RELATÓRIO

O FUTURO DA *docência:*

desafios e percepções atuais
sobre a carreira de professor.

Conectando Saberes

SUMÁRIO

A **Conectando Saberes** 02

Introdução 04

A visão dos professores sobre as principais alavancas que contribuem para o ingresso e a permanência na carreira docente 08

- Atratividade da carreira docente 08
- Formação inicial 13
- Concursos, contratações e estágios probatórios 20
- Rotina e motivação 25
- Formação continuada e prática pedagógica 31
- Carreira e progressão 37

Conclusão 42

Anexo I: Nota metodológica 46

Anexo II: Íntegra do questionário online realizado 51

Referências 59

CLIQUE/TOQUE PARA NAVEGAR!

01

A CONECTANDO SABERES

A Conectando Saberes **é uma iniciativa voltada para promover a colaboração e a troca de boas práticas entre educadores e organizações interessadas em temas relacionados à educação básica no Brasil**. A organização é formada por uma rede de núcleos localizados em 73 cidades, que buscam fomentar comunidades de práticas formadas por educadores que sejam engajados em transformar a educação pública de forma positiva.

A organização é constituída por uma rede majoritariamente formada por professores, coordenadores pedagógicos e diretores que desejam compartilhar suas experiências e conhecimentos, além de se conectar com outras pessoas que têm interesses semelhantes. Através de fóruns de discussão, workshops, conferências e outros eventos, a rede permite que seus membros sejam expostos a diferentes perspectivas e abordagens em relação à educação, o que pode levar a novas ideias e soluções para os desafios atuais do setor.

Composta por **mais de 600 educadores de todas as regiões do Brasil**, a Conectando Saberes tem se firmado como uma organização referência no fomento de comunidades de práticas entre os educadores da educação básica. Com o objetivo de estimular o protagonismo de educadores no debate educacional, a Rede Conectando Saberes tem se destacado pela sua abordagem centrada na busca por soluções para os desafios da área, acreditando que as respostas para muitas das dificuldades enfrentadas na educação básica no Brasil estão em práticas exitosas implementadas todos os dias por milhares de educadores em suas comunidades escolares, que merecem reconhecimento e destaque.

Elaborada ao longo de 8 meses com a ampla participação da rede de professores da Conectando Saberes, a pesquisa ***O Futuro da Docência no Brasil*** busca responder aos questionamentos sobre quais os rumos da docência no país e como profissionais da educação podem contribuir nesse debate. A pesquisa é parte da missão da Conectando Saberes de fomentar espaços de protagonismo para professores no debate educacional e incidir no debate público sobre políticas que apoiem a melhoria da carreira docente. Dessa forma, a organização espera contribuir para a construção de um futuro em que profissionais da educação sejam reconhecidos e valorizados pela sociedade como um todo.

INTRODUÇÃO

02

O futuro da *docência*

é um projeto de iniciativa da organização Conectando Saberes, **com o objetivo de impulsionar o debate sobre a valorização docente dentro e fora do ecossistema da educação e das esferas do governo**. O objetivo é evidenciar as vozes dos educadores de todo o Brasil e ouvir suas percepções sobre a carreira docente, seus desafios e oportunidades.

O projeto visou entender a percepção dos educadores em relação a diversos pontos da carreira docente e quais seriam as recomendações de ações que poderiam contribuir para sua melhoria. O intuito foi mapear fatores que, na percepção dos próprios educadores, fazem os profissionais permanecerem ou abandonarem a profissão docente, bem como coletar suas sugestões de ações que poderiam influenciar o ambiente escolar e as políticas públicas lideradas pelas secretarias de educação municipais e estaduais.

No intuito de organizar o relatório e a coleta de dados, a pesquisa foi dividida considerando diferentes tópicos, que levam em conta a sequência de etapas que um docente percorre ao longo da carreira, desde a atratividade até os planos de carreira e salários oferecidos pelas redes de ensino. **Estes tópicos são:**

- Atratividade da carreira docente
- Formação inicial
- Concursos, contratações e estágios probatórios
- Rotina e motivação
- Formação continuada e prática pedagógica
- Carreira e progressão

CLIQUE/TOQUE PARA NAVEGAR!

Em seguida, para coletar as opiniões e percepções sobre os tópicos abordados e as respectivas recomendações dos educadores, a pesquisa foi dividida em três principais fases, sendo a primeira e a segunda realizadas de forma paralela, como detalhado a seguir.

FASE 01

Revisão de literatura e sistematização de fontes

A primeira etapa da pesquisa foi importante para delimitar o escopo deste relatório. Ela teve como objetivo identificar quais eram os principais desafios da carreira docente e quais deles deveriam ser abordados no material. A ideia inicial partia do pressuposto de que o Brasil está vivendo um fenômeno de falta de professores e que muitos docentes são alocados em disciplinas para as quais não se formaram, acontecimento muitas vezes chamado de **"apagão docente"**. Para melhor compreender esta questão, pesquisas com este viés foram analisadas e conversas com professores que compõem a Rede Conectando Saberes e especialistas foram realizadas.

A partir das pesquisas e das conversas, chegou-se à conclusão de que esse problema de fato existe no Brasil, porém não pode ser generalizado para todas as regiões do país, e há outros pontos da carreira docente, como a formação inicial, que estão relacionados ao fenômeno. Assim, a partir de uma revisão bibliográfica, da análise de dados administrativos e das conversas com educadores e especialistas, foi possível redefinir e, em seguida, delimitar o escopo da pesquisa. Primeiramente, ampliando-o para que ele abordasse mais do que somente o fenômeno da falta de professores e da inadequação das alocações e, em seguida, delimitando os principais desafios que seriam abordados dentro de cada uma das etapas da carreira docente. Esses desafios são os tópicos elencados acima.

Conversa com profissionais da Rede Conectando Saberes e especialistas

FASE 02

A segunda fase foi realizada de forma paralela à primeira, para que fossem complementares e pudessem ajudar na delimitação do escopo inicial. Durante as primeiras semanas do projeto, a equipe de pesquisadoras e da Conectando Saberes organizou conversas com professores, coordenadores pedagógicos, gestores escolares, técnicos das Secretarias de Educação e especialistas educacionais.

As rodadas de conversa aconteceram com profissionais de todo o Brasil, representando todas as regiões e englobando grande parte dos núcleos[1] da Conectando Saberes. No total, participaram cinco grupos de professores, quatro grupos de coordenadores pedagógicos, cinco grupos de gestores e quatro funcionários de secretarias de educação. Também participaram cinco especialistas educacionais de diferentes organizações da sociedade civil.

O objetivo das conversas foi informar hipóteses dentro dos diversos pontos da carreira docente abordados pela pesquisa, refinando e ampliando o escopo inicial do levantamento. As conversas também foram essenciais para definir os principais desafios nos quais era importante coletar a percepção dos educadores, bem como os tópicos que seriam abordados na etapa de escuta (questionário). A partir das conversas, optou-se por investigar pontos dentro de cada um dos tópicos mencionados acima, além de entender as principais recomendações dos educadores em relação a esses desafios. Esta etapa foi crucial para a terceira e última, caracterizada pela elaboração, realização e análise dos questionários aplicados com profissionais da educação de todo o Brasil.

Elaboração e realização do questionário online e análise dos resultados

FASE 03

A partir da delimitação do escopo da pesquisa, dos dados coletados e da percepção dos educadores e especialistas, a equipe de pesquisadoras e da Conectando Saberes elaborou um questionário online que pudesse coletar a percepção dos profissionais da educação em cada um dos tópicos mencionados, bem como suas recomendações para as escolas e para as secretarias de educação. O questionário na íntegra está disponível no Anexo II desta publicação.

Optou-se por realizar um questionário totalmente online, que permitisse que profissionais de todo o país pudessem participar. A ferramenta escolhida foi o Pesquizap[2] e o link da pesquisa foi repassado via grupos de mensagens. Inicialmente, a divulgação foi feita através dos núcleos da Conectando Saberes, e, em seguida, de forma orgânica através dos canais de comunicação de diversas redes de ensino e dos próprios profissionais. Mais detalhes sobre esse processo e o perfil dos respondentes estão no Anexo I desta publicação.

[1] Os chamados núcleos da rede Conectando Saberes são as comunidades de prática, localizadas nas cidades que contam com professores participantes da rede.

[2] O "Pesquizap" coleta informações dos usuários de forma escalável, utilizando pesquisas conversacionais, disparos de mensagens e dashboards de acompanhamento de resultados em tempo real. As pesquisas são lançadas via WhatsApp e as informações são coletadas em uma única base.

O questionário online foi realizado do dia 21 de novembro ao dia 11 de dezembro de 2022 com 6.430 profissionais da educação, entre professores, coordenadores pedagógicos, supervisores, gestores escolares e outros profissionais, como, por exemplo, profissionais das secretarias de educação[1]. Esse questionário foi dividido em três grandes blocos, sendo o primeiro para traçar o perfil dos profissionais, o segundo para entender sua percepção sobre os desafios da carreira docente e o terceiro e último focado em recomendações para escolas e redes de ensino. O questionário possibilitou a coleta de informações e ajudou a confirmar ou contestar hipóteses levantadas nas conversas com os profissionais da rede e a partir da revisão de literatura.

Os resultados dos questionários foram então analisados e contrastados com dados administrativos e resultados de pesquisas e estudos examinados na primeira fase. O objetivo da análise foi avaliar as percepções gerais e também de recortes específicos dos profissionais da educação, a partir de uma série de critérios relacionados ao seu perfil, como região e estado em que atuam, o tipo de profissional (professor, coordenador pedagógico, etc.), o tipo de contrato que possuem (concursados, temporários, etc.), os anos de experiência, entre outros.

A análise dos resultados visa ilustrar quais são os elementos essenciais para que tenhamos uma carreira docente atrativa e valorizada no Brasil. Nesse sentido, entende-se que para que um docente consiga executar eficientemente seu trabalho é preciso que um conjunto de fatores esteja reunido, passando por uma carreira atrativa para os jovens, uma formação inicial e continuada de qualidade, condições dignas de trabalho e rotina, remuneração adequada e planos de carreira coerentes com os desafios da profissão.

A consolidação do trabalho realizado nas três fases é apresentada a seguir. O projeto Futuro da Docência foi em grande medida construído com base na percepção dos educadores, e o relatório traz na íntegra suas visões e falas durante as conversas e no questionário. O intuito é que aqueles que de fato vivem e conhecem os desafios da carreira docente em profundidade sejam os mais importantes atores capazes de influenciar as políticas públicas.

[1] Neste relatório, para fins de compreensão durante a análise dos dados, as expressões “educadores” e “profissionais”referem-se a todos os participantes do questionário, e engloba professores, coordenadores pedagógicos, supervisores, gestores escolares e outros profissionais, como, por exemplo, profissionais das secretarias de educação.

A VISÃO DOS PROFESSORES SOBRE AS PRINCIPAIS ALAVANCAS QUE CONTRIBUEM PARA O INGRESSO E A PERMANÊNCIA NA CARREIRA DOCENTE

03

Atratividade da carreira docente

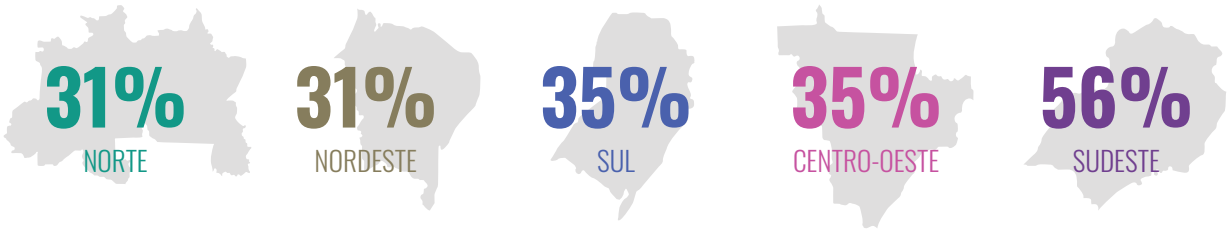
Segundo os educadores, a carreira docente não é atrativa para os jovens, principalmente devido a salários e planos de carreira insatisfatórios e à falta de prestígio social. Eles acreditam que os próprios professores são agentes de desmotivação dos jovens a seguir a profissão.

Os fatores que influenciam um jovem a escolher a profissão docente estão relacionados ao nível de atratividade da carreira quando comparado a outras profissões. De acordo com um estudo do Banco Interamericano de Desenvolvimento, cinco são os principais fatores: a motivação intrínseca do jovem, o prestígio da profissão, o salário, as oportunidades de crescimento profissional e as condições de trabalho (Elacqua et al., 2018). De fato, quando perguntados sobre sua percepção de atratividade de carreira, muitos dos entrevistados mencionaram a falta de prestígio social, de incentivos financeiros e de oportunidades de crescimento como fatores de desmotivação.

> *"O salário é só a ponta do iceberg: não há valorização do professor, há muita falta de respeito – o que não deixa bons exemplos para os alunos –, falta de vontade dos professores em compartilhar e alta competitividade da carreira."*
>
> *Professor(a), São Luís (MA)*

A pesquisa realizada com os educadores mostrou que mais de um terço deles (36,8%) discordam totalmente que um dos principais fatores que leva os jovens a escolherem a carreira docente está ligado aos salários e planos de carreira, que são mais atrativos do que outras profissões. Os profissionais do Sudeste são particularmente mais críticos em relação a esse ponto: 56,1% discordam da afirmação, comparado a 30,7% dos profissionais nordestinos, 35,2% dos educadores do Sul, 31,1% do Norte e 35,4% do Centro-Oeste.

Profissionais que discordam totalmente que um dos principais fatores que leva os jovens a escolherem a carreira docente está ligado aos salários e planos de carreira (em %)



Quando avaliamos esses dados através das diferentes redes de ensino em todo o Brasil, percebemos uma divergência: enquanto 49,9% dos professores da rede pública estadual discordam que os salários e planos de carreira são motivos de atração à carreira docente, apenas um terço (32,7%) dos professores da rede pública municipal seguem a mesma linha, e outro um terço deste grupo (32,9%) concorda parcialmente com a atratividade dos salários e planos de carreira, o que sugere um desequilíbrio entre as oportunidades dentro das diferentes redes de ensino. De fato, pesquisas apontam para uma desigualdade entre redes municipais e estaduais, com os estados oferecendo, em geral, planos de carreira e salários mais atrativos, mesmo que a percepção dos educadores seja divergente (Instituto Península e FGV EAESP, 2020).

O estudo do Banco Interamericano de Desenvolvimento corrobora que os jovens da América Latina em geral têm pouco interesse em ingressar na profissão, entendem que a carreira docente traz pouco prestígio e valorização social, além de uma baixa remuneração, e poucas oportunidades de crescimento (Elacqua et al., 2018). Essa realidade é percebida também quando avaliamos os dados do Censo da Educação Superior, que mostra o baixo interesse dos ingressantes em cursos de licenciaturas. Em 2021, enquanto os cursos de bacharelado concentraram a maioria (54,8%) dos ingressantes em cursos de educação superior , 29,7% dos jovens ingressaram em cursos tecnológicos e apenas 15,4% em cursos de licenciatura. Este número representa uma queda de 12,8% de ingressantes quando comparado ao ano anterior (Inep, 2021a).

Relacionado a este ponto está o fato de que, na pesquisa, um terço dos respondentes ao redor do Brasil (36,6%) acredita que os próprios professores são os maiores detratores da carreira docente, capazes de desincentivar outros a ingressarem na carreira. Essa percepção é ainda mais forte no Centro-Oeste (45,6%) e Sul (44,9%), como mostra o gráfico abaixo. Uma pesquisa realizada em 2018 pelo Ibope Inteligência e pelo Todos Pela Educação confirmou que 49% dos professores do Brasil não recomenda a carreira docente.

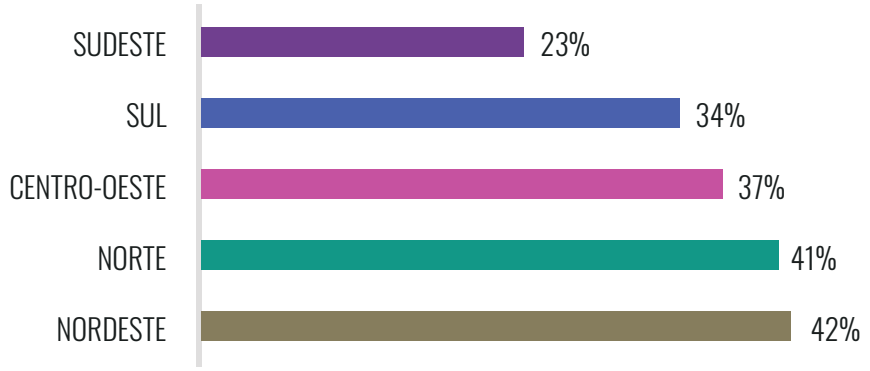
Profissionais que acreditam que os próprios professores são os maiores detratores da carreira docente (em %)

> *"Os professores reclamam em sala de aula e isso é transmitido aos alunos. Os alunos veem somente o lado perverso da profissão."*
>
> *Diretor(a) de escola, Goiânia (GO)*

Metade dos educadores que participaram da pesquisa acreditam que os ingressantes escolhem a carreira docente tanto por vocação e vontade de transformar a sociedade quanto por "falta de opção".

Apesar da falta de interesse dos jovens em seguir a carreira docente, muitos ainda acabam por escolher a profissão. Mais de um terço (36,6%) dos profissionais da educação que responderam ao questionário declararam que muitos jovens com quem convivem ou que conhecem têm interesse pela carreira docente. Essa percepção varia de acordo com as regiões brasileiras, com uma maior porcentagem no Nordeste (42,1%) e Norte (41,2%) do país e uma porcentagem notoriamente menor no Sudeste (22,8%).

