das equipes de ensino dos NRE, 220 funcionários da SEED, representantes da Fundepar, Cetepar e alguns diretores. Os diretores eleitos em 1995 foram convocados para participar de seminários antes mesmo de assumirem suas funções. Até abril de 1997, a empresa que esteve à frente dos eventos foi a CESDE (Centro de Educação Gerencial Avançada) de Petrópolis/RJ (RECH, 1999, p. 61) que recebeu R\$ 161.640,00³ para cada curso realizado, totalizando, em 1996, um contrato de R\$ 3.394.000,00 (para realizar 21 cursos) (RECH, 1999, p. 78) Em 3/3/96 realizou-se o primeiro encontro em Faxinal do Céu do qual participaram 450 professores.

Como dissemos, nos anos de 1995 e 1996 quem organizou os eventos foi a empresa CESDE, cujo proprietário era Arthur Pereira e Oliveira Filho. Uma polêmica envolveu a contratação da empresa: o fato de o ter sido sem licitação. “No que diz respeito à dispensa de licitação é invocada a Lei 8666 de 21/6/93 e alterações posteriores que permitem a contratação sem licitação quando é inviável a competição, em virtude de notória especialização” (RECH, 1999, p. 77).

O “Relatório de Avaliação do Programa de Capacitação dos Recursos Humanos da Educação” de dezembro de 1996 apresentava alguns resultados. Para avaliar o Programa, foram selecionados quatro NRE (Curitiba, Região Metropolitana Sul e Norte e Paranaguá). O Relatório, além de outros dados, apresentava as seguintes conclusões:

a) Dos cem cursistas escolhidos aleatoriamente para responder às perguntas de avaliação, a quase totalidade demonstra um altíssimo grau de satisfação com o evento. Os motivos citados incluem a valorização do eu, a renovação de idéias, a aquisição de hábitos novos tais como leitura, a arte e a música, a motivação e o estímulo proporcionados, a oportunidade de repensar e mudar o modo de trabalhar e a abertura de novos horizontes. As **poucas [grifo nosso]** opiniões divergentes mencionam que os temas tratados não atingem o trabalho do professor na sala de aula e que os palestrantes ignoram as reais necessidades do professor (p. 18). “(...) O Seminário de Atualização e Motivação de Faxinal do Céu aparece em primeiro plano na aceitação (...)” (p. 33);

³ Os componentes da despesa eram: planejamento e desenvolvimento do projeto, coordenação geral e apoio administrativo, elaboração de material, honorários dos instrutores, treinamento de monitores, passagens aéreas e hospedagem em Curitiba.

- b) “Embora alguns professores ainda mostrem resistência à participação em cursos e eventos, de maneira geral, os técnicos consideram que os professores reagem positivamente ao Programa de Capacitação” (p. 33);
- c) “(...) Diretores reclamam da desestruturação da Escola quando dois professores de 40 h, por exemplo, participam dos Seminários em Faxinal do Céu”(p. 33);
- d) “opinam os coletores que os professores apresentam dificuldade em inovar os encaminhamentos pedagógicos”(p. 35).

Como podemos perceber, o documento procurou enfatizar a importância dos Seminários de Atualização e Motivação, justamente por se entender que cada sujeito, individualmente, devia ser convencido da sua responsabilidade. Apontavam-se algumas questões de ordem prática que os cursistas consideraram como dificuldades nas Escolas causadas pelo Programa (item c), porém, mesmo nos anos seguintes do Programa, elas foram simplesmente desconsideradas, pois a *qualidade* do ensino nunca foi prioridade. A cooptação sim, era prioridade. Os próprios coletores admitem, no final do documento, que não há relação direta entre a participação no Programa e resultados de mudanças nas Escolas (item d).

No início de 1997, a CESDE foi dispensada pela SEED e, em 24/3/97, foi publicado em Diário Oficial o Edital de Licitação e, em 25/6/97, anunciou-se a vencedora: Luna & Associados Consultoria de Empresas S/C Ltda (criada em 1985), cujo proprietário era Jesus Luna. O contrato foi de 4 milhões de reais para a realização de 25 seminários. “A Luna & Associados iniciou os trabalhos em Faxinal do Céu no mês de agosto de 1997, ano em que realizou apenas três seminários. Os seminários foram interrompidos após a realização do terceiro, para serem reiniciados somente em fevereiro de 1998” (RECH, 1999, p. 80-84).