Profissionais que declararam que muitos jovens com quem convivem ou conhecem têm interesse pela carreira docente (em %)



De acordo com quase metade dos educadores (47,7%), o principal fator que leva um jovem a decidir seguir a carreira docente está relacionado à vocação pela educação e à vontade de querer transformar a sociedade. Entretanto, a pesquisa também apontou que os próprios educadores acreditam que a escolha da carreira docente é exatamente baseada no oposto, ou seja, na "falta de opção". ***Para 48,7% dos educadores que responderam à pesquisa, muitas pessoas que ingressam nos cursos de pedagogia e licenciaturas o fazem por "falta de opção", ou seja, ser professor não é exatamente o que desejariam.*** Esta percepção é homogênea nas diferentes regiões e redes de ensino, sejam estaduais ou municipais. De fato, corroborando com o baixo número de ingressantes nas licenciaturas em 2021 (15,4%, como citado acima), apenas 5% dos jovens brasileiros de 15 anos declararam ter real interesse em seguir a carreira docente (Elacqua et al., 2018).

> *"Educação não era minha primeira escolha, não queria ser professor(a) quando iniciei a formação. Eu fui levado(a) para a educação durante a formação e acabei tomando gosto. Fui influenciado(a) por meus professores na universidade, que amavam a educação. É uma profissão que é sempre uma opção em qualquer lugar, mesmo no interior."*
>
> *Professor(a), Tabira (PE)*

> *"Ambiente adequado, melhoria na infraestrutura, equipe gestora preparada e com conhecimento adequado para o cargo, melhoria do salário, apoio pedagógico, recursos tecnológicos disponíveis."*
>
> *Professor(a), Lagarto (SE)*

O que as escolas e gestões municipais podem fazer a partir dos resultados?

Os resultados da pesquisa mostram que incentivos para impulsionar a atração à carreira docente começam dentro da sala de aula. A relação entre o professor e o estudante é crucial na percepção dos jovens em relação à carreira docente, o que afeta diretamente o seu nível de interesse pela profissão. Muitos dos educadores entrevistados convergiram na ideia de compartilhar as ações e boas práticas dos professores com as famílias, outras escolas e com a comunidade. Tal iniciativa ajuda, por um lado, a aumentar o prestígio do professor e dar mais visibilidade à profissão, assim como contribui para a motivação dos jovens em entrar na carreira docente. Na mesma linha, projetos de incentivo à carreira docente, como premiações, reconhecimentos, concursos, etc., também foram elencados como ação prioritária no âmbito da escola para chamar a atenção dos jovens para o importante papel do professor e valorizar a carreira docente.

Já no âmbito das secretarias de educação, medidas que aumentam a valorização docente e, consequentemente, a atratividade da carreira, segundo os próprios profissionais, são:

> *"Formação, apoio técnico e estrutural, reconhecimento das práticas docentes e valorização salarial."*
>
> *Coordenador(a) Pedagógico(a), Quixeramobim (CE)*

> *"Reconhecimento profissional, formação continuada e ter sempre o apoio pedagógico dos seus superiores, no intuito de instruir e não de punir."*
>
> *Professor(a), Cuiabá (MT)*

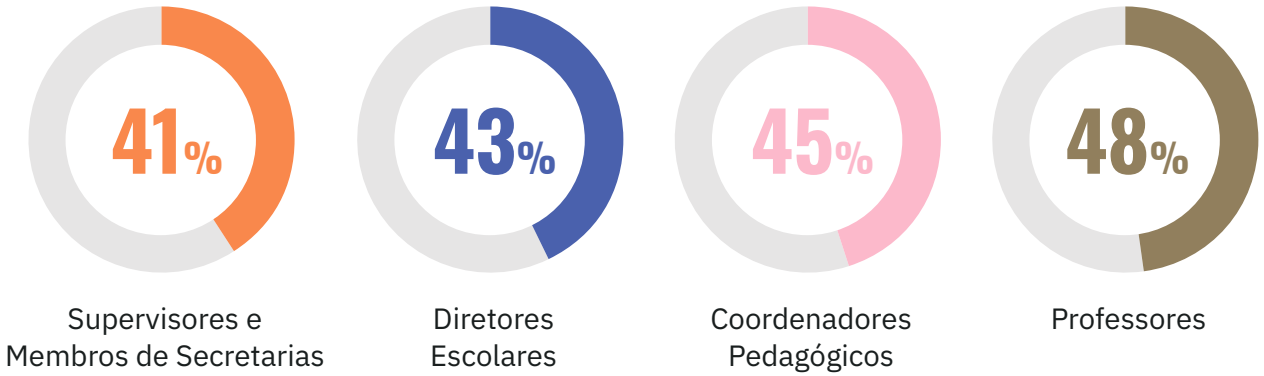
Formação inicial

Os educadores divergem sobre o grau de preparo dos professores para o início da carreira e a efetividade da formação inicial. No entanto, há consenso sobre o fato de que é preciso haver mais integração entre teoria e prática.

No centro dos debates sobre se os professores são ou não bem preparados para suas carreiras está o tema da formação inicial. No projeto Futuro da Docência, este foi um tema abordado com respondentes de todo o país e as divergências ficaram claras entre regiões e cargos, principalmente. Aproximadamente metade dos profissionais (46,5%) concordam parcialmente que os egressos dos cursos de pedagogia ou licenciatura estão bem preparados para o início da carreira. Essa percepção tende a ser mais positiva entre algumas regiões do país, como Nordeste e Norte, nos quais respectivamente 51% e 49% acreditam que os professores estão bem preparados no início de suas carreiras. Esse dado também tende a ser mais positivo entre os próprios professores do que entre os profissionais de demais cargos. Membros de secretarias de educação e diretores escolares tendem a ser mais céticos, como mostra o gráfico a seguir.

Profissionais que declararam que os egressos dos cursos de pedagogia ou licenciatura estão bem preparados para o início da carreira (por região, em %)

Profissionais que declararam que os egressos dos cursos de pedagogia ou licenciatura estão bem preparados para o início da carreira (por atribuição, em %)



Mesmo que haja alguma divergência entre os educadores sobre o grau de preparo para a profissão, há um consenso entre eles de que a integração entre teoria e prática precisa ocorrer de forma mais acentuada, o que é amplamente também reforçado em pesquisas que levaram em conta a comparação entre currículos de diferentes universidades que oferecem formação inicial de professores (Vozes da Educação, Cartello e Conectando Saberes, 2021., Gatti, 2009).

> *"Os que estão cursando pedagogia ou licenciatura precisam vivenciar a escola para entender o processo e, a partir dessas vivências, construir sua trajetória acadêmica e profissional."*
>
> *Membro de Secretaria de Educação, Nossa Senhora do Socorro (SE)*

> *"É preciso inserir [nos currículos] mais experiência para quem está cursando Pedagogia, ou seja, ofertar mais estágios presenciais para que assim eles estejam mais cientes com o que irão trabalhar."*
>
> *Professor(a), Quixeramobim (CE)*

Segundo o estudo "Avaliação dos currículos de formação de professores para o ensino fundamental" (Gatti, 2009), de fato falta coerência entre as disciplinas do currículo da formação inicial, que são bastante fragmentadas. Considerando a avaliação de 71 currículos de pedagogia e 94 de licenciaturas, a abordagem proposta pelas formações iniciais é de caráter mais descritivo e traz pouca relação da teoria com a prática. Na maior parte das ementas das disciplinas analisadas, não havia articulação entre disciplinas de formação específicas (conteúdos da área disciplinar) e a formação pedagógica (conteúdos da docência). Dessa forma, o "o quê" e o "como" ensinar ficam negligenciados no currículo.

Apesar dos crescentes esforços no Brasil para a melhoria da formação inicial, como por exemplo a promulgação das Diretrizes Curriculares Nacionais para a Formação Inicial de Professores em 2019, os desafios mapeados ainda persistem. Em um estudo mais recente, intitulado "Uma cartografia na formação de professores para a educação básica: práticas e soluções inovadoras em propostas curriculares" (Gatti, 2022), uma análise de 9 currículos de licenciaturas e cursos interdisciplinares reforçou a necessidade de mudança de perspectiva na formação inicial de professores e a importância da integração entre disciplinas e da teoria com a prática, o que deve ser feito à luz das reformas da educação brasileira. Uma das conclusões do estudo é que a mudança de perspectiva em relação aos currículos ocorre ainda de forma lenta e incipiente no Brasil e que uma perspectiva mais integrada é, portanto, necessária. Essa integração responderia não somente à maior necessidade de conciliar teoria e prática, mas também à necessidade de reorganização dos saberes, por meio de áreas do conhecimento e não mais disciplinas apartadas.

O estudo ressalta ainda que a ideia comum de que o conhecimento profundo do conteúdo das disciplinas é suficiente é uma ideia errônea e que ainda não foi completamente superada. As licenciaturas ainda carregam uma alta carga de conteúdos teóricos em suas estruturas curriculares e, portanto, a flexibilização curricular e a interdisciplinaridade são alguns dos caminhos possíveis para inovar neste aspecto. Assim, o que parece ser uma premissa dada como óbvia – a integração entre escola e universidade – é considerada por vezes como inovadora e ainda incipiente. De fato, os próprios educadores ***reconheceram a importância da flexibilização de disciplinas, da interdisciplinaridade e do aumento de diálogo entre as instituições:***

> *"A flexibilidade nas disciplinas de acordo com a realidade da escola e das reformas educacionais é essencial."*
>
> *Professor(a), Rio de Janeiro (RJ)*

> *"Atuação nas escolas [dos egressos da formação inicial] deveria ser inicialmente como "monitores" ou "residentes", no qual houvesse espaço para poderem desenvolver e aplicar as práticas adquiridas na formação".*
>
> *Diretor(a) Escolar, Simão Dias (SE)*

> *"Criar espaços de troca de informações entre os estudantes de pedagogia ou licenciatura e os professores em atuação."*
>
> *Professor(a), Santa Maria da Boa Vista (PE)*

Além do consenso de que deve haver maior integração entre teoria e prática na formação inicial, os educadores também pensam que os egressos dos cursos de pedagogia e licenciaturas que participaram de programas acadêmicos focados na formação de professores, como o Programa Institucional de Bolsa de Iniciação à Docência (PIBID), projetos de extensão, pesquisa e mentorias são mais bem preparados para a carreira docente. 53,3% deles concordam totalmente com essa afirmativa e essa percepção é homogênea entre todas as regiões do país.

> *"Participar do PIBID é uma excelente oportunidade para os que estão ingressando serem melhores profissionais e melhores preparados para enfrentar a sala de aula."*
>
> *Professor(a), Quixeramobim (CE)*

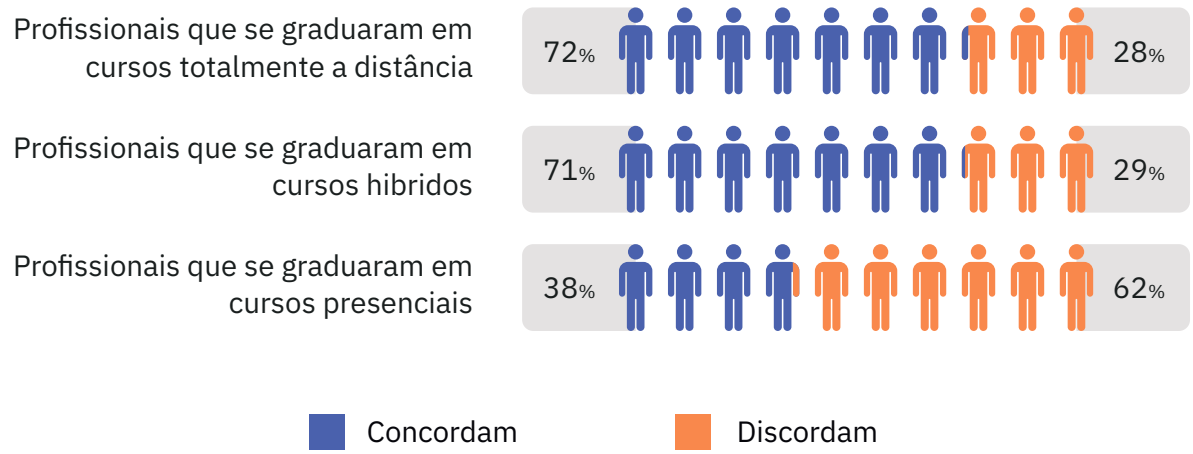
A importância dos estágios durante a formação inicial é consenso entre os educadores. Porém, há uma divergência quanto ao nível de preparo conforme o tipo de formação. Muitos dos respondentes pensam que a formação à distância ou híbrida não é equivalente à formação presencial.

Um dos consensos atestados pela pesquisa é o fato de que os estágios durante a formação inicial contribuem substancialmente para a prática pedagógica. Quase a totalidade (92,5%) dos respondentes acredita que os estágios são úteis pois contribuem para a formação do aluno e também contribuem com a escola, e essa percepção é unânime independentemente da região ou do tipo de rede de ensino na qual os educadores atuam.

De fato, a literatura aponta a importância dos estágios supervisionados como elemento essencial para a formação dos professores, o que é chamado pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) de parte "clínica", comum entre todos os sistemas educacionais com melhor performance no Programa Internacional de Avaliação de Alunos (PISA) (OCDE, 2018). Resta a questão de como esses estágios são de fato executados no Brasil. O consenso sobre a importância não significa execução com qualidade, e há ausência de evidências ou estudos neste sentido que possam aferir o grau de comprometimento das universidades e escolas em executar estágios que de fato sejam significativos para a formação dos futuros professores.

Apesar do consenso sobre estágios, os educadores divergem quanto ao nível de preparo conforme o tipo de formação, isto é, considerando cursos de formação inicial presenciais e à distância. Neste caso, 45,3% deles concordam que a formação presencial e a formação à distância ou híbrida preparam igualmente os futuros professores, enquanto 54,7% discordam. Aqui, chama atenção a percepção divergente dos profissionais, quando avaliados pela ótica da modalidade de sua graduação. Profissionais que se graduaram em cursos presenciais são muito mais críticos em relação à formação híbrida ou totalmente à distância e, em geral, pensam que ela não prepara os professores da mesma forma que as formações presenciais. Já aqueles que se graduaram em cursos híbridos ou totalmente à distância pensam que ambas as modalidades preparam bem o professor para a prática docente. O gráfico a seguir revela como essa discrepância é significativa.

Grau de concordância dos profissionais com a frase "A formação presencial e a formação a distância ou híbrida prepara igualmente os futuros professores" (por modalidade na qual se graduou, em %)



As discordâncias sobre a formação inicial também são mais elevadas entre os diretores escolares. 51,7% discordam que os egressos dos cursos de pedagogia ou licenciatura estão bem preparados para o início da carreira e 67,1% também discordam que a formação presencial e a formação à distância ou híbrida preparam igualmente os futuros professores.

É possível, portanto, observar que os próprios educadores começam a ser críticos em relação a um fenômeno que vem chamando atenção no Brasil: o expressivo aumento de matrículas em cursos à distância e de instituições privadas, a despeito da garantia da qualidade e do aumento da regulação de tais cursos. De acordo com o Censo da Educação Superior, das matrículas nos cursos de licenciatura registradas em 2021, 35,6% estão em instituições públicas e 64,4% estão em instituições privadas. Não obstante, em relação à modalidade de ensino, as matrículas em cursos de licenciatura presencial representam 39%, enquanto a modalidade à distância representa 61% do total de matrículas (Inep, 2021a).

Se nas licenciaturas específicas esse fenômeno começa a se fortalecer, no que tange a formação de professores da educação infantil e anos iniciais ele é ainda mais forte. A maioria dos concluintes de cursos de licenciatura são egressos do curso de pedagogia. Em 2019, foram quase 125 mil concluintes, segundo o Censo da Educação Superior, sendo 86% deles em instituições privadas (Inep, 2019).

Grande parte das instituições privadas que oferecem cursos de pedagogia ofertam a modalidade híbrida ou totalmente à distância. E somente entre 2010 e 2020, o número de concluintes em cursos de formação de professores à distância na rede privada cresceu 109,4%, o que também representa que 6 a cada 10 concluintes finalizaram o curso nesta modalidade (Todos Pela Educação, 2022). Neste cenário, cabe o questionamento de se uma formação completamente à distância é capaz de formar profissionais qualificados e bem preparados para os desafios da sala

Há diversos exemplos na literatura que apontam que este não é o melhor caminho para a formação do professor. Países da América Latina como o Chile lançaram reformas no sentido de não permitir que a formação docente seja totalmente à distância e tenha regulações mais rígidas, como ocorre em outras profissões (Elacqua et al., 2018). Cabe então a observação de que a regulação da formação inicial de professores no Brasil pode e deve ser revista, no sentido de induzir mais qualidade e ser mais rígida no que tange à autorização e credenciamento ou recredenciamento dos cursos. Atualmente, o marco regulatório aponta no sentido desejável, mas é genérico e pouco indutor, pois não atende às especificidades dos cursos de licenciatura, que deveriam ter a prática como eixo central dos currículos (Nascimento et al., 2018).

O que as escolas e gestões municipais podem fazer a partir dos resultados?

A formação inicial de professores no Brasil apresenta diversos desafios, que vão desde o currículo e a falta de centralidade da prática docente até a questão da qualidade dos cursos. Nesse cenário, ainda há diversos pontos de melhoria que podem ser levados em conta pelas gestões governamentais e pelas escolas, passando pelo maior rigor da acreditação e regulação dos cursos, pela revisão dos currículos à luz das reformas educacionais estruturais dos últimos tempos, como a Base Nacional Comum Curricular (BNCC), além do desejável aumento de sinergia entre escolas e universidades.

Durante a pesquisa, os profissionais elencaram que as ações mais eficientes para contribuir com a formação dos profissionais que estão cursando pedagogia ou licenciaturas, dentro das escolas, são o estabelecimento de parcerias pedagógicas com instituições de ensino superior próximas à escola, para que a instituição colabore na elaboração dos currículos e projetos pedagógicos, e a organização de forma mais eficiente dos estágios na escola, com um professor tutor por estagiário e feedbacks constantes.

Já nas secretarias de educação, os educadores consideraram importante a elaboração de formações conjuntas com as instituições de ensino superior sobre a Base Nacional Comum da Formação de Professores, seus desafios e oportunidades, aumentando o diálogo entre profissionais em formação e profissionais que já atuam nas redes. Outro ponto de destaque entre os participantes da pesquisa foi o estabelecimento de um canal de diálogo com as instituições de ensino superior do município ou estado, de modo a colaborar com seus currículos e projetos pedagógicos.

Estes pontos ficam evidentes a partir dos depoimentos dos educadores, nos quais eles evidenciam a importância da teoria aliada à prática e dos estágios nas escolas.

"Investir na autoria docente, através do binômio bolsa-estágio em sala de aula e pesquisa sobre a própria prática. Menos foco em aulas instrucionistas e mais investimento em pesquisa e elaboração própria desde a formação inicial docente."

Membro Secretaria de Educação, Rio de Janeiro (RJ)

"A inserção na grade curricular de disciplinas mais voltadas para a prática pedagógica de sala de aula."

Diretor(a) Escolar, Quixeramobim (CE)

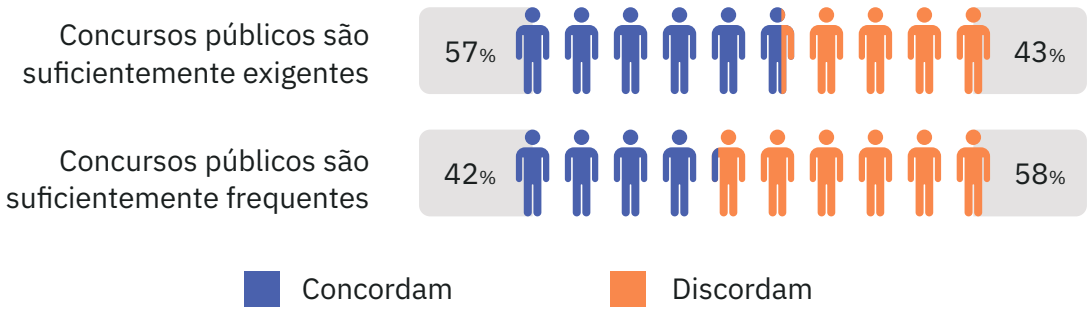
Concursos, contratações e estágios probatórios

Os educadores pensam que a frequência dos concursos públicos não é suficiente para suprir a demanda necessária, mas os consideram suficientemente exigentes em relação aos requisitos estabelecidos.A maior parte deles pensa que os contratos temporários são menos vantajosos, pois oferecem menos oportunidades ao professor de estabelecer vínculos duradouros com as escolas.

As formas de ingresso, contratação e alocação de profissionais da educação variam substancialmente de acordo com as regiões e redes de ensino. A frequência de concursos, os processos de contratação para diferentes cargos[1] e o nível de autonomia das regionais e escolas na escolha e alocação de professores não são homogêneos. **Entretanto, a pesquisa realizada junto aos educadores, assim como a literatura recente, aponta para alguns desafios comuns.** De uma maneira geral, tendências apontam para processos de contratação cada vez mais institucionalizados, impessoais e eficientes. Entretanto, formas de seleção e ingresso na carreira que não consideram necessariamente o preparo dos candidatos para a função que irão exercer ainda persistem (Todos Pela Educação, 2019).

Neste sentido, destaca-se a divergência dos próprios educadores entre a frequência dos concursos públicos e seu grau de exigência. Quase dois terços deles (60,8%) discordam que os concursos públicos ou editais de contratação sejam suficientemente frequentes para manter o quadro adequado de profissionais na rede . Os profissionais do Sudeste e Centro-Oeste são mais críticos em relação à frequência dos concursos. No Sudeste, 45,7% dos educadores discordam totalmente que os concursos públicos são frequentes, e 41,3% dos educadores do Centro-Oeste pensam o mesmo.

Percepção de supervisores e coordenadores pedagógicos sobre concursos públicos (em %)



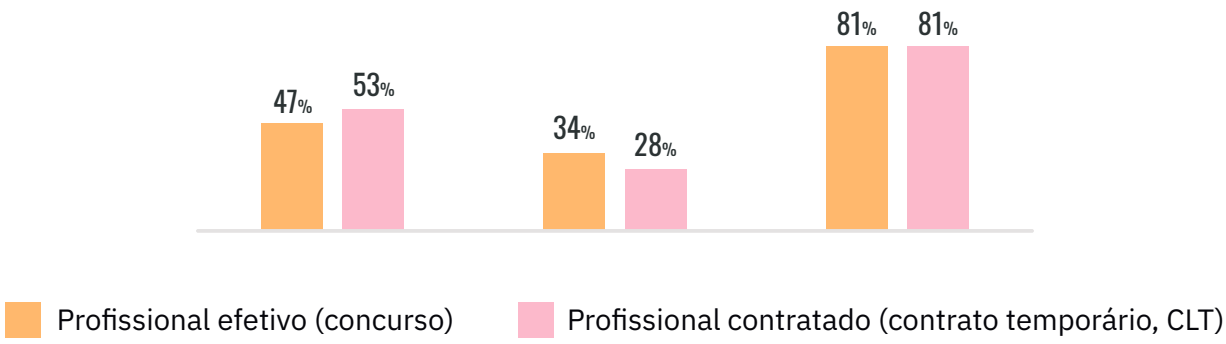
[1] No Brasil, uma série de processos de contratação são reconhecidos, como processo seletivo com participação da comunidade escolar, concurso público específico ao cargo, indicação da gestão municipal, processo eleitoral, etc.

Entretanto, no que diz respeito ao nível de exigência dos editais, a maioria dos educadores (63,2%) concorda que eles são suficientemente exigentes. Da mesma forma, profissionais do Sudeste e Centro-Oeste também são mais críticos em relação à exigência dos concursos públicos. As maiores divergências estão entre supervisores de ensino e coordenadores pedagógicos, que são mais céticos do que outros profissionais: 57% dos coordenadores e supervisores concordam que os concursos públicos ou editais de contratação são suficientemente exigentes, enquanto 42% concordam que eles são suficientemente frequentes para manter o quadro adequado de profissionais na rede.

A visão dos coordenadores e supervisores está mais alinhada com aquilo que alguns estudos têm sugerido sobre os desafios dos concursos públicos no Brasil. Apesar da ampla diversidade, dada a autonomia dos entes federados em realizar seus próprios modelos de contratação e concursos e a dificuldade em mapear esta questão a nível nacional, em geral os concursos públicos não exigem a demonstração de competências mínimas relacionadas à prática pedagógica. Na maioria dos casos, eles avaliam aspectos de cunho mais teórico e o conteúdo a ser lecionado em provas objetivas. Além disso, os concursos tendem a favorecer candidatos com titulações acadêmicas maiores, o que não necessariamente é sinônimo de maior domínio das salas de aula ou da prática docente (Rivkin, Hanushek e Kain, 2005).

> *Os estudantes de pedagogia aprendem muita teoria para fazerem a prova de concurso ou edital, e faltam as práticas de sala de aula que dificultam nos primeiros anos de carreira profissional".*
>
> *Professor(a), Santa Bárbara (MG)*

Profissionais que acreditam que contratos temporários fornecem menos oportunidades de estabelecer vínculos duradouros com as escolas do que contratos efetivos



Para os profissionais, as formas de contratação interferem nas suas oportunidades enquanto educadores. **A maioria deles (81,3%) concorda que profissionais em contratos temporários possuem menos oportunidades de estabelecer vínculos duradouros com as escolas do que profissionais efetivos.** E essa percepção é similar independentemente do tipo de contrato, isto é, tanto entre profissionais concursados quanto com contratos temporários.

A percepção dos professores traz à tona um dos pontos de atenção em relação a contratos temporários, mas outros desafios deste tipo de contratação também devem ser lembrados, como a diferença salarial, a estabilidade na carreira e a possibilidade de progressão. No entanto, as dificuldades fiscais enfrentadas por muitas redes de ensino, além dos altos custos da realização de um concurso vis-à-vis o orçamento de uma secretaria de educação (especialmente nos municípios menores), fazem com que a contratação de profissionais temporários seja a solução mais viável no curto prazo. Isso acontece apesar de a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (1996) estipular que o ingresso de professores nas redes públicas de ensino se dará exclusivamente por meio do concurso público[1]. **Dos respondentes à pesquisa, 26,9% estão vinculados à rede pública através de contratos temporários.** A seleção desses profissionais é normalmente mais simplificada e implica menos custos e recursos como prova de títulos e de experiência profissional prévia, sendo uma opção à qual as redes frequentemente recorrem.

Restam, portanto, questionamentos sobre a eficácia desse tipo de contratação. A literatura possui evidências mistas nesse sentido, pois há pesquisas que mostram que quando a renovação do contrato depende do desempenho dos alunos, os professores temporários geralmente têm um impacto positivo na aprendizagem dos alunos (Duflo, Dupas, e Kremer, 2015, Muralidharan e Sundararaman, 2013). Porém, quando não há mecanismos de responsabilização, os professores temporários podem influenciar negativamente a aprendizagem dos alunos (Ayala e Sánchez, 2017, Vegas e de Laat, 2003).Em um estudo específico na cidade de São Paulo, pesquisadores avaliaram que os professores temporários possuem participação limitada nas atividades da comunidade educacional, fornecendo menos apoio e feedback aos alunos em comparação com os professores em contratos permanentes (Marotta, 2017).

Na pesquisa, os próprios educadores levantaram pontos de atenção em relação às contratações temporárias:

> *"Uma ação direcionada para melhor integração de profissionais em situação de contrato temporário ou estágio".*
>
> *Coordenador(a) Pedagógico(a), Novo Hamburgo (RS)*

A maioria dos educadores acredita que os estágios probatórios são bem desenvolvidos em suas redes de ensino, mas os membros de secretarias de educação são os mais céticos em relação a este ponto.

A literatura sugere que os primeiros anos de prática docente são cruciais na formação de professor. Durante os primeiros anos de carreira, a curva de aprendizagem é acentuada, os ensinamentos e a prática pedagógica são consolidados (Hanushek 1996, Rivkin, Hanushek e Kain, 2005). Por isso, o estágio probatório é uma das fases mais cruciais da carreira de um professor, sendo um período de adaptação e aprendizagem intensas.

[1] "Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:
I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos; (...)".

O próprio nome sugere ser um período probatório, ou seja, que serve de prova tanto para que a rede avalie aquele profissional quanto para que ele avalie se a carreira escolhida é a que realmente almejou. No entanto, há poucas evidências sobre como de fato os estágios probatórios são desenvolvidos nas redes de ensino brasileiras. As conversas realizadas com profissionais da Rede Conectando Saberes e especialistas sugeriram que este período é muitas vezes subaproveitado e que critérios objetivos para a avaliação dos profissionais neste estágio da carreira são ausentes. Os critérios são por diversas vezes genéricos e tratam de aspectos do funcionalismo público, como assiduidade e cumprimento das tarefas, mas pouco têm a ver com a avaliação da prática pedagógica em si, do domínio da sala de aula, dos planejamentos das atividades, etc.

Dessa forma, os estágios são considerados na maioria das vezes bem-sucedidos e o profissional se torna, de fato, efetivo dentro da escola, mas sua prática enquanto professor, bem como seus métodos e didáticas utilizados são pouco testados e avaliados durante este período. Apesar desta percepção, os **educadores que responderam à pesquisa concordam que os estágios probatórios são bem executados na sua escola ou rede (80,3%)**. Os professores são os que mais concordam com esta afirmação (82,0%), enquanto outros profissionais de educação, como funcionários das secretarias de educação, são mais céticos em relação a este ponto (67,4%).

> *"Ter um estágio probatório eficiente é essencial para formar bons professores"*
>
> *Professor(a), Paulista (PE)*

> *"Acho que [os estágios probatórios] devem ser supervisionados por professores experientes, coordenadores dinâmicos e gestores escolares atualizados e atuantes no processo educacional".*
>
> *Membro de Secretaria de Educação, Quixeramobim (CE)*

O que as escolas e gestões municipais podem fazer a partir dos resultados?

Dados os desafios impostos pelas diferentes formas de seleção e ingresso na carreira docente e os desafios da eficácia dos estágios probatórios, é preciso que as redes de ensino se planejem para a realização dos concursos públicos, levando em consideração tanto o aspecto fiscal quanto os benefícios de se ter professores efetivos. Além disso, também é preciso que considerem o estágio probatório como um período chave para o crescimento profissional e a consolidação da prática docente dos professores, que deve ser, portanto, avaliado com todas as suas especificidades. Nesse sentido, o acompanhamento desses novos profissionais por professores mais experientes, com feedbacks formativos constantes, é crucial para o desenvolvimento dos professores iniciantes.

De acordo com os educadores, a ação mais efetiva para melhorar a contratação dos professores e a execução dos estágios probatórios dentro das escolas é **estabelecer um programa de tutoria para os professores novatos dentro da escola**, para que tenham um mentor para trocarem experiências e práticas e se sintam apoiados, o que vai ao encontro com o que é sugerido pela literatura. Cabe então às redes de ensino validarem e estruturarem programas nesse sentido, que ajudarão os novos profissionais a se desenvolverem mais rapidamente e de forma mais estruturada.

Já como sugestões para as secretarias de educação melhorarem as contratações e os estágios probatórios, os educadores elencaram que é preciso:

i) **estabelecer formações continuadas específicas para professores que estão no período do estágio probatório**;

ii) **revisar os concursos** para professores efetivos e temporários, **de modo que avaliem não somente o conhecimento teórico e do conteúdo das disciplinas, mas também elementos da prática pedagógica** esperados de um professor ingressante, e

iii) estabelecer um **programa de tutoria e mentoria específico para professores no início da carreira** a nível municipal e/ou estadual.

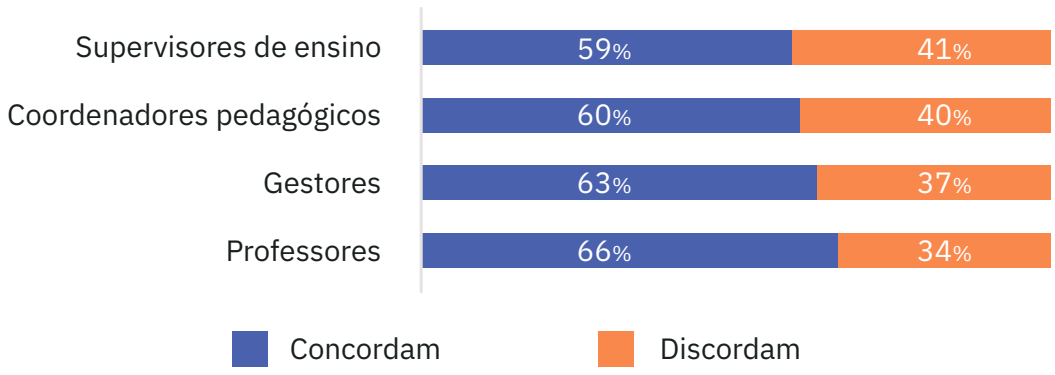
Rotina e motivação

A maioria dos profissionais acredita que os desafios relacionados a questões psicológicas são um dos principais fatores de desistência da profissão e que o nível de dedicação e motivação dos profissionais não varia de acordo com seu tipo de contrato.

Além das questões sobre a atratividade e ingresso do profissional na carreira docente, é preciso um olhar crítico para fatores que influenciam a permanência do profissional nas redes de ensino, que estão ligadas a sua rotina e motivação.Os fatores relacionados à prática do educador que o motivam (ou desmotivam) a continuar na profissão são diversos e estreitamente ligados aos fatores de atratividade de carreira, isto é, circundantes às condições de trabalho e à percepção de valor e reconhecimento da prática docente. Infraestrutura inadequada, falta de suporte material, falta de respeito e reconhecimento dos alunos, além da alta carga de trabalho são algumas das principais causas de desgaste emocional para os educadores. O impacto deste esgotamento é evidente: **75,5% deles acreditam que um dos principais fatores que fazem os professores desistirem ou pensarem em desistir da carreira docente está relacionado a questões psicológicas**. A pandemia da Covid-19 e a necessidade de adaptação dos docentes ao ensino à distância foi ainda destacado como um fator de peso. 92,1% dos profissionais afirmaram que, durante a pandemia, a aprendizagem foi prejudicada e os professores tiveram dificuldade de executar aulas à distância.

> *Depois da pandemia, as famílias deixaram a responsabilidade toda em cima dos professores (educar, impor limites, respeito, etc.), estamos sobrecarregados".*
>
> *Professor(a), Porto Velho (RO)*

Profissionais que acreditam que o nível de dedicação e motivação dos profissionais efetivos (concursados) e dos profissionais contratados (por tempo determinado) é normalmente similar (em %)

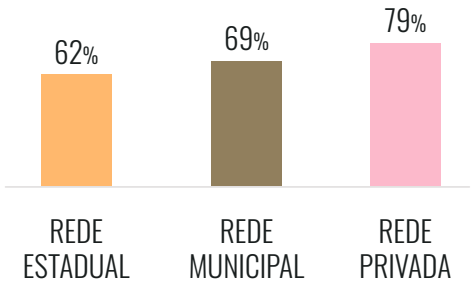


A maioria dos educadores (64,4%) acredita que o nível de dedicação e motivação para enfrentar estes desafios é o mesmo, independentemente do tipo de contrato e vínculo do profissional com a escola. Entretanto, o número de professores efetivos/concursados que concordam com esta afirmação (68,9%) é um pouco maior do que o número de professores em contrato temporário (63,1%). Além disso, entre os profissionais da educação, os supervisores de ensino são os mais cautelosos: 59,0% concordam que a motivação dos profissionais é a mesma, enquanto 41,0% discordam.