Participar de eventos em Faxinal causou-nos sensações antagônicas: de desconfiança, de asco e de êxtase. *De desconfiança* porque nos sentíamos num campo de concentração – havia monitores “coloridos”⁴ pra todos os lados controlando horários, direito à comida, ouvindo nossas conversas que eram levadas à alta cúpula e, no dia seguinte, despejadas sutilmente nas apresentações; *de asco* porque nos fizeram assistir, por exemplo, ao filme “Festa de Babette” para aprender que “a riqueza está dentro de nós” e *de êxtase* porque pudemos tomar um “banho de cultura” e assistir, por exemplo, um “Carlinhos de Jesus”. Ao invés de estarmos discutindo as relações da Educação com o Trabalho, estávamos “meditando, adquirindo noções para maior qualidade de vida” ou sendo convencidos que nossa profissão era “vocação” e que nossa dedicação não

⁴ “São divididos entre monitores de apoio e pedagógicos. Aos primeiros cabem tarefas como: recepção dos participantes, controle do cumprimento de horários, divulgação de avisos, apoio e incentivo aos participantes, controle da disciplina e preservação dos ambientes, indicação de locais e balizamento de ônibus. Já as tarefas dos monitores pedagógicos são: apoio aos participantes nos grupos, colaboração para o cumprimento de horários, relato de dificuldades no andamento dos trabalhos, providência de materiais necessários à apresentação dos grupos e colaboração na chegada e saída dos participantes”. (Rech, 1999, p. 77)

deveria estar associada a salários. Os eventos de Faxinal eram verdadeiros “circos” com direito a “palhaços” e tudo! Chegaram até a achar que nunca havíamos sido tão bem tratados.

Podemos até nos referir a Faxinal como “*centro de ilusões*, pois lá docentes aprendem que diretor é *gerente*, alunos são *clientes*, a vida é uma *competição*, e que o sucesso na profissão deve ser alcançado pela *força interior, individual*” (APP/Sindicato, 2002, p. 13).

Se esta descrição não contempla o aspecto físico, podemos recorrer àquela apresentada por Rech:

Celebração da qualidade. Essa, a primeira sensação de quem chega à Universidade do Professor, em Faxinal do Céu, onde os professores da rede estadual de ensino participam do Seminário de Educação Avançada.

Pequenas casas de madeira muito simples, mas limpíssimas e muito bem pintadas, mais parecendo uma **cidade cenográfica** [grifo nosso], planta-se um imenso gramado, pontilhado aqui e ali, por folhagens. O arruamento é delicado e se completa por praças, alamedas e remansos. Tudo é singelo, mas impecável: não há um pedaço de papel nos jardins, nenhuma pedra no caminho.

A poucos metros, a celebração da natureza, numa das regiões mais bonitas do Estado. A mata nativa - peroba, cedro, imbuia - tem um verdadeiro sacrário num belo bosque de pinheiros. E a parceria homem-meio ambiente é selada no horto florestal, cultivado com muito cuidado há mais de 20 anos.

A celebração aumenta quando se descobre o nome das cinco quadras que reúnem, além das 275 casas, dois auditórios e um refeitório, separados por imensos jardins, onde o pensamento voa livre feito borboleta a pousar em novos interesses.

Há a quadra das Artes, da Literatura, da Ciência, da Filosofia e da Música. Na quadra da Filosofia, há a rua Sócrates e a praça Ética. Na quadra das Artes, a praça Aleijadinho e a rua Henri Matisse.

O auditório Jean Jacques Rousseau merece endereço inspirado: rua Manoel Bandeira, próximo da praça Monalisa. O auditório Rubens Correa fica na rua Guimarães Rosa, a poucos metros da praça Quinta Sinfonia. Mas é na rua Cecília Meireles que se faz um curto passeio pelas belezas mais distantes do tempo, da praça Odisséia à praça Amarcord.

A genialidade do homem no pensamento e na arte e a qualidade das maiores produções humanas no decorrer dos séculos não são meras referências físicas, mas o ponto de partida para um novo desafio: levar o professor da rede estadual de ensino a exercitar a qualidade de vida, convivência e de pensamento, compreendendo que é da qualidade individual que nasce a excelência do coletivo. (Revista Universidade do Professor apud RECH, 1999, p. 67).

De 1995 a 2001 foram realizados 1415 eventos pela Universidade do Professor (dos quais, 298 no Centro de Capacitação de Faxinal do Céu), totalizando 316.061 participantes . Em 2001, dos 811 eventos realizados (dos quais participaram 89.233 pessoas), 109 foram coordenados por Instituições de Ensino Superior, como Unicentro, UFG, UEM, UEL, UFPR, UNIOESTE, FAFIPA, CEFET, FECILCAM, FAFICOP, UFSC, UFRS e FAFIUVA. Dos 811 eventos, 104 foram *Seminários de Sensibilização*⁵ e dois foram participações em eventos internacionais (Finlândia e Espanha). Até junho de 2001, a empresa Amaná Key realizou cursos para gestores. Em geral, não houve desistências, mas houve eventos em que a desistência chegou a 80%, como o caso do curso *Utilizando a Informática para atividades educacionais no Ensino Médio* (em Prudentópolis). O número de participantes nos eventos variou de 1 a 1000 (PARANÁ, 2002a).