Segundo os educadores, a inadequação docente e o absenteísmo dos professores são problemas comuns nas diferentes redes de ensino.

O problema da inadequação docente surge quando profissionais são alocados para dar aulas em disciplinas para as quais não foram formados, por exemplo, professores de Inglês que são designados a dar aulas de Artes ou Educação Física. **70,5% dos educadores declararam que a inadequação docente é frequente na sua escola**. Esta percepção não varia muito através das diferentes redes públicas de ensino (estadual e municipal), mas é mais alta entre os profissionais da rede privada. Já entre as diferentes regiões do Brasil, o problema da inadequação foi mais fortemente assinalado no Norte (81,1%) e Centro-Oeste (74,3%) do país.

Profissionais que declararam que a inadequação docente é um fenômeno comum na sua escola (por rede de ensino, em %)



Profissionais que declararam que a inadequação docente é um fenômeno comum na sua escola (por região, em %)

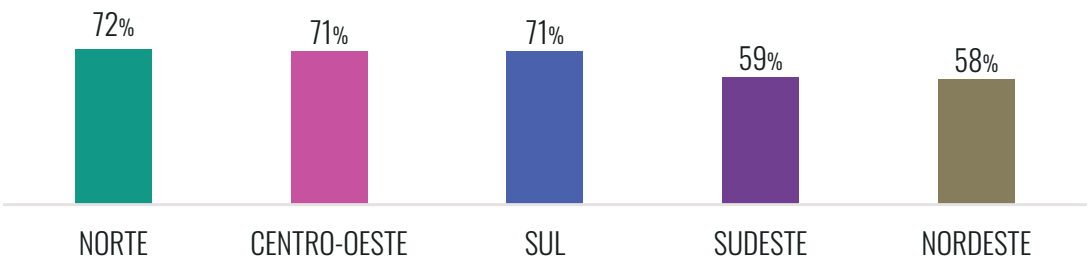
Esta inadequação na alocação dos professores aponta para um problema de oferta, isto é, a falta de profissionais em determinadas disciplinas e a necessidade de preencher essas lacunas com profissionais de outras disciplinas. Um estudo do Instituto Península e da Fundação Getúlio Vargas em 2020 afirma que **o Brasil tem um número de oferta de professores suficiente no total agregado, entretanto há grandes disparidades de oferta entre as disciplinas**. Em geral, há um número maior de pedagogos no mercado do que outras licenciaturas, sobretudo em Química, Física, Artes, Educação Física, Sociologia e Filosofia.

Este desequilíbrio está estreitamente relacionado à baixa procura por algumas licenciaturas e a um conjunto de fatores como a baixa atratividade da carreira docente, o alto custo de alguns cursos de licenciatura e a maior ou menor possibilidade de certos diplomas oferecerem oportunidades em outras profissões. O estudo também apontou para uma divergência regional ligeiramente diferente da relatada pelos educadores, destacando uma maior inadequação nas regiões Norte e Nordeste (Instituto Península e FGV, 2020).

> *"Eu mesmo, não tenho formação em Ciências, mas dou essa aula durante a tarde. Somos professores de hora/atividade: o professor que cobre buraco para que o outro professor tire hora-atividade. Diariamente eu sinto a limitação da minha formação, é um desprestígio da área."*
>
> *Professor(a), Castro (PR)*

Um outro problema relacionado à inadequação docente e transversal às escolas e redes de ensino é o absenteísmo do professor. **Mais da metade dos profissionais (60,3%) acredita que o absenteísmo é um problema significativo na escola ou rede em que atua, seja por afastamento, faltas justificadas ou não justificadas.** Diferentemente da questão da inadequação docente, entretanto, não há grande divergência percentual entre a rede pública estadual (61,9%), municipal (59,4%) ou privada (61,3%). Dentre as regiões, a percepção do absenteísmo é mais forte no Norte (72,1%), Centro-Oeste (71,4%) e no Sul (70,8%) do país. O Censo Escolar do Inep em 2021 vai ao encontro desta percepção: no Brasil, 31% das escolas são classificadas como tendo uma baixa-média regularidade docente, enquanto 45,9% são consideradas como tendo uma média-alta regularidade e apenas 14,2% contam com uma alta regularidade dos professores (Inep, 2021b).

Profissionais que acreditam que o absenteísmo do professor é comum na sua escola e rede (por região, em %)



A questão da inadequação docente e do absenteísmo está associada à atual estrutura da profissão docente no Brasil. **Se, por um lado, alguns professores lecionam disciplinas que não são a mesma que a sua formação o preparou ou se vinculam a mais de uma escola em diferentes turnos para completar sua carga horária, por outro, os profissionais se sentem sobrecarregados, justificando parte dos absenteísmos.** Os contratos temporários tornam-se, então, um mecanismo necessário para "cobrir" professores ausentes, em licenças ou afastados, enquanto permitem a continuidade do aprendizado em situações de necessidade. O lado negativo, é que dessa forma esses contratos acabam por contribuir para o efeito "bola-de-neve", no qual professores ficam sobrecarregados, mas as redes de ensino continuam lançando mão desses contratos pois os necessitam. Os vínculos de trabalho com várias escolas tornam-se então uma prática comum: dos respondentes à pesquisa, 28,8% possuem vínculo com duas ou mais escolas.

O sistema de vínculos múltiplos e contratações flexíveis diz muito sobre a relação do profissional com as redes de ensino. Estudos mostram que, enquanto países como os Estados Unidos, a França e o Japão priorizam o uso do tempo integral e a criação de vínculos do professor com uma só escola, no Brasil, grande parte das escolas que funcionam em pelo menos dois turnos definem suas contratações por jornadas de trabalho. Esse critério não discrimina a exclusividade do professor com uma só escola ou uma só etapa de ensino. Dessa forma, as contratações acontecem considerando o professor como "fornecedor de serviço", contribuindo para desigualdades observadas na quantidade de turmas lecionadas, no volume do trabalho e no número de alunos por professor. A literatura mostra ainda que contratações curtas, que levam o educador a buscar trabalho em mais de uma escola, dificultam o estabelecimento de vínculos com os alunos e colegas, afetando a própria dinâmica profissional e desencorajando o desenvolvimento profissional através da colaboração entre pares (Instituto Península e FGV, 2020).

O que as escolas e gestões municipais podem fazer a partir dos resultados?

Como analisado a partir das contribuições e percepções dos profissionais da educação, uma **melhoria no engajamento e motivação dos professores** não passa só pelo ajuste de fatores ligados à sua rotina em sala de aula, como as condições físicas de trabalho, remuneração e apoio material. Além disso, os profissionais assinalaram que o **reconhecimento e suporte emocional** são chave para prevenir o esgotamento psicológico e a sensação de sobrecarga. Boas práticas de reconhecimento dentro da escola incluem o estabelecimento de uma rotina de apreciação e compartilhamento das ações dos professores:

> *"Estabelecer concursos e premiações que reconheçam boas práticas pedagógicas, estimulando os professores a realizarem trabalhos inovadores com apoio de profissionais na rede."*
>
> *Professor(a), Lavras (MG)*

Em alternativa, 26,6% dos educadores recomendaram a criação de oportunidades de escuta e de crescimento profissional dos professores, através de atividades de formação continuada ou troca entre pares, complementar àquela oferecida pela rede de ensino, focada nas necessidades específicas da escola:

> *"Mais espaços para troca de experiência entre escolas e para mostrar o exemplo dos profissionais atuantes que são apaixonados pelo que fazem."*
>
> *Diretor(a) de escola, Coruripe (AL)*

Quando falamos sobre problemas generalizados e profundamente enraizados como **absenteísmo e inadequação docente**, as estratégias de mitigação devem ser consideradas em diferentes níveis, isto é, a nível superficial e local, de modo a contornar o problema, e a nível estrutural, para sanar as falhas do sistema de alocação de professores que enfatizam estes fenômenos.

Dentro das **escolas**, 36,1% dos educadores recomendam a troca de experiências entre professores de diferentes disciplinas, de modo que mesmo professores alocados em disciplinas distintas daquela para as quais foram formados possam ministrar aulas com mais qualidade. A gestão democrática da escola também foi citada como forma de garantir que os professores se sintam confortáveis com as decisões de alocação e contribuam para um sistema mais eficaz.

> *"Realizar análises de currículos e diálogos com os professores antes de determinar cegamente os alocamentos desses, ou seja, efetuar uma gestão democrática."*
>
> *Professor(a), Alagoa Nova (PB)*

De acordo com os educadores, as **secretarias de educação** podem contribuir para contornar os problemas relacionados ao absenteísmo e à inadequação docente através de uma melhoria nos mecanismos de alocação dos professores nas escolas, usando sistemas para cruzar dados, de modo que um professor tenha o máximo de turmas na mesma escola ou região e não seja alocado em disciplinas para as quais não recebeu formação. Além disso, destaca-se a importância do diagnóstico contextualizado e do desenvolvimento de estratégias criativas baseadas no contexto local.

> *"1. Diagnosticar os fatores de abstenção e inadequada alocação de professores.*
> *2. Apresentar a importância do comprometimento docente ao rendimento escolar e a prática de ensino de profissionais habilitados.*
> *3. Investir em formação, caso não haja mudança em sensibilização perceptíveis, verificar possibilidades administradas."*
>
> *Coordenador(a) Pedagógico(a), Coruripe (AL)*

Finalmente, a nível estrutural, é essencial garantir que o professor trabalhe em uma única escola e seja capaz de exercer o papel de profissional integral em sala de aula, estabelecendo vínculos mais profundos com a instituição de ensino, com os alunos e a comunidade. Assim, recomenda-se que, por um lado, que a contratação de professores tenha como exigência a dedicação exclusiva e, por outro lado, que sejam oferecidas jornadas de trabalho integral dentro da escola com uma remuneração suficiente que não force o profissional a buscar complementos de salário em outras redes e escolas. Além disso, outra estratégia que pode contribuir para a redução no número de turmas e escolas do professor é substituir uma parte da carga horária de aulas do professor por outras atividades relacionadas à escola, como coordenar turmas ou áreas de conhecimento.

Formação continuada e prática pedagógica

Os educadores concordam que as formações continuadas oferecidas pelas redes de ensino são, em grande medida, constantes e alinhadas aos problemas práticos enfrentados no dia-a-dia. No entanto, eles reconhecem que grande parte dos professores possui dificuldades em diversificar sua prática pedagógica.

A formação continuada de professores foi por muito tempo vista de forma equivocada pela gestão pública e pelos próprios educadores como uma de complemento da formação inicial, "tapando buracos" daquilo que não havia sido ensinado ou internalizado pelos professores. No entanto, a literatura sobre a importância da formação continuada de professores vem mostrando que visões simplistas como a descrita acima são insuficientes para compreender sua importância ao longo da carreira docente.

Muito além da simples reciclagem de conhecimentos e saberes, ou de palestras que pouco ou nada ajudam na prática pedagógica, a formação continuada deve ser levada extremamente a sério como parte integral e essencial do desenvolvimento dos educadores. Diversas pesquisas sobre formação continuada dentro e fora do Brasil são unânimes em apontar os componentes centrais de uma formação continuada efetiva, que são válidos para todas as etapas de ensino e para todos os estágios da carreira.

O primeiro deles é que a formação deve ser centrada no conteúdo, ou seja, com foco no conhecimento pedagógico, e deve conter experiências ativas de aprendizagem. Outro fator crucial é que ela deve envolver a participação coletiva de professores de uma mesma rede ou escola, envolvendo os profissionais e dando senso de pertencimento a cada um. Além disso, as formações precisam ser processos contínuos e prolongados, ou seja, não devem ser sessões apartadas ou palestras, mas sim uma sequência de encontros e atividades correlacionadas entre si, como uma espécie de sequência didática. E, por fim, as formações devem ser coerentes com o currículo que o professor deve seguir, ou seja, tanto com a Base Nacional Comum Curricular quanto com os currículos locais e projetos das redes de ensino (Desimone e Garet, 2015; Moriconi, 2017).

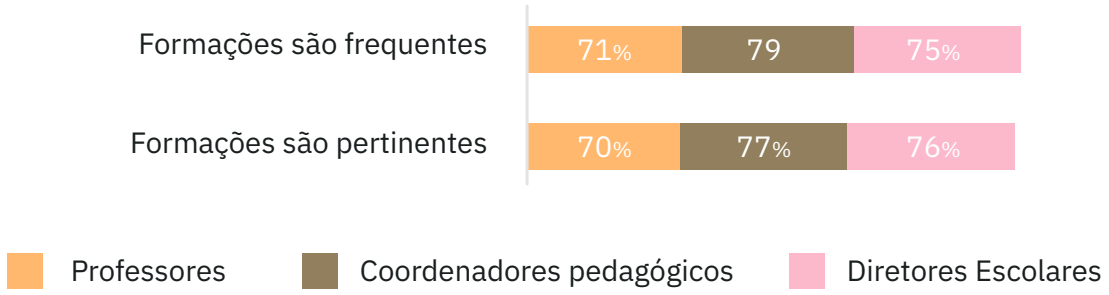
No Brasil, o tema da formação continuada vem ganhando mais espaço no debate público e a ampliação dessas formações e espaços de troca representa também uma demanda e desejo dos educadores. Em 2018, a pesquisa "Profissão Docente" já apontava que a estratégia mais importante para a valorização docente, na visão dos próprios professores da rede pública brasileira, era a oferta de formação continuada pelas secretarias de educação, juntamente com o fornecimento de recursos tecnológicos e materiais de apoio (Todos Pela Educação e Itaú Social, 2018). Essa também foi uma demanda dos educadores respondentes desta pesquisa.

A demanda por “mais formação continuada” ou “formação continuada de qualidade” foi mencionada 67 vezes ao longo da seção referente às recomendações para melhorar a prática docente.

Assim, partindo do pressuposto de que os professores demandam fortemente por formação continuada e tendo em vista os fatores atrelados a uma formação continuada de qualidade, perguntamos aos professores como eles avaliavam essa formação. A percepção dos profissionais sobre a frequência e a pertinência das formações são positivas, mas chama atenção o fato de que não necessariamente essas formações estão sendo propositivas para a diversificação da prática pedagógica dos professores.

Mais de dois terços dos profissionais (72,0%) concordam com o fato de que as formações continuadas oferecidas pelas secretarias de educação são pertinentes em relação aos problemas práticos enfrentados pelos professores no seu dia a dia e que costumam ser frequentes (71,0%). E essa percepção é ainda mais positiva entre os coordenadores pedagógicos e diretores escolares, como mostra o gráfico abaixo.

Grau de concordância dos professores, coordenadores e diretores sobre formações continuadas (em %)



Apesar de considerarem as formações positivas no que tange a esses dois aspectos, 72,9% dos educadores respondentes na pesquisa afirmam que grande parte dos professores ainda têm dificuldades em diversificar sua prática docente e utilizar novas metodologias de ensino e tecnologias em sala de aula. Nesse sentido, apesar de frequentes e pertinentes, resta o questionamento de se as formações continuadas estão atingindo o objetivo final, que é a melhoria da prática pedagógica dos professores e seu desenvolvimento profissional. Nesse sentido, eles reivindicam:

> *“É preciso mais formação continuada, com foco nos problemas pertinentes da sala de aula. E parceria da Secretaria de Educação com as universidades para uma melhor construção de um currículo de acordo com as reais demandas da educação na prática.”*
>
> *Professor(a), Coruripe (AL)*

> *"Queremos formações continuadas para todas as áreas do conhecimento, e não só para Português e Matemática"*
>
> *Professor(a), Quixeramobim (CE)*

Além disso, quase a metade deles (45,1%) acredita que um dos principais fatores que fazem os professores desistirem ou pensarem em desistir da carreira docente está relacionado à dificuldade da prática pedagógica, o que reforça a importância da formação continuada de qualidade e que seja alinhada aos desafios do cotidiano escolar.

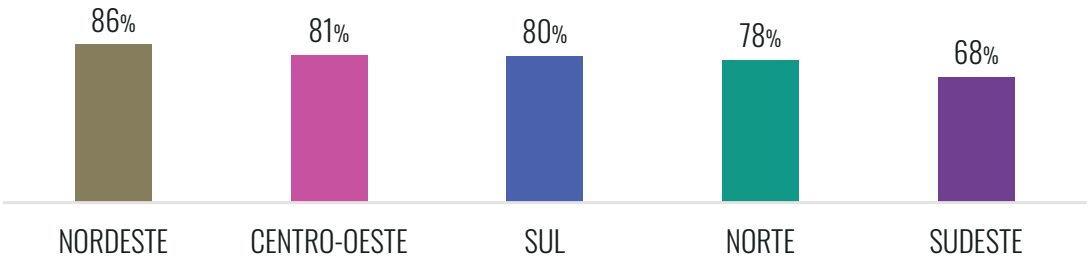
> *"Muitas vezes, a falta de apoio e de fornecimento de materiais para práticas diferenciadas limita o professor, que para melhorar sua prática pedagógica acaba tendo que arcar com despesas de materiais que deveriam ser fornecidos."*
>
> *Professor(a), Alagoa Nova (PB)*

Por isso, os desafios da prática pedagógica devem ser constantemente mapeados e especificamente endereçados a partir das formações continuadas, não somente na esfera das secretarias de educação, que tratam dos desafios mais amplos, a nível das redes, mas também no nível das escolas, no qual cabe a diretores escolares e coordenadores pedagógicos intervir de forma mais específica, de modo a ajudar os professores nos desafios particulares daquela escola.

No que tange a formação continuada dentro das escolas, os educadores concordam que a gestão escolar se preocupa com seu desenvolvimento profissional e que há estímulos constantes para atividades como a interação entre pares, troca de experiências e uso de horas atividades para grupos de estudos.

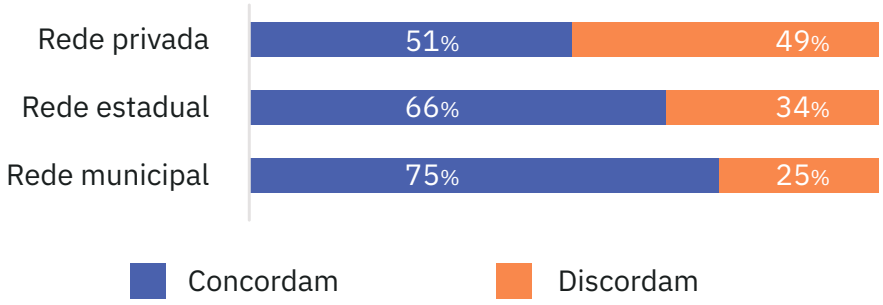
Sabendo que a formação continuada deve ocorrer diariamente nas escolas e a importância da gestão escolar nesse processo, perguntamos aos educadores sua visão sobre o apoio de seus superiores. A percepção da maioria deles (82,4%) é positiva, pois pensam que a gestão escolar se preocupa com o desenvolvimento dos profissionais na escola. Como esperado, entre os próprios diretores, 95% se autoavaliam positivamente. Já quando avaliamos a visão dos professores, essa percepção é compartilhada por 80% deles. Chama atenção também o fato de que professores do Sudeste são particularmente mais críticos em relação à gestão escolar, enquanto os professores do Nordeste são mais otimistas quanto ao papel de seus gestores. O gráfico a seguir retrata o percentual de professores que estão de acordo que seus gestores escolares contribuem para o seu desenvolvimento.

Profissionais que acreditam que a gestão escolar se preocupa com seu desenvolvimento (por região, em %)



Há evidências que demonstram que, dentre as diversas atribuições da gestão escolar, uma das mais importantes é o estímulo ao desenvolvimento dos professores através da liderança pedagógica, buscando viabilizar um aprendizado de qualidade dos alunos. Esta não é uma tarefa fácil, pois exige coordenação com as diversas atividades desempenhadas pela gestão e também um olhar específico para as dificuldades enfrentadas pelos professores. Porém, cabe aos gestores criar estratégias e espaços constantemente para estimular as trocas de experiências entre os professores, o uso de um terço das horas de atividade para atividades relacionadas à melhoria da prática docente, a observação de aulas e o feedback constante (Todos Pela Educação, 2022).

Profissionais que acreditam que a gestão escolar estimula a melhoria da prática pedagógica (por rede de ensino, em %)



Quando perguntados sobre as ações de melhoria da prática docente, 74,1% dos educadores concordaram que a gestão escolar os estimula em relação a ações como troca de experiências e uso de horas atividades para grupos de estudos ou outras atividades relacionadas à melhoria da prática pedagógica. Porém, essa percepção varia de acordo com a rede na qual os profissionais estão alocados e é mais positiva nas redes municipais do que nas redes estaduais e nas redes privadas, como mostra o gráfico a seguir, que avalia o grau de concordância ou discordância dos professores em relação ao estímulo às atividades de melhoria da prática docente.

> *"Assegurar o cumprimento do 1/3 da carga horária de formação, com formação no locus da instituição, bem como promover formações mensais com especialistas no âmbito da secretaria e da escola é o primeiro passo".*
>
> *Coordenador(a) Pedagógico(a), Coruripe (AL)*

O que as escolas e gestões municipais podem fazer a partir dos resultados?

Além dos componentes necessários para assegurar uma formação continuada de qualidade e eficiente aos professores, considerando os fatores elencados pela literatura, e apoiar as gestões escolares para que viabilizem ações de melhoria da prática pedagógica dentro das escolas, os educadores também elencaram outras medidas que consideram eficazes para melhorar a qualidade da prática docente.

No âmbito da escola, os profissionais pensam que estimular a criação de espaços como grupos de estudo para incentivar a troca de experiências, de modo a utilizar mais eficientemente o terço de hora atividade, é essencial, bem como estruturar um calendário de formações no ambiente da escola, incentivando professores a adotarem novas metodologias, como, por exemplo, via o uso de tecnologias nas aulas. A organização de calendários de formação e o uso das tecnologias foi também bastante enfatizado pelos educadores.

> *"Promover formações com calendário previamente definido, com temas de acordo com a dificuldade encontrada na prática, reconhecimento de boas práticas, como por exemplo elaboração de portfólios."*
>
> *Professor(a), Castro (PR)*

> *"Além de estimular o uso de novas metodologias, incorporando o uso de tecnologias nas formações continuadas, é necessário criar na escola uma estrutura tecnológica que dê suporte a isso. Durante a pandemia nos atualizamos, usamos recursos inovadores, mas quando retornamos para a escola tivemos que retomar as antigas práticas porque a escola sequer tem Wi-Fi."*
>
> *Professor(a), Rio de Janeiro (RJ)*

Já nas secretarias de educação, professores, coordenadores, gestores, supervisores e outros funcionários sugerem realizar um diagnóstico para entender os gargalos da formação docente e, a partir dos resultados, desenvolver e ofertar formações continuadas que sejam coerentes com as dificuldades da prática pedagógica relatadas pelos professores.

> *"Penso que estratégias eficientes seriam grupos de estudos e compartilhamento de práticas exitosas; formação continuada; melhorias/ manutenção dos recursos pedagógicos".*
>
> *Professor(a), Lavras (MG)*

> *"Deveria existir agrupamento de estudos por área, plano de ação baseado em projetos, acompanhamento de profissionais especializados com ideias para formação continuada específica, unindo a disciplina que o professor leciona com o perfil da escola".*
>
> *Coordenador Pedagógico(a), Leopoldina (MG)*

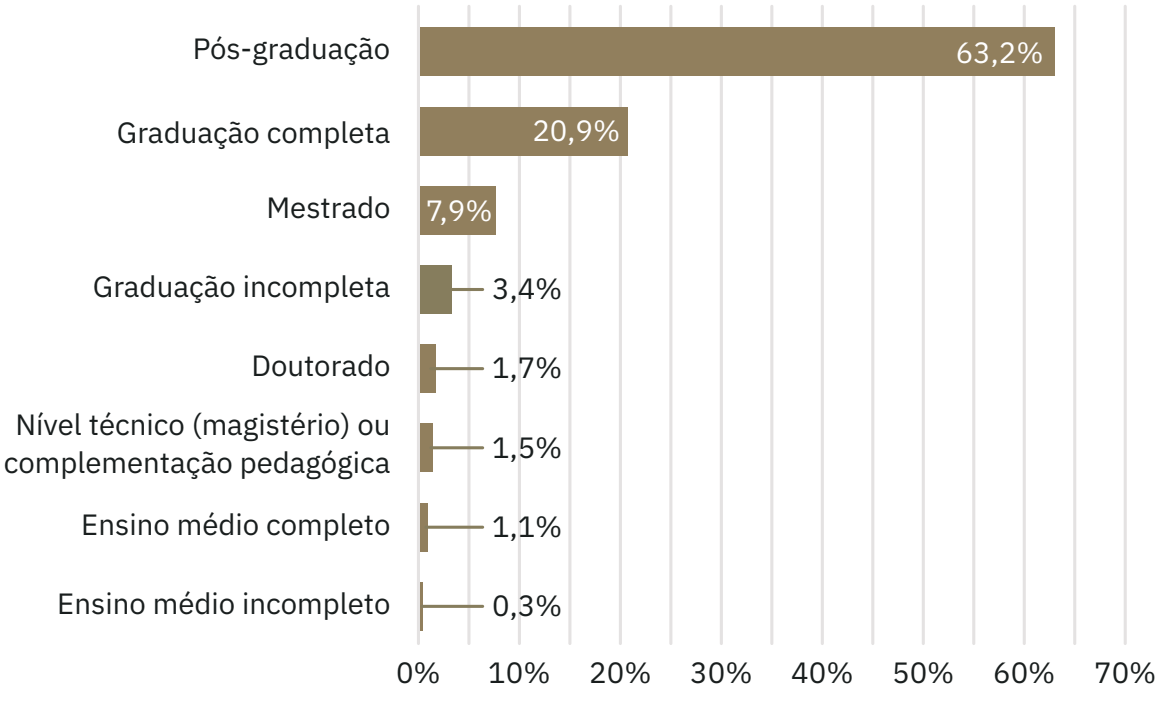
Carreira e progressão

Quando questionados sobre o plano de progressão de carreira, a maioria dos educadores concorda que os critérios de progressão são claros e explícitos. Entretanto, isso não significa que esses planos sejam atrativos para os profissionais.

Os critérios mais comuns de progressão na carreira no Brasil normalmente são claros e explícitos, definidos por uma combinação de tempo de serviço e titulação, que está ligado ao nível de educação dos profissionais. Portanto, profissionais com maior grau de escolaridade tendem a ter maior chance de progressão na carreira e aumento de salários.

O incentivo ao aumento da escolaridade, ainda que importante, pode não ser suficiente para a melhoria da prática pedagógica dos professores se tais cursos não forem relacionados especificamente a esta temática. No entanto, este incentivo é explícito e se confirma pelo próprio número de profissionais com pelo menos alguma pós-graduação que responderam a pesquisa. Do total de respondentes, 72,8% deles possuem pós-graduação, mestrado ou doutorado como titulação, como mostra o gráfico abaixo.

Grau de concordância dos profissionais respondentes do questionário (em %)

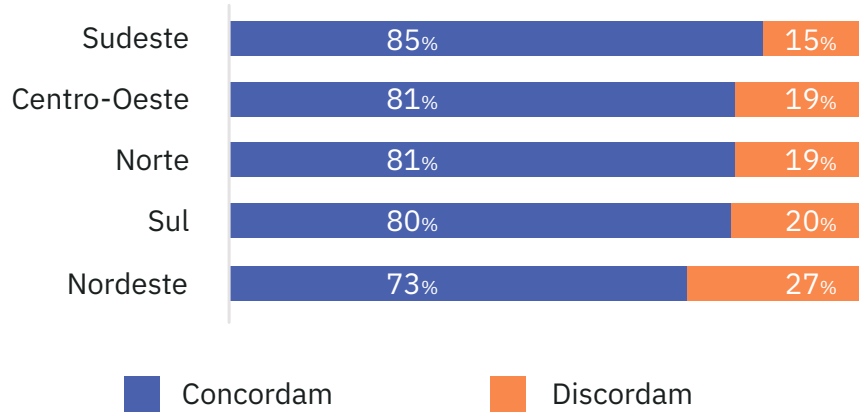


Assim, não é surpresa que a maioria (65%) dos profissionais respondentes da pesquisa concordam que os critérios de progressão de carreira são claros e explícitos. Porém, apesar de compreenderem os critérios, esses profissionais não pensam que os planos de carreira são suficientemente atrativos, visto que 77,6% deles pensam que um dos principais fatores que fazem os professores desistirem ou pensarem em desistir da carreira docente está relacionado aos salários e planos de carreira.

De fato, avaliando as respostas dos educadores em questões abertas, expressões como "melhorar o plano de carreira" ou "melhorar o salário" apareceram pelo menos 80 vezes, sendo uma das mais citadas pelos profissionais. As reivindicações de melhoria de planos de carreira e salários são amplamente conhecidas e divulgadas em todo o país, mas um fato interessante comprovado pela percepção dos educadores é de como este questionamento varia em função da localidade na qual os profissionais estão alocados, o que obviamente tem relação com o custo de vida das regiões, estados e municípios brasileiros e também com o nível socioeconômico de determinadas regiões.

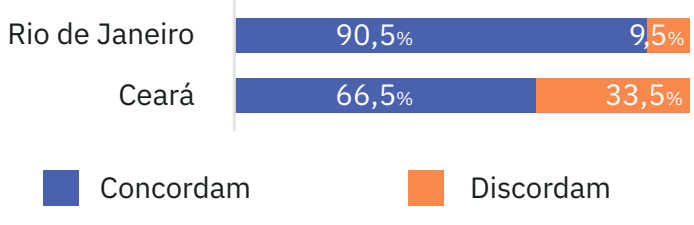
Quando questionados sobre seu grau de concordância que um dos principais fatores que fazem os professores desistirem ou pensarem em desistir da carreira docente está relacionado aos salários e planos de carreira, os profissionais do Nordeste são mais otimistas do que os profissionais do Sudeste e das demais regiões, como mostra o gráfico abaixo.

Profissionais que acreditam que os planos de carreira e salários são os principais fatores que fazem um professor desistir da profissão (por região, em %)



Tomando como referência, por exemplo, os estados do Ceará e do Rio de Janeiro representando essas regiões, a percepção divergente sobre os salários e planos de carreira se torna clara, como mostra o gráfico ao lado.

Profissionais que acreditam que os planos de carreira e salários são os principais fatores que fazem um professor desistir da profissão (RJ e CE, em %)

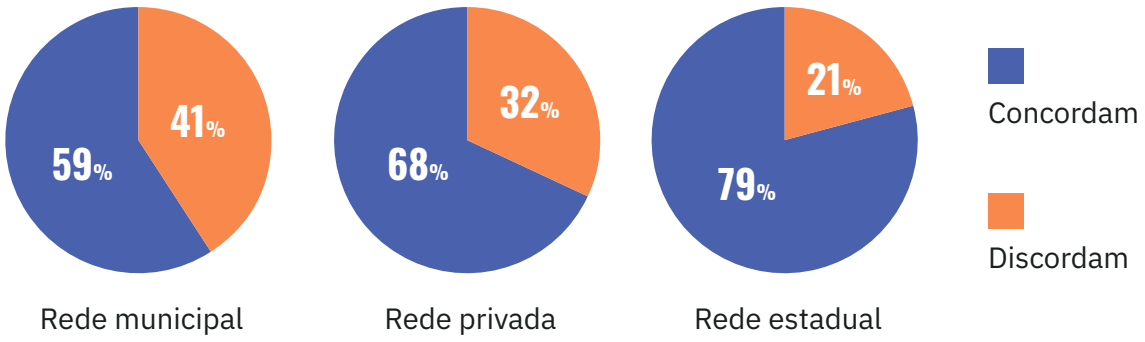


De fato, evidências coletadas em estudos como a "Pesquisa sobre demanda e oferta de professores no Brasil" mostram que há uma considerável desigualdade de salários entre as redes públicas do país, considerando estados e municípios. Especialmente em municípios com maior atividade econômica e arrecadação, no qual o orçamento da educação é maior, as vantagens em ser professor tendem a ser maiores. Mas há ainda uma desigualdade entre redes municipais e estaduais e, neste caso, normalmente os estados possuem planos de carreira e salários mais atrativos. Porém os estados também possuem mais desafios, visto que atendem mais alunos, sobretudo nos anos finais e no ensino médio, e as escolas tendem a ser maiores do que as municipais (Instituto Península e FGV EAESP, 2020).

Essas evidências corroboram com a percepção da maioria dos educadores (61,2%) de que os salários e planos de carreiras não são adequados em relação aos desafios enfrentados em sala de aula. Entre os profissionais, os supervisores de ensino são os menos críticos em relação a este ponto. Menos da metade deles (46,6%) acredita que os salários não são adequados aos desafios da carreira docente. No entanto, os professores divergem: 63,6% deles pensam que os salários são, de fato, inadequados.

Porém, o dado que mais chama atenção é quando comparamos as redes de ensino. Os professores da rede pública estadual possuem uma visão muito mais negativa sobre a adequação salarial, seguidos pelos professores de redes privadas e somente então pelos professores das redes municipais. É o que mostra o gráfico ao lado, que retrata o grau de concordância dos professores com a adequação dos salários aos desafios da prática docente.

Profissionais que acreditam que os planos de carreira são coerentes com desafios da carreira docente (por rede de ensino, em %)



> *"Precisamos de uma revisão de planos de carreira e critérios de progressão e remuneração, além de apoio à saúde mental, atrelado à melhoria da prática pedagógica".*
>
> *Professor(a), Gama (DF)*

> *"Em primeiro lugar, revisão de plano de carreira, tornando a remuneração mais atrativa, o que consequentemente nos motivará para novos desafios e projetos."*
>
> *Coordenador(a) Pedagógico(a), Simão Dias (SE)*

Estudos realizados confirmam que os questionamentos dos professores em relação a salários são legítimos e devem ser levados em conta pelos gestores públicos, obviamente considerando uma série de fatores como responsabilidade fiscal e impactos econômicos a longo prazo, como aposentadorias e mudanças demográficas. Deve-se levar em conta, por exemplo, que professores das redes estaduais alocados nas regiões metropolitanas do Sudeste (região com maior custo de vida do país e maior concentração populacional), têm um menor salário em comparação com outras regiões metropolitanas, pois seu poder de compra é menor, visto o custo de vida nessas cidades. A grande heterogeneidade das remunerações no país é considerável, quando levado em conta o custo de vida das diferentes localidades do Brasil, e pode reforçar a narrativa de que os professores são mal remunerados, o que não é real em diversas redes de ensino. Por isso, este é um argumento que exige cautela na interpretação (Matijasisc, 2017).

Nesse sentido, as redes de ensino devem se atentar a uma série de critérios ao propor revisões dos planos de carreira e salários. Porém, uma das tendências mais fortes e praticadas por países com melhor desempenho educacional é incorporar a avaliação de competências profissionais aos critérios de progressão na carreira. Países da América Latina que implementaram reformas sistêmicas em seus planos de carreira, a exemplo de Chile, Colômbia e México, privilegiaram o desempenho demonstrado nas avaliações em vez de somente dependerem dos anos de experiência ou do número de certificações educacionais acumuladas pelo professor (Elacqua et al., 2018).