Dentro do componente Treinamento de professores, tivemos também o Vale Saber e o Vale Ensinar. O Vale Saber teve sua criação com a publicação do Decreto 736 de 16/5/95. Era uma bolsa auxílio concedida aos professores da rede pública estadual pertencentes ao Quadro Próprio do Magistério e Quadro Único de Pessoal, que atuavam em sala de aula em qualquer nível e modalidade de ensino. O Vale Saber foi considerado uma forma de capacitação e um reforço à permanência dos professores em sala de aula, diminuindo a rotatividade no sistema educacional. No quadriênio 95/98 o professor que desenvolveu o projeto recebeu uma bolsa de R\$ 100,00 mensais por 12 meses.

O Vale Saber poderia ser realizado de três formas: *investigação pedagógica* (estava diretamente ligada à prática pedagógica na sala de aula. O professor, junto com os alunos, buscava, por meio de pesquisa ou metodologias diferenciadas, aprimorar e aprofundar seus conhecimentos teóricos e práticos sobre determinado assunto e transformava essa teoria numa prática inovadora); *estudo independente* (o professor buscava, por meio de leitura em ampla bibliografia, conhecimento e embasamento teórico para nortear a sua prática pedagógica, na sala de aula onde está atuando) e *qualificação formal* (por meio de um curso de especialização ou de estudos adicionais ofertados pelas IES).

As propostas eram apresentadas pelos professores e selecionadas a partir de três critérios: consistência da proposta; relevância da proposta para a melhoria da qualidade do ensino e vinculação da proposta com a área de atuação do professor.

Foram realizadas várias etapas, conforme indicado a seguir:

Número de participantes no Vale Saber (1995 a 2002)

⁵ Se entendemos que o modelo de gestão pauta-se na GQT (Gerência de Qualidade Total) percebemos que a sensibilização representa a construção da motivação necessária para que os trabalhadores respondessem aos chamados do governo Lerner para a reorganização da Escola, não criando assim movimentos de resistência. Lembremos também que o Banco Mundial considerava, como já afirmamos, a motivação do professor mais importante que o domínio dos conhecimentos da área de atuação de cada professor para a aprendizagem do aluno.

ETAPAS	DATAS	NO.DE BOLSAS OFERTADAS	PROFESSORES INSCRITOS	PROJETOS APROVADOS	PROJETOS CONCLUÍDOS
1	06/95 A 05/96	2000	1837	1767	1576
2	3/96 A 2/97	8000	3220	3020	2751
3	3/97 A 2/98	8000	6287	6208	5666
4	3/98 A 2/99	6000	5603		5660*
5	1999**				
6	2000**				
7	7/2001 A 12/2001*	10000*	13.676*	8690*	8430*
8	5/2002 a 11/2002*	14700 ⁶	***	***	14000

Os dados da 1^a à 4^a etapas foram fornecidos pelo NRE de Cascavel (folheto enviado à escolas).

Obs. * Dados fornecidos por Alexandra Carla Scheidt, assessora financeira da SEED/PR.

** Não foi realizado o Projeto porque o governo ofereceu outras formas de Capacitação.

*** Dados não informados.

A partir de 2001, o Vale Saber passou a ser feito de outra forma. O projeto passou a ser desenvolvido por uma equipe de no mínimo 2 e no máximo 6 pessoas (todas regentes de classe, atuando em um mesmo Estabelecimento de Ensino). Cada professor recebeu R\$ 600,00 (R\$ 500,00 para o desenvolvimento do projeto e R\$ 100,00 para as despesas) (Cascavel, 2001). “Se o professor bolsista Vale Saber 2002 for afastado por doença, por prazo superior a 15 dias, terá que devolver integralmente os valores recebidos” (GOVERNO, 2002, p. 2).

Os resultados das pesquisas foram apresentados em seminários, mostras regionais e jornais. Antes de 2001, professores da IES acompanhavam os professores bolsistas do Projeto. A partir de 2001, o Projeto passou a ser gerenciado pela Universidade do Professor. Até 1998, as opções para os projetos a serem desenvolvidos eram bastante amplas. Em 2001 e 2002, pudemos observar um direcionamento bastante expressivo dos projetos, pois a SEED especificou as temáticas de seu interesse e também os projetos considerados financiáveis que receberiam apoio .