Além disso, é preciso ter em conta que o formato das carreiras atuais está desconectado dos anseios das gerações mais jovens de professores e da progressão de responsabilidades dentro das escolas. As evoluções previstas nos planos de carreira normalmente não atribuem novos papéis e responsabilidades ao professor, como, por exemplo, o título de professor tutor ou sênior, responsável por mentorar professores menos experientes. Portanto, é desejável que, ao repensar seus planos de carreira, as redes de ensino incluam os seguintes elementos: consideração da evolução da prática pedagógica e aumento de responsabilidades ao longo do tempo.

Para a avaliação da prática pedagógica, diversas ações podem ser tomadas, como instrumentos para observações de aulas, portfólio de experiências docentes, provas escritas, resultados em avaliações de alunos e pesquisas com alunos ou pais, entre outros. No entanto, é importante que tais critérios sejam claros e sua mensuração seja explícita para os professores. Nesse sentido, fica evidente na pesquisa que eles mesmos gostariam de ver novos critérios incluídos em seus planos de carreira.

> *"Desenvolver novos critérios de avaliação para progressão na carreira".*
>
> *Professor(a), Rio de Janeiro (RJ)*

> *"Um exemplo seria formação continuada atrelada à promoção financeira".*
>
> *Membro de Secretaria de Educação, Minas Gerais*

O que as escolas e gestões municipais podem fazer a partir dos resultados?

Além das recomendações listadas acima para revisar os planos de carreira, pensando em critérios de progressão atrelados à prática pedagógica e à modernização dos papéis do professor, atribuindo mais responsabilidades e mesclando seu tempo com outras atividades, os educadores ouvidos pela pesquisa listaram algumas ações que poderiam atrair e manter os profissionais engajados na carreira.

Quase metade (44,9%) dos profissionais concordam que a medida mais eficaz a ser tomada nas secretarias de educação para atrair profissionais da área é a revisão dos planos de carreira, de modo a aumentar os salários e revisar os critérios de progressão na carreira, atrelando-os à melhoria da prática pedagógica. Além disso, eles também sugeriram:

> *"Gratificação por bom rendimento".*
>
> *Coordenador(a) Pedagógico(a), Boninal (BA)*

> *"Acompanhamento sistemático das práticas pedagógicas e oportunidades de desenvolvimento profissional atreladas ao plano de carreira".*
>
> *Diretor(a) de escola, São Paulo (SP)*

Cabe assim às redes de ensino repensar e reestruturar os planos de carreira quando for pertinente, tendo em vista que a percepção dos educadores em relação a este ponto é extremamente relevante, não somente no que tange os questionamentos sobre salários, mas sobretudo no que diz respeito à modernização da carreira docente, atrelada às diversas reformas educacionais pelas quais o Brasil vem passando nos últimos anos.

CONCLUSÃO

04

Diversos são os desafios que perpassam a carreira docente e influenciam a qualidade de vida do professor, sua permanência na profissão e, finalmente, a aprendizagem dos alunos. A literatura nacional e internacional sobre a profissão docente tem avaliado esses desafios no sentido de melhor explicá-los e coletar evidências sobre em que medida fatores estruturais à carreira docente afetam ou não a qualidade do ensino. **Esta pesquisa buscou ir além das evidências coletadas pela literatura e dos dados administrativos que se pode analisar, e buscou entender diversos fenômenos da carreira docente na percepção dos próprios educadores.** A literatura e evidências foram utilizadas para dar suporte aos resultados e às opiniões dos educadores sobre a carreira docente, assim como para iluminar certos vieses presentes no senso comum coletivo e de narrativas corriqueiras sobre a carreira docente.

A pesquisa se propôs a analisar a carreira docente como um processo contínuo, isto é, a partir de um olhar crítico em relação às diferentes etapas da profissão: atratividade da carreira; formação inicial e o ingresso à profissão; concursos, contratações e estágios probatórios; rotina e motivação dentro da escola; formação continuada e prática pedagógica, bem como a carreira nas redes de ensino e os critérios de progressão. O intuito foi mapear fatores (e hipóteses) dentro dessas diferentes etapas que, na percepção dos educadores, contribuem ou não para a permanência e a satisfação com a profissão, assim como identificar possíveis soluções e recomendações para as escolas e secretarias de educação municipais e estaduais. Nesse sentido, as conversas e a análise de resultados da pesquisa online realizada com os educadores foram essenciais para esta pesquisa e representam não apenas a visão dos professores, mas um instrumento potencial para a reavaliação de algumas políticas públicas docentes, embasadas na percepção daqueles que vivem a carreira.

O que disseram os educadores sobre a carreira docente e quais são as suas recomendações?

De acordo com os profissionais que participaram das conversas e responderam ao questionário, a **carreira docente não é atrativa para os jovens**. Muitos fatores foram mencionados como responsáveis pela baixa atratividade. Entre eles, se destacam os salários e planos de carreira insatisfatórios, as poucas oportunidades de crescimento profissional e a falta de prestígio social e apoio psicológico. Os educadores enfatizaram também o fato de que os próprios professores são responsáveis por promover a desvalorização da carreira junto a seus alunos, mostrando-lhes as dificuldades em ser professor. Apesar disso, a carreira ainda comporta um número alto de ingressantes, sobretudo nos cursos de pedagogia. Os educadores acreditam que dois são os principais fatores que levam um jovem a escolher a profissão docente: de um lado a vocação intrínseca e a vontade de mudar a sociedade, e, por outro lado, a escolha da carreira como "falta de melhor opção".

No que diz respeito à **formação inicial de professores**, os educadores divergem sobre quão efetivas estas são no preparo dos ingressantes na carreira. Essas divergências são ainda mais fortes quando se trata da comparação entre a formação presencial e a formação híbrida ou à distância. Muitos profissionais acreditam que a formação híbrida ou à distância não equivale à presencial, e as evidências de estudos apontam a necessidade de uma regulação mais eficaz, além da revisão dos currículos. No que tange aos currículos, há um consenso sobre a necessidade de uma maior integração entre a teoria e a prática da sala de aula. Além disso, os educadores concordaram com a importância dos estágios durante a formação inicial, no intuito de melhor preparar o jovem para seus primeiros anos de carreira. Para eles, uma maior integração entre universidades e redes de ensino é essencial para endereçar este ponto.

Ainda segundo os educadores, os **concursos de ingresso na carreira** docente são normalmente suficientemente exigentes para a seleção de bons candidatos, mas a literatura diverge sobre esse nível de exigência, tendo em vista a importância de se inserir elementos de avaliação da prática pedagógica nesses concursos. O grande desafio no que tange a frequência dos concursos está relacionado ao problema da insuficiência de professores em algumas disciplinas, em determinadas regiões do país. A solução encontrada por diversas redes de ensino é a contratação de profissionais temporários não concursados. E a maioria dos educadores acredita que esses **tipos de contrato** são menos vantajosos, do ponto de vista que oferecem menos oportunidades de vínculos duradouros com as escolas.

No que se refere aos **estágios probatórios**, a maioria dos educadores acredita que estes são bem desenvolvidos em suas redes de ensino, mas para alguns deles, sobretudo membros de secretarias de educação, essa não é uma realidade em todas as escolas. A eficácia dos estágios probatórios é uma questão que necessita de mais evidências no Brasil, tanto do ponto de vista do atingimento de seu objetivo para a rede e para os professores, quanto do ponto de vista da sua avaliação.

Durante a vida profissional do professor, diversos fatores relacionados à sua **rotina e motivação** influenciam a sua permanência ou desistência da profissão. A maioria dos educadores aponta para as questões psicológicas como um dos principais fatores que levam à desistência e acreditam que a motivação e a dedicação dos profissionais em sua rotina não variam de acordo com seu tipo de contrato (permanente ou temporário).

Dois outros desafios foram identificados como generalizados na prática docente: a inadequação e o absenteísmo dos professores. Apesar do número satisfatório de professores no Brasil como um todo, há grandes disparidades em relação à oferta e demanda das disciplinas, a depender da localidade avaliada. Essa disparidade, juntamente com outros fatores relacionados ao número de licenças e necessidade de preencher a carga horária integral, acabam por levar professores a lecionar disciplinas que não são da sua área de formação, um fenômeno que pode ser chamado de "inadequação docente" e deve ser avaliado com cautela, levando em conta as diferentes realidades das redes de ensino. A relação entre absenteísmo, inadequação docente e a estrutura da carreira no Brasil, baseada em múltiplos turnos, indica grandes obstáculos a uma prática docente de qualidade. Nesse sentido, revisitar o papel do professor não como um "horista", mas como um profissional com vínculo permanente em apenas uma escola, pode representar um dos fatores estruturais mais importantes de mudança na carreira docente.

As oportunidades de **formações continuadas** ao longo da carreira, segundo os educadores, são em média constantes e alinhadas aos problemas enfrentados pelos professores em sala de aula. Ainda assim, os educadores acreditam que muitos professores têm dificuldade em diversificar sua **prática pedagógica**, o que sugere que o objetivo principal dessa formação não está necessariamente atendido. Quase metade dos educadores concordam que as dificuldades relacionadas à prática pedagógica são também um dos principais fatores que levam à desistência da profissão. Esta percepção reforça a importância da escuta ativa dos professores sobre suas necessidades de formação e apoio dentro da escola, tanto por parte da gestão escolar como das secretarias de educação. De maneira geral, os educadores acreditam que os gestores das escolas em que trabalham se preocupam com o desenvolvimento profissional de seus professores e estimulam atividades como a troca entre pares, o compartilhamento de experiências e o uso de horas atividades para grupos de estudo.

Finalmente, as opiniões dos educadores sobre a **progressão profissional** dentro da carreira docente tendem a refletir a diversidade de realidades das redes brasileiras. A maioria dos educadores declaram que os critérios de progressão de carreira em sua rede de ensino são claros e explícitos, mas também consideram que os planos de carreira não são atrativos. Na realidade, a maioria dos profissionais acredita que os salários e planos de carreira são também fatores que desfavorecem a permanência na profissão. Além disso, mais da metade dos profissionais enfatizam que os planos de carreiras não são adequados em relação aos desafios enfrentados em sala de aula. No entanto, a insatisfação em relação às carreiras e salários deve ser analisada com cautela. Enquanto ela é de fato pertinente em algumas localidades do Brasil, há redes de ensino que têm feito esforços para que os professores sejam bem remunerados e tenham planos de carreira bem estruturados. Há também de se considerar neste ponto a ótica da responsabilidade fiscal à qual tomadores de decisão devem levar em conta, bem como as transições demográficas e aposentadorias futuras com as quais as redes de ensino deverão arcar.

Por fim, em meio aos numerosos desafios apresentados pelos educadores através das diferentes etapas da sua vida profissional, há espaço para ação. Diversas foram as medidas e sugestões propostas pelos próprios educadores para lidar com os desafios apresentados, tanto dentro das secretarias de educação como nas escolas. E essas são as medidas que devem ser consideradas pelas gestões escolares e redes de ensino. Elas refletem o desejo de melhoria da carreira por parte dos professores, mas representam, acima de tudo, o grande potencial de mudança que pode e deve ser apoiado por quem faz a carreira docente.

A importância da escuta aos profissionais da educação, de suas necessidades, ideias e perspectivas fica como o maior legado deste estudo. Não somente pelo simples fato de ouvi-los, mas pelo desejo de envolvê-los, como principais interessados e agentes de mudança da educação brasileira. Uma educação que deve mirar sempre a valorização de seus profissionais e o impacto que cada um deles tem na aprendizagem e na vida dos alunos. Não há soluções únicas e mágicas para a carreira docente, mas há soluções eficazes e validadas pelos próprios educadores, capazes de integrar ainda mais escolas, governos municipais, estaduais e federal e as universidades.

> *"Vou seguir na luta, porque quero plantar minha sementinha de mudança."*
>
> *Professor(a), Palmas (TO)*

ANEXO I:

Nota metodológica

05

O estudo ***O Futuro da Docência*** é uma pesquisa qualitativa que teve por objetivo coletar percepções e opiniões de professores e outros profissionais da educação como coordenadores pedagógicos, supervisores, diretores escolares e membros de secretarias de educação sobre os diversos desafios da carreira docente. A pesquisa avaliou as opiniões desses profissionais em diversas etapas da carreira docente, desde a atratividade até os planos de carreira e salários.

O objetivo principal da pesquisa foi validar (ou refutar) a partir da percepção dos educadores diversas percepções já consolidadas sobre a carreira docente e outras que ainda não são consenso entre a opinião pública ou na literatura educacional. A pesquisa não teve por objetivo cumprir com uma amostra mínima por regiões que trouxesse rigidez metodológica ao estudo, mas sim coletar as percepções a partir de um questionário online, realizado de forma orgânica com membros de diversas redes de ensino de todo o país. O questionário foi elaborado em três blocos, sendo o primeiro para coletar informações de perfil dos participantes, o segundo sobre o seu grau de concordância em relação a diversos pontos da carreira e o terceiro para avaliar potenciais recomendações para mudanças de políticas públicas no nível das secretarias de ensino e nas escolas. No terceiro bloco do questionário, os participantes também tiveram a oportunidade de expressar livremente suas opiniões a partir de perguntas abertas.

O questionário foi realizado via WhatsApp, através de uma plataforma online chamada Pesquizap. Do dia 21 de novembro ao dia 11 de dezembro de 2022, o link da pesquisa foi disponibilizado a diversos membros da Rede Conectando Saberes e, em seguida, repassado a educadores de todo o país de forma orgânica. Devido ao modelo escolhido para disseminação da pesquisa, de forma orgânica e colaborativa entre os profissionais, alguns estados e cidades foram sobrerrepresentados e outros sub-representados. Portanto, o número de respostas coletadas e resultados não são proporcionais ao número de educadores existentes nas diversas regiões, estados e municípios do país. Por exemplo: quase metade das respostas (47,6% delas) provêm da região Nordeste, na qual estados como Ceará, Alagoas e Pernambuco foram mais bem representados do que os demais.

Portanto, ao avaliar os resultados, é preciso a compreensão de que o objetivo da pesquisa não foi obter respostas proporcionais às regiões, mas sim coletar o maior número de respostas possíveis daqueles interessados em contribuir com o estudo em questão. O questionário na íntegra realizado com os participantes encontra-se no anexo II deste relatório. Durante o questionário, todos os participantes responderam a todas as perguntas dos blocos 1 e 2, relatando seu perfil e também seu grau de concordância com algumas afirmações apresentadas. Porém, devido ao tamanho do questionário e ao formato escolhido (via WhatsApp), optou-se que o bloco 3, relacionado às recomendações, fosse respondido de forma aleatória pelos participantes. Isto quer dizer que nem todos os participantes responderam a todas as perguntas do bloco 3 ou a todos os tipos de recomendações. No entanto, dado o número de respostas e as opções de aleatoriedade escolhidas, foi possível garantir na pesquisa que houvesse um número mínimo de respostas para cada uma das perguntas deste último bloco.

A última etapa após a realização dos questionários foi a limpeza e análise dos dados para que fossem avaliados neste relatório. A limpeza dos dados foi realizada de forma que somente participantes que responderam a todas as questões fossem contabilizados na base de dados. Neste caso, respostas de questionários incompletos foram desconsideradas para fins da análise dos dados.

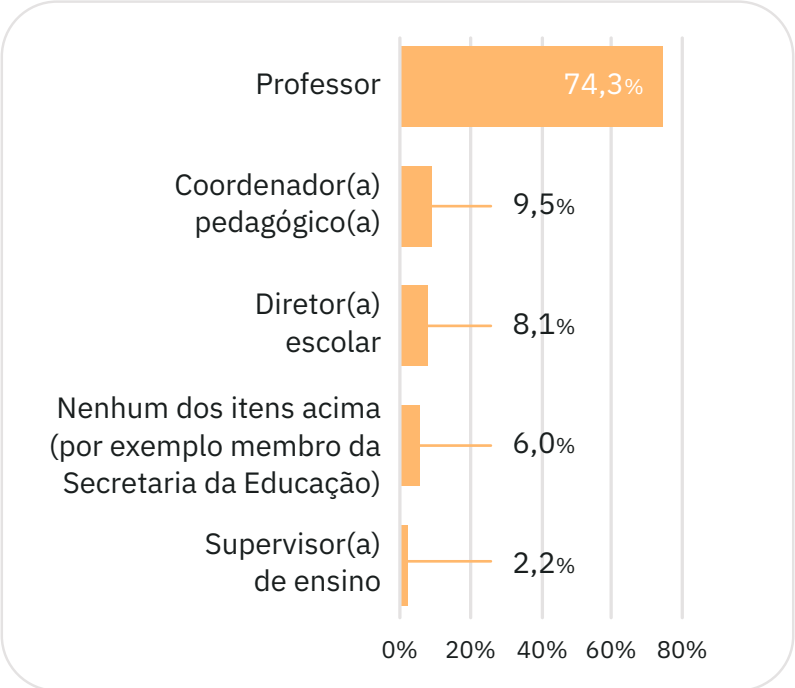
Uma ferramenta de visualização de dados foi elaborada a partir da base de dados coletada na pesquisa, no formato de um dashboard. A ferramenta permitiu a visualização das respostas em formato de gráficos, bem como o cruzamento das diversas perguntas, de acordo com o perfil dos participantes (bloco 1). Dessa forma, foi possível avaliar a percepção dos educadores de acordo com diversas características de seu perfil, como atuação, tipo de rede na qual estão inseridos, tipo de experiência, etc. Os diversos recortes realizados durante a análise dos dados permitiram analisar a opinião dos participantes por diversas lentes, bem como o refinamento a partir de seu perfil.

Os resultados apresentados neste relatório foram construídos, portanto, com base na análise dos dados a partir das diferentes visualizações. Os resultados foram então analisados e considerados à luz de diversos pontos da literatura sobre a carreira docente. Diversas perguntas objetivaram avaliar a percepção dos educadores em relação a problemas já conhecidos e quantificados por dados administrativos, como o absenteísmo e a inadequação docente, enquanto outras objetivaram validar recomendações propostas pela literatura.

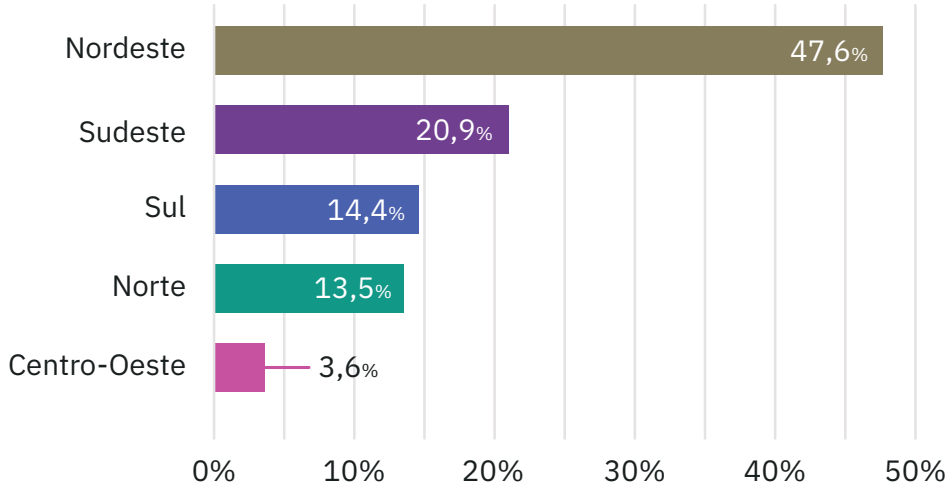
Por fim, a escolha metodológica deste estudo foi realizada com base na proposta da Rede Conectando Saberes, a partir de perspectivas complementares àquelas avaliadas a partir de dados administrativos e pesquisas da literatura. Portanto, os dados devem ser lidos levando em conta os pontos acima apresentados.

Quem são os respondentes do questionário online?

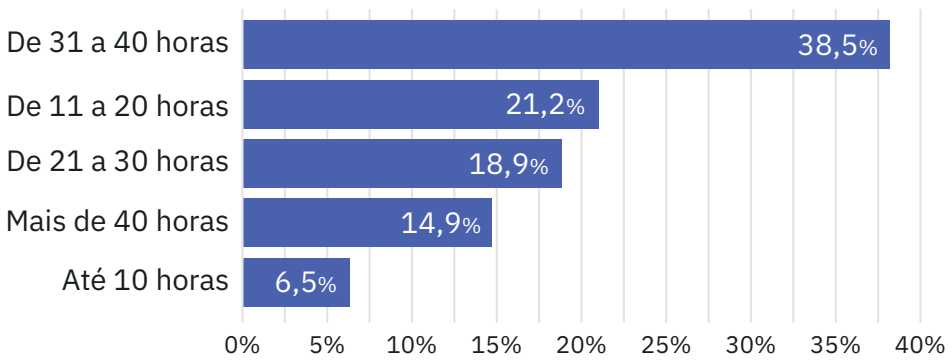
Os respondentes do questionário são profissionais da educação de todo o Brasil, que fazem e não fazem parte da Rede Conectando Saberes. Todas as regiões e estados brasileiros foram representados na pesquisa e, entre eles, a maioria dos profissionais são professores. Do total de 6.430 respondentes, 74,3% ou 4.776 são professores. Os demais são coordenadores pedagógicos, diretores escolares, membros de secretarias de educação ou supervisores de ensino, como mostra o gráfico ao lado.



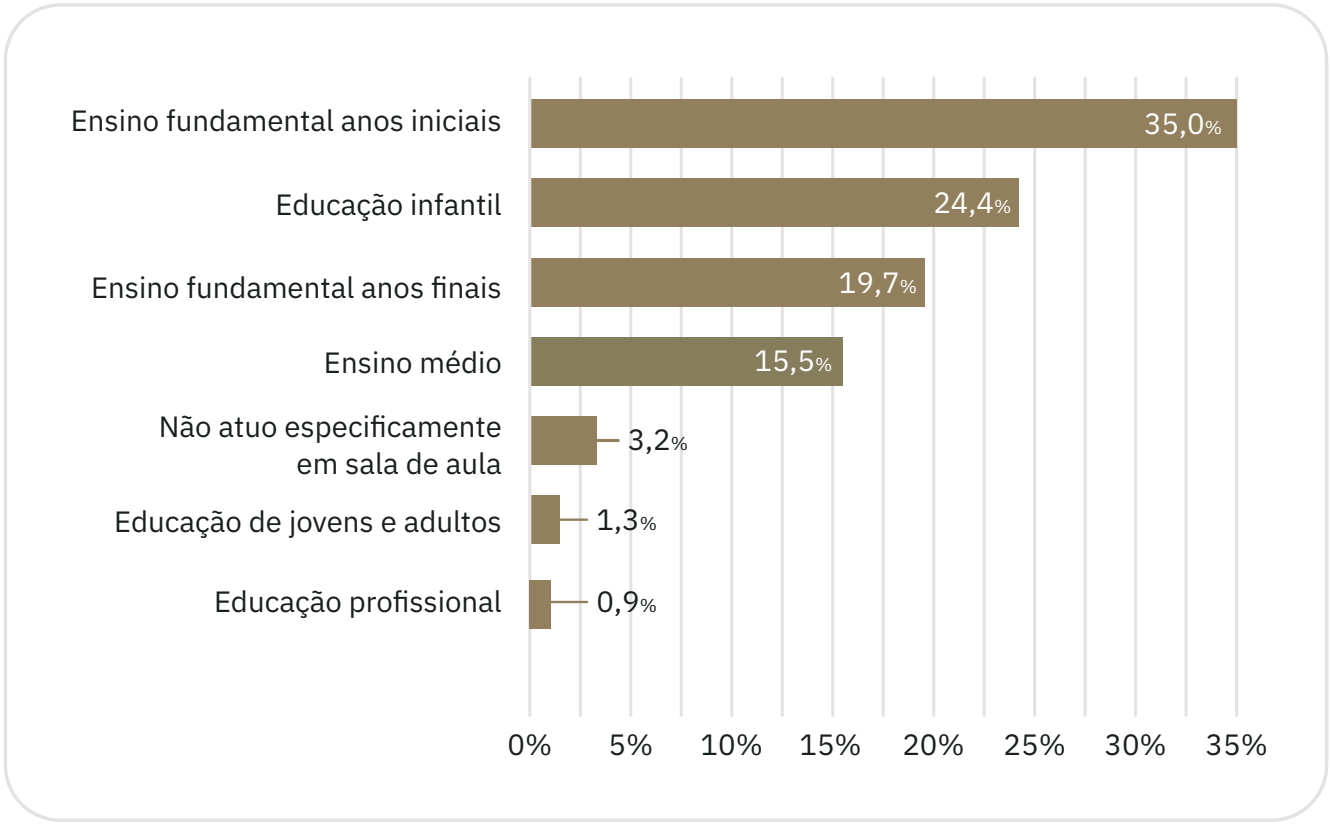
Já em relação às regiões na qual estão trabalhando, a maioria dos respondentes são da região Nordeste, seguidos pela região Sudeste. Os estados mais representados na pesquisa foram Ceará, Paraná, Alagoas, Rio de Janeiro e Pernambuco, enquanto as cidades com mais respondentes foram Quixeramobim (CE), Coruripe (AL), Castro (PR), Rio de Janeiro (RJ) e Campina Grande (PB).



A maioria dos educadores trabalha nas redes municipais de educação (71,4%), enquanto 22,7% trabalham nas redes estaduais e os 5,9% restantes trabalham em outras instituições, como privadas, escolas públicas federais ou filantrópicas. Em relação à carga de trabalho, profissionais como coordenadores pedagógicos, diretores escolares e membros de secretarias tendem a ter uma carga horária mais alta do que os professores. 38,5% dos professores declaram trabalhar de 31 a 40 horas semanais, enquanto esse número é de 49,8% entre os demais profissionais. A carga horária média dos professores respondentes varia na pesquisa, mas a maioria trabalha mais do que 20 horas semanais.

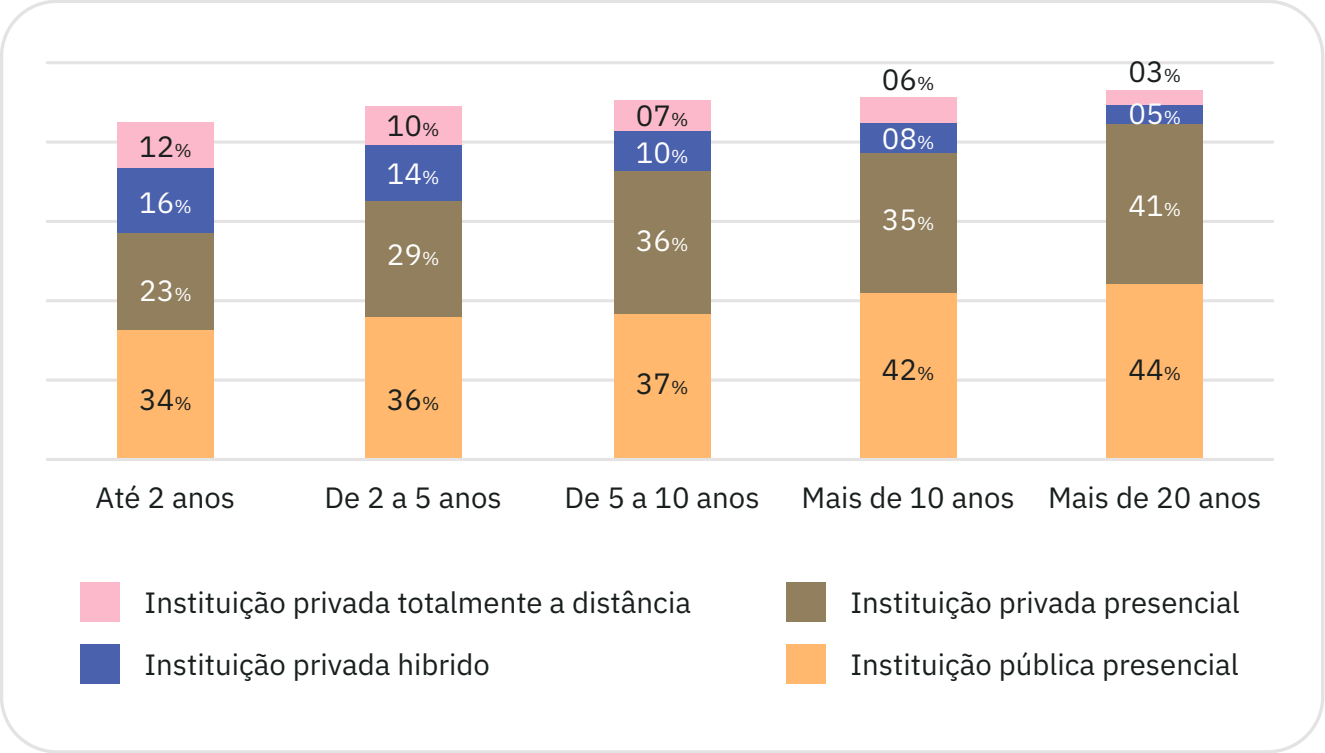


Entre os professores participantes da pesquisa, a maioria trabalha em apenas uma escola (66,5%) e são profissionais efetivos ou concursados (62,7%). No entanto, quase um terço deles (32,2%) possui contratos temporários e um quarto atua em duas escolas (25,9%), como mostrado nos gráficos a seguir. Em relação aos segmentos de ensino, a maioria dos professores atua nos anos iniciais do Ensino Fundamental e na Educação Infantil, o que está relacionado ao ambiente de trabalho da maioria deles: as redes municipais.



Finalmente, considerando o nível de educação de todos os educadores participantes da pesquisa, a maioria deles possui pós-graduação (63,2%), seguido dos profissionais que possuem graduação completa (20,9%). Poucos profissionais possuem níveis mais baixos de escolaridade, como técnico (magistério) ou complementação pedagógica, ensino médio completo ou incompleto, totalizando 2,9%. Somente entre professores, a tendência é a mesma, sendo que 60,1% deles possui pós-graduação e 23,9% graduação completa.

A maioria dos professores realizaram seus estudos presencialmente, tanto em instituições privadas (38,8%) quanto em instituições públicas de ensino (37,1%), e o tempo de experiência enquanto educadores é normalmente elevado, sendo que 62,8% deles possuem pelo menos 10 anos de experiência. Chama atenção o fato de que o tipo de instituição na qual se graduaram varia de acordo com seu tempo de experiência na profissão.



Entre os professores com maior tempo de experiência, quase nenhum deles se formou em instituições que ofereciam cursos híbridos ou totalmente à distância. Porém, entre professores com menor tempo de experiência (até 5 anos), essa realidade é muito mais presente, como mostra o gráfico ao lado, que compara o tempo de experiência (em anos) com as instituições nas quais os profissionais se formaram.

ANEXO II:

Íntegra do questionário online realizado

06

A seguir, apresentamos na íntegra as perguntas realizadas aos profissionais durante o questionário online realizado. O questionário foi dividido em três blocos, como detalhado a seguir.

Bloco 01

01. Qual é sua ocupação principal? (caso o nome do seu cargo não seja exatamente como na lista, tente escolher a resposta que mais se aproxima as suas atribuições)

a. Professor(a)
b. Coordenador(a) pedagógico(a)
c. Supervisor(a) de ensino
d. Diretor(a) escolar
e. Nenhum dos itens acima (por exemplo, membro da Secretaria de Educação)

02. Em qual tipo de instituição você atua? (caso atue em mais de um tipo de instituição, escolha a opção que represente sua maior carga horária)

a. Pública municipal
b. Pública estadual
c. Pública federal
d. Privada
e. Instituições filantrópicas
f. Nenhuma das opções acima

03. Considerando todas as escolas em que atua / a rede em que trabalha, qual é a sua carga horária semanal de trabalho?

a. Até 10 horas
b. De 11 a 20 horas
c. De 21 a 30 horas
d. De 31 a 40 horas
e. Mais de 40 horas

04. Em quantas escolas você leciona ou tem algum tipo de vínculo?

a. Uma escola
b. Duas escolas
c. Três escolas
d. Mais de três escolas
e. Atuo em outro ambiente

05. Qual é seu tipo de contrato na rede de ensino?

a. Profissional efetivo (concurso)
b. Profissional contratado (contrato temporário)
c. Cargo de confiança na secretaria de educação
d. Profissional contratado (CLT) para educadores de redes privadas
e. Nenhum dos itens acima

06. Para quais níveis de ensino você leciona ou trabalha especificamente? (Marque a opção que corresponde a maior parte da sua carga horária)

a. Educação infantil
b. Ensino fundamental anos iniciais
c. Ensino fundamental anos finais
d. Ensino médio
e. Educação profissional
f. Educação de Jovens e Adultos
g. Não atuo especificamente em sala de aula

07. Qual seu nível de educação?

a. Ensino médio incompleto
b. Ensino médio completo
c. Graduação incompleta
d. Graduação completa
e. Pós-graduação
f. Mestrado
g. Doutorado
h. Nível técnico (magistério) ou complementação pedagógica

08. Qual tipo de instituição você se graduou e em qual modalidade?

a. Instituição pública presencial
b. Instituição pública híbrido
c. Instituição pública totalmente à distância
d. Instituição privada presencial
e. Instituição privada híbrido
f. Instituição privada totalmente à distância
g. Nenhuma das opções acima

09. Qual o seu tempo de experiência enquanto profissional da educação?

a. Até 2 anos
b. De 2 a 5 anos
c. De 5 a 10 anos
d. Mais de 10 anos
e. Mais de 20 anos

10. Em qual região você trabalha?

a. Norte
b. Nordeste
c. Centro-Oeste
d. Sudeste
e. Sul

11. Em qual estado você trabalha?

a. Acre (AC)
b. Alagoas (AL)
c. Amapá (AP)
d. Amazonas (AM)
e. Bahia (BA)
f. Ceará (CE)
g. Distrito Federal (DF)
h. Espírito Santo (ES)
i. Goiás (GO)
j. Maranhão (MA)
k. Mato Grosso (MT)
l. Mato Grosso do Sul (MS)
m. Minas Gerais (MG)
n. Pará (PA)
o. Paraíba (PB)
p. Paraná (PR)
q. Pernambuco (PE)
r. Piauí (PI)
s. Rio de Janeiro (RJ)
t. Rio Grande do Norte (RN)
u. Rio Grande do Sul (RS)
v. Rondônia (RO)
w. Roraima (RR)
x. Santa Catarina (SC)
y. São Paulo (SP)
z. Sergipe (SE)
aa. Tocantins (TO)

12. Qual é a sua cidade? (campo aberto)

Bloco 02: Qualificação dos desafios da profissão docente

Neste bloco, os profissionais deveriam apontar o grau de concordância com cada uma das afirmações realizadas, entre:

a. Concordo totalmente
b. Concordo parcialmente
c. Discordo parcialmente
d. Discordo totalmente

Atratividade da carreira

13. Muitos jovens que convivo ou conheço têm interesse pela carreira docente.
14. Os próprios professores são os maiores detratores da carreira docente, capazes de desincentivar outros a ingressarem na carreira.
15. O principal fator que leva os jovens a cursar pedagogia ou licenciaturas é a vocação pela educação e querer transformar a sociedade.

16. Um dos principais fatores que leva os jovens a escolherem a carreira docente está ligado aos salários e planos de carreira, que são mais atrativos do que outras profissões.
17. Muitas pessoas que ingressam nos cursos de pedagogia e licenciaturas o fazem por "falta de opção", ou seja, ser professor não é exatamente o que desejariam.