Na edição 2002, do Vale Saber, o número de bolsas foi ampliado para 14.700 (2% delas destinadas às Comissões Regionais responsáveis pela supervisão, avaliação e gerenciamento dos projetos) e priorizava-se o desenvolvimento das habilidades em comunicação, uso ágil das quatro operações e o *aprender a aprender*. Houve prioridade para estas três questões porque as mesmas foram apontadas como deficientes nos resultados da Avaliação do Rendimento Escolar (AVA), Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM) e pelo Sistema de Avaliação da Educação Básica (SAEB) (PARANÁ, 2002c, p. 4-5). Em 2002, 50% das bolsas foram destinadas ao ensino fundamental regular de 5^a. a 8^a. Série, 32% ao Ensino Médio Regular, 10% à Educação de Jovens e Adultos (presencial e semi-presencial), 5% à Educação Especial e 3% ao Ensino Fundamental Regular de 1^a. a 4^a. Séries, específicas para o contra-turno (estas destinadas exclusivamente aos professores da rede estadual que desenvolvam projetos de reforço a alunos do CBA em contraturno) (PARANÁ, 2002b, p. 19).

⁶ PARANÁ, 2002C, P. 19

Em 2002, chamou-nos a atenção a inclusão de 900 bolsas para treinamento desportivo, no contraturno, logo após ter sido, praticamente, retiradas as aulas de Educação Física no ensino noturno e 360 bolsas-auxílios para a educação inclusiva (GOVERNO, 2002, p. 3). Podemos perceber a ênfase em “políticas compensatórias”. Além disso, percebemos uma valorização de projetos de rápida implementação que priorizavam inclusive a *competição e o voluntariado*.

Quanto ao Vale Ensinar, apesar de pesquisas no NRE de Cascavel e na própria SEED, poucos dados conseguimos. Parece não haver muitos registros. A bolsa neste projeto também era de R\$ 100,00 e envolveu 1.200 professores. Uma das modalidades foi o “Projeto Aprendiz do Futuro” (iniciado em 97 com orientações do jornalista Gilberto Dimenstein) para permitir acesso à Internet (PARANÁ, 1998, p. 31).

No 1º. Semestre de 2002, a SEED lançou, para incentivar os funcionários a ampliar seus conhecimentos, o Vale Aprimorar. O referido vale, também fez parte de Programas de Capacitação Continuada da SEED. Nesse projeto o funcionário estatutário ou celetista (inclusive Paranaeducação) – técnico administrativo, assistente administrativo ou auxiliar administrativo – receberia uma bolsa de R\$ 250,00 (paga em duas parcelas, uma em julho, outra em dezembro quando o funcionário comprovasse a realização da capacitação). O funcionário inscrito e selecionado deveria cumprir uma capacitação de 64 horas (cursos que deveria freqüentar fora do horário de trabalho – presenciais ou à distância). (GOVERNO, 2002, p. 11). Até outubro de 2002, nada de concreto havia sido feito sobre a questão, apesar de ter sido programado um evento em Faxinal do Céu, para dezembro de 2002, com o objetivo de avaliar o Projeto, e de muitos funcionários terem desembolsado dinheiro para pagar cursos oferecidos para a tender a tal projeto.

O processo continuado de aprofundamento teórico-metodológico tornou-se, no âmbito das políticas educacionais do governo Lerner, instrumento poderoso de construção do consenso, no que se referia ao projeto neoliberal em andamento para a educação e uma forma de ampliar os “ganhos” dos profissionais da área sem o compromisso de mantê-los de forma permanente.

Referências

- APP/SINDICATO. **Caderno de Debates**: construindo o Plano Estadual de Educação para um novo governo. Curitiba: W3 Publicidade, 2002.
- GOVERNO concede gratificação de R\$ 100 a servidores da educação. **Jornal Educação**. Curitiba, abril/maio de 2002.
- PARANÁ. *Caderno número 9 – PQE – A Educação no Paraná nos anos 90*. Curitiba, 1998.
- _____. **Documento Base – Universidade do Professor**. Curitiba, 2000.
- _____. Secretaria de Estado da Educação. *Documento base da Universidade do Professor*. Curitiba, 2001.
- _____. **Caderno de Debates**: construindo o Plano Estadual de Educação para um novo governo. Curitiba: W3 Publicidade, 2002(a).

_____. Secretaria de Estado da Educação. **Manual de procedimento**. Projeto Vale Saber. Escola: substantivo próprio. Edição 2002. Curitiba, 2002 (b).

RECH, Pedro Elói. **Faxinal do Céu – Universidade do Professor**: a redução dos conceitos de educação e uma ameaça a sua forma pública e democrática. São Paulo, 1999. Dissertação (Mestrado em Educação), Pontifícia Universidade Católica.

SAPELLI, Marlene Lucia Siebert Sapelli. **Políticas educacionais do Governo Lerner no Paraná (1995-2002)**. Cascavel: Gráfica Igol, 2003.