Formação inicial
18. Os egressos dos cursos de pedagogia ou licenciatura estão bem preparados para o início a carreira.
19. Os egressos dos cursos de pedagogia e licenciaturas que participaram de programas acadêmicos focados na formação de professores, como o Programa Institucional de Bolsa de Iniciação à Docência (PIBID), projetos de extensão, pesquisa e mentorias são mais bem preparados para a carreira docente.
20. A formação presencial e a formação à distância ou híbrida prepara igualmente os futuros professores.
21. Os estágios durante o curso superior contribuem substancialmente para a prática pedagógica. São úteis para a formação do aluno e também contribuem com a escola.

Concursos, forma de contratação e estágio probatório
22. Os concursos públicos ou editais de contratação são suficientemente frequentes para manter o quadro adequado de profissionais na rede.
23. Os concursos públicos ou editais de contratação são suficientemente exigentes para contratar profissionais bem preparados para exercer suas respectivas funções.
24. Acredito que profissionais em contratos temporários possuem menos oportunidades de estabelecer vínculos duradouros com as escolas do que profissionais efetivos.
25. Os estágios probatórios são bem executados na minha escola / minha rede.

Rotina e motivação
26. É notável dificuldades por parte da secretaria de educação na alocação dos profissionais nas disciplinas para as quais possuem formação. A "inadequação docente" é frequente (ex.: professores de Inglês que também lecionam Artes mas não possuem formação para tal).
27. O absenteísmo dos professores é um problema significativo na escola / rede em que atuo (seja por afastamento, faltas justificadas ou não justificadas).
28. O nível de dedicação e motivação dos profissionais efetivos (concursados) e dos profissionais contratados (por tempo determinado) é normalmente similar.
29. Um dos principais fatores que fazem os professores desistirem ou pensarem em desistir da carreira docente estão relacionados a questões psicológicas.
30. Durante a pandemia a aprendizagem dos alunos foi prejudicada e os professores tiveram dificuldade de executar aulas à distância.

Formação continuada e prática pedagógica
31. Os professores têm dificuldades em diversificar sua prática docente e utilizar novas metodologias de ensino e tecnologias em sala de aula.
32. As formações continuadas oferecidas pela secretaria de educação são efetivamente relacionadas aos problemas práticos enfrentados pelos professores no dia a dia, com temas pertinentes à melhoria da prática pedagógica.
33. As formações oferecidas pela secretaria de educação costumam ser constantes.
34. A gestão escolar se preocupa com o desenvolvimento dos profissionais na escola.

35. Na minha escola / rede há estímulo para interação entre pares, troca de experiências, uso de um terço de horas atividades para grupos de estudos ou outras atividades relacionadas à melhoria da prática pedagógica.
36. Um dos principais fatores que fazem os professores desistirem ou pensarem em desistir da carreira docente estão relacionados a dificuldades da prática pedagógica.

Carreira e progressão
37. O plano de carreira e o salário oferecido pela rede de ensino para a qual atuo é coerente com os desafios da profissão docente.
38. Os critérios de progressão na carreira são claros, os profissionais são cientes dos critérios de progressão.
39. Um dos principais fatores que fazem os professores desistirem ou pensarem em desistir da carreira docente estão relacionados aos salários e planos de carreira.

Bloco 3: Recomendações

Recomendações sobre formação inicial e concursos
40. Na sua opinião, qual é a ação mais eficiente a ser tomada dentro da escola que pode contribuir na formação dos profissionais que estão cursando pedagogia ou licenciaturas?

a. Organizar de forma mais eficiente os estágios na escola, com um professor tutor por estagiário, e feedbacks constantes.
b. Estabelecer um canal de diálogo com as instituições de ensino superior próximas à escola.
c. Estabelecer parcerias pedagógicas com instituições de ensino superior próximas à escola, para que a escola colabore na elaboração dos currículos/ projetos pedagógicos.
d. Nenhuma das ações acima.

41. Na sua opinião, qual é a ação mais eficiente a ser tomada pela Secretaria de Educação que pode contribuir na formação dos profissionais que estão cursando pedagogia ou licenciaturas?

a. Estabelecer um canal de diálogo com as instituições de ensino superior do município ou estado, de modo a colaborar com seus currículos / projetos pedagógicos.
b. Reavaliar a estruturação dos programas de estágio, melhorando os processos de alocação dos estagiários, formulários de avaliação e formação das escolas para receber os alunos.
c. Elaborar formações conjuntas com as instituições de ensino superior sobre a Base Nacional Comum da Formação de Professores, seus desafios e oportunidades, aumentando o diálogo entre profissionais em formação e profissionais que já atuam nas redes.
d. Nenhuma das ações acima.

42. Qual outra ação pode contribuir na formação dos profissionais que estão cursando pedagogia ou licenciaturas? Conte-nos em poucas palavras!

Recomendações sobre concursos, forma de contratação e estágio probatório

43. Na sua opinião, qual é a ação mais eficiente a ser tomada dentro da escola que pode influenciar na melhor contratação de professores e execução do estágio probatório?

a. Discutir constantemente com a Secretaria de Educação sobre formas de contratação e melhoria dos concursos para professores efetivos ou temporários.
b. Rever práticas relacionadas ao estágio probatório dentro da escola, como elaboração de formulários complementares de avaliação, baseados na melhoria da prática pedagógica.
c. Estabelecer programa de tutoria para os professores novatos dentro da escola, para que tenham um mentor para trocarem experiências e práticas, e se sintam apoiados.
d. Nenhuma das ações acima.

44. Na sua opinião, qual é a ação mais eficiente a ser tomada pela Secretaria de Educação que pode influenciar na melhor contratação de professores e execução do estágio probatório?

a. Revisar os concursos para professores efetivos e temporários, de modo que avaliem não somente o conhecimento teórico e do conteúdo das disciplinas, mas também elementos da prática pedagógica esperados de um professor ingressante.
b. Estabelecer formações continuadas específicas para professores que estão no período do estágio probatório.
c. Revisar os formulários de avaliação dos estágios probatórios, incorporando elementos da prática pedagógica e de modo que os professores sejam avaliados não somente pelas escolas, mas também por uma comissão da Secretaria de Educação, a partir de um portfólio a ser apresentado.
d. Estabelecer programa de tutoria e mentoria específico para professores no início da carreira docente a nível municipal / estadual.
e. Nenhuma das ações acima.

45. Qual outra ação pode contribuir na formação dos profissionais que estão cursando pedagogia ou licenciaturas? Conte-nos em poucas palavras!

Recomendações sobre atratividade, motivação e carreira

46. Na sua opinião, qual é a ação mais eficiente a ser tomada dentro da escola para manter os professores motivados e engajados a continuarem na carreira?

a. Estabelecer uma rotina de reconhecimento das ações docentes que tenham êxito dentro da sala de aula, premiando / elogiando / difundindo boas práticas na escola.
b. Implementar ações de gestão democrática, envolvendo mais os professores nas decisões da coordenação e direção escolar.
c. Estabelecer um planejamento de atividades de formação continuada dentro da escola, complementar àquela oferecida pela rede de ensino, focada nas necessidades específicas da escola.
d. Promover mais e melhores ações de engajamento entre família e escola.
e. Nenhuma das opções acima.

47. Na sua opinião, qual é a ação mais eficiente a ser tomada pela Secretaria de Educação para manter os professores motivados e engajados a continuarem na carreira?

a. Estabelecer concursos e premiações que reconheçam boas práticas pedagógicas e estimulem os professores a realizarem trabalhos inovadores.
b. Rever os planos de carreira, de modo a aumentar os salários e revisar os critérios de progressão na carreira, atrelando-os à melhoria da prática pedagógica.
c. Melhorar as condições de infraestrutura das escolas, de modo a melhorar o ambiente de trabalho, permitindo por exemplo o uso de internet e tecnologias em sala de aula.
d. Ofertar e elaborar ações de apoio à saúde mental aos profissionais da rede de ensino, como por exemplo apoio psicológico.
e. Nenhuma das ações acima.

48. Qual outra ação pode ser tomada para manter os professores motivados e engajados a continuarem na carreira? Conte-nos em poucas palavras!

Recomendações sobre absenteísmo e inadequação docente

49. Na sua opinião, qual é a ação mais eficiente a ser tomada dentro da escola para minimizar o absenteísmo e a inadequação da alocação de professores (aqueles que lecionam disciplinas para os quais não foram formados)?

a. Criar um planejamento prévio mensal / quinzenal e compartilhar com os professores no intuito de tentar prever substituições necessárias.
b. Estimular a troca de experiências entre professores de diferentes disciplinas, de modo que mesmo professores alocados em disciplinas diferentes daquela para as quais foram formados possam ministrar aulas com mais qualidade.
c. Reportar o problema à Secretaria de Educação e cobrar por soluções como o envio de professores substitutos em caso de ausência por tempo determinado.
d. Implementar prática de feedback constante com os professores e entender os motivos das ausências e faltas não justificadas.
e. Nenhuma das opções acima.

50. Na sua opinião, qual é a ação mais eficiente a ser tomada pela Secretaria de Educação para minimizar o absenteísmo e a inadequação da alocação de professores (aqueles que lecionam disciplinas para os quais não foram formados)?

a. Melhorar o sistema de alocação dos professores nas escolas, usando sistemas para cruzar dados, de modo que um professor tenha o máximo de turmas na mesma escola ou região e não seja alocado em disciplinas para as quais não recebeu formação.
b. Contratar um contingente de professores substitutos, que possam ser alocados emergencialmente nas escolas em caso de ausências temporárias.
c. Estruturar políticas mais rígidas para absenteísmos e faltas não justificadas, por exemplo, inserindo faltas não justificadas como um critério da avaliação de desempenho.
d. Estabelecer um diálogo constante com as escolas para que reportem osproblemas de falta de professores e soluções possam ser estabelecidas conjuntamente.
e. Nenhuma das ações acima.

51. Qual outra ação pode ser tomada para minimizar o absenteísmo e a inadequação da alocação de professores? Conte-nos em poucas palavras!

Recomendações sobre formação continuada e prática pedagógica

52. Na sua opinião, qual é a ação mais eficiente a ser tomada dentro da escola para melhorar a prática pedagógica dos professores?

a. Estimular a criação de espaços como grupos de estudo para incentivar a troca de experiências, de modo a utilizar eficientemente o terço de hora atividade.
b. Estruturar um calendário de formações no ambiente da escola, incentivando professores a adotarem novas metodologias, como, por exemplo, via o uso de tecnologias nas aulas.
c. Realizar constantes pesquisas e assembleias com os professores da escola, para que participem mais ativamente da concepção das ações de formação da escola.
d. Promover ações de mentoria entre os professores, de modo que possam ter um par dentro da escola, com os quais possam constantemente dividir experiências da prática pedagógica.
e. Nenhuma das ações acima.

53. Na sua opinião, qual é a ação mais eficiente a ser tomada pela Secretaria de Educação para melhorar a prática pedagógica dos professores?

a. Melhorar a qualidade das formações continuadas para que aconteçam com mais frequência, com um calendário previamente estabelecido.
b. Estabelecer espaços para a troca de práticas pedagógicas entre os professores como plataformas de comunicação, conferências e eventos.
c. Elaborar concursos ou premiações que reconheçam professores e escolas com práticas inovadoras.
d. Realizar diagnóstico para entender os gargalos da formação docente e, a partir dos resultados, desenvolver e ofertar formações continuadas que sejam coerentes com as dificuldades da prática pedagógica relatadas pelos professores.
e. Nenhuma das ações acima.

54. Qual outra ação pode ser tomada para melhorar a prática pedagógica dos professores? Conte-nos em poucas palavras!

REFERÊNCIAS

07

AYALA, M. e SANCHEZ, F. 2017. Efecto de los docentes provisionales sobre desempeño académico: Evidencia para la educación secundaria oficial en Colombia. Universidad de los Andes.

CONSAD e CONSED. 2022. Temas estratégicos para as carreiras do magistério. Disponivel em: https://www.profissaodocente.org.br/post/referenciais-docentes

DARLING-HAMMOND, L., e BRANSFORD, J. (Eds.). 2005. Preparing teachers for a changing world: What teachers should learn and be able to do.

DARLING-HAMMOND, L. et al. 2017. Empowered Educators: How High-Performing Systems Shape Teaching Quality Around the World. Ed. Jossey-Bass.

DESIMONE, L., GARET, M. 2015. Best pratices in teachers' professional development in the United States Psychology, Society, & Education. 7(3), pp. 252-263.

DUFLO, E. DUPAS, P., KREMER, M. 2015. School governance, teacher incentives, and pupil–teacher ratios: Experimental evidence from Kenyan primary schools. Journal of Public Economics, Volume 123, Pages 92-110. https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2014.11.008.

ELACQUA, G. et al. 2018. Profissão Professor na América Latina: Por que a docência perdeu prestígio e como recuperá-lo? Banco Interamericano de Desenvolvimento. Washington, DC.

GATTI, B. et al. 2009. Avaliação dos currículos de formação de professores para o ensino fundamental. Estudos em Avaliação Educacional, São Paulo, v. 20, n. 43, p. 215–234. Disponível em: https://publicacoes.fcc.org.br/eae/article/view/2046

GATTI, B. et al. 2022. Uma cartografia na formação de professores para a educação básica: práticas e soluções inovadoras em propostas curriculares - São Paulo. Instituto de Estudos Avançados, Universidade de São Paulo.

GUSKEY, T. e YOON, K. 2009. What works in professional development? Phi Delta Kappan 7, pp. 495-500.

HANUSHEK, E. 1996. School Resources and Student Performance. Cap. 2. In: BURTLESS, G. The effect of school resources on student achievement and adult success. Ed.: Washington, DC: The Brookings Institution.

INEP. 2019. Censo da Educação Superior 2019.

INEP. 2021a. Censo da Educação Superior 2021.

INEP, 2021b. Censo da Educação Básica 2021.

INSTITUTO PENÍNSULA E FGV EAESP, 2020. Pesquisa sobre demanda e oferta de professores no Brasil - Relatório Consolidado. São Paulo, Brasil.

MAROTTA, L. 2017. The influence of school-related factors on educational outcomes in Brazil. Standford, CA: Stanford University.

MATIJASISC, Miko. 2017. Professores da educação básica no Brasil: condições de vida, inserção no mercado de trabalho e remuneração. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7929/1/td_2304.pdf

MORICONI, G. (coord.). 2017. Formação continuada de professores: contribuições da literatura baseada em evidências. Relatório de pesquisa. Fundação Carlos Chagas / Todos pela Educação, 2017.

MORICONI, G. et al. 2021. Volume de trabalho dos professores dos anos finais do ensino fundamental: uma análise comparativa entre Brasil, Estados Unidos, França e Japão. 1. ed. D3E e Fundação Carlos Chagas. Ribeirão Preto, SP.

MURALIDHARAN, K. e SUNDARARAMAN, V. 2013. Contract Teachers: Experimental Evidence from India. Working paper 19440. DOI: 10.3386/w19440. Disponivel em: https://www.nber.org/papers/w19440

NASCIMENTO, T., CORRÊA, U. M., MELLO, B. A., PORTELLA, J. (2018). Sistema de Regulação dos Cursos de Licenciaturas de Formação Docente no Brasil: uma análise diagnóstica e propositiva. Centro em Excelência e Inovação em Políticas Educacionais-FGV/EBAPE. Rio de Janeiro, RJ.

OCDE. 2018. Effective Teacher Policies : Insights from PISA. PISA, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/9789264301603-en.

PORTAL DESAFIOS DA EDUCAÇÃO. 2019. O que as pesquisas indicam sobre a carreira docente no Brasil. Disponível em: https://desafiosdaeducacao.com.br/pesquisa-carreira-docente-brasil/

PROFISSÃO DOCENTE e INSTITUTO PENÍNSULA, 2022. Professores em foco: 80 reflexões sobre a importância da profissão para o desenvolvimento do Brasil. Ed. Santillana. Disponível em:
https://www.profissaodocente.org.br/post/livro-professores-em-foco

RIVKIN, S., HANUSHEK E., e KAIN, J. 2005. Teachers, schools, and academic achievement. Disponivel em: https://hanushek.stanford.edu/sites/default/files/publications/Rivkin%2BHanushek%2BKain%202005%20Ecta%2073%282%29.pdf

TODOS PELA EDUCAÇÃO E ITAÚ SOCIAL, 2018. Pesquisa Profissão Docente. Disponivel em: https://www.todospelaeducacao.org.br/_uploads/_posts/23.pdf?750034822

TODOS PELA EDUCAÇÃO. 2019. Educação Já - Política Nacional de Valorização e Profissionalização Docente. São Paulo, Brasil.

TODOS PELA EDUCAÇÃO, 2022. Nota técnica: Panorama dos concluintes em cursos de formação inicial de professores. Disponível em: https://todospelaeducacao.org.br/wordpress/wp-content/uploads/2022/07/nota-tecnica-panorama-dos-concluintes-em-cursos-de-formacao-inicial-de-professores.pdf

TODOS PELA EDUCAÇÃO E CENTRO LEMANN, 2022. Gestão Escolar: Recomendações de políticas de gestão escolar para os governos federal e estaduais. Educação Já. Disponivel em: https://todospelaeducacao.org.br/wordpress/wp-content/uploads/2022/11/educacao-ja-2022-gestao-escolar.pdf

VEGAS, E., e LAAT, J. 2003. Do differences in teacher contracts affect student performance: evidence from Togo. Disponivel em: https://www.semanticscholar.org/paper/Do-differences-in-teacher-contracts-affect-student-Vegas-Laat/ee061dc2d4cf9ea427a66645c1a6658a0bff17b6

VOZES DA EDUCAÇÃO, CARTELLO E CONECTANDO SABERES, 2021. O educador do futuro: um olhar para o futuro da formação continuada de professores e gestores escolares em 11 países. São Paulo, SP.

RELATÓRIO

O FUTURO DA *docência*

Conectando Saberes

www.conectandosaberes.org

@conectandosaberesnacional