



Atratividade da carreira docente



Atualmente, já existe um consenso de que, de todos os fatores que afetam a aprendizagem e o desempenho dos alunos, o mais importante é o professor – não os currículos, as avaliações, os recursos, ou mesmo a liderança escolar, mas a qualidade do professor¹.”

(Fullan, 2012)²

1. Tradução nossa.

2. Fullan, M. & Hargreaves, A. *Professional Capital: transforming teaching in every school*. Teachers College Press: New York, 2012 (ainda sem tradução em português).

IMPACTO DO PROFESSOR



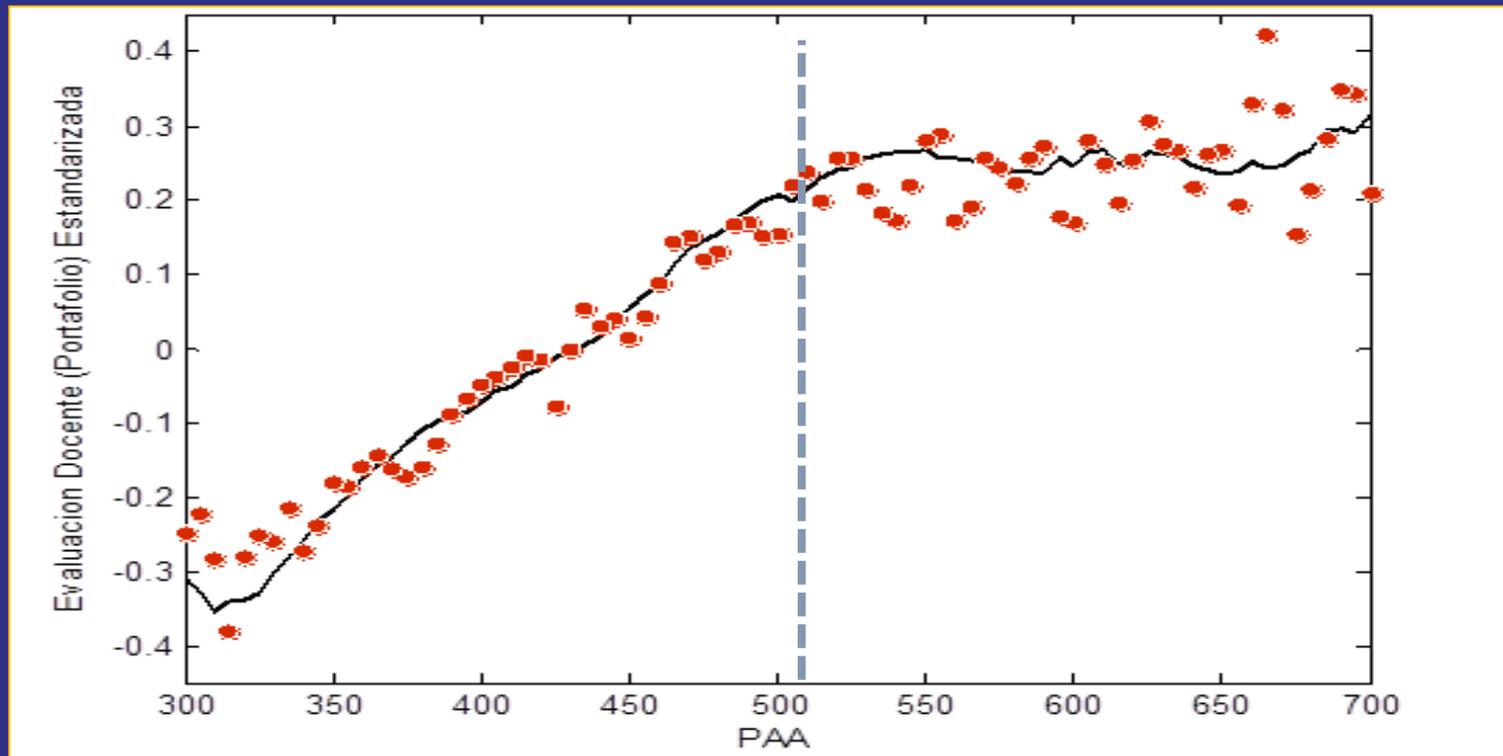
Estudo realizado nos Estados Unidos mostra que, dentre os fatores intra-escola, a qualidade do professor é a variável de maior impacto na aprendizagem do aluno. Dois grupos de alunos com proficiência mediana, estudando com professores de alta e baixa qualidade, respectivamente, tiveram diferença de 53 pontos percentuais na proficiência em um período de 3 anos³.

3. Fonte: Sanders & Rivers. *Cumulative and residual effects on future student academic achievement*, McKinsey (tradução nossa).

IMPACTO DO PROFESSOR

O Caso do Chile:

Relação entre avaliação recebida pelo professor e seu desempenho no Ensino Médio quando aluno



Até a nota 550 no “Enem Chileno”, quanto melhor o desempenho do aluno no Ensino Médio, melhor avaliado foi como professor

APESAR DE SUA IMPORTÂNCIA, NO BRASIL:

A média de recomendação da carreira tem média 6. São 23% os que recomendariam, mas quase metade diz não recomendar. Os que mais recomendam são das etapas iniciais e com menos tempo de carreira. Mesmo os que são mais satisfeitos com a profissão não têm uma média muito alta de recomendação, ficando abaixo de 8

(%)⁴²

O quanto recomendaria a profissão docente para um jovem



Média: **6,0**
NPS: **-25**

Média de acordo com a satisfação com a profissão

9-10: 7,7 de recomendação

7-8: 6,5 de recomendação

0-6: 4,3 de recomendação

Rede de competência		Etapa que dá aula		Tempo de carreira		Remuneração	
Pública – municipal	6,1	Ed. Infantil	6,5	Até 10 anos	6,5	Até 3 SMs	6,3
Pública – estadual	5,5	EF I	6,2	11 a 20 anos	5,9	De 3 a 5 SMs	6,0
Particular	6,2	EF II	5,9	21 a 30 anos	5,7	De 5 a 10 SMs	5,7
		EM	5,6	Há mais de 31 anos	6,2	De 10 a 30 SMs	6,5

Base: Amostra (2160)



P17. De forma geral, o quanto você está satisfeito(a) com a sua atividade docente atualmente? Utilize uma escala de 0 a 10 onde 0 significa "Totalmente insatisfeito(a)" e 10 significa "Totalmente satisfeito(a)". (RU)

P25. Em uma escala de 0 a 10, o quanto você recomendaria a profissão docente para um jovem, sendo que 0 significa "Certamente não recomendaria" e 10 significa "Certamente recomendaria"? (RU)

IBOPE
inteligência

POR QUE OS PROFESSORES NÃO RECOMENDAM A CARREIRA?

Já as razões de não recomendação são muitas, relacionadas principalmente à desvalorização do professor, má remuneração e dificuldades da rotina

(%)⁴⁵

Por que recomendaria ou não a profissão docente para um jovem?

72% RAZÕES NEGATIVAS

> Desvalorização da carreira	48	> Falta base familiar	6
Não existe valorização da profissão/ Pouco reconhecida	37	Falta base familiar na educação/ os pais acham que o professor é responsável pela educação/ alunos sem educação	4
O poder público/ Órgãos federativos/ Governo não têm interesse em valorizar a profissão	6	> Falta de interesse do aluno	4
Sociedade não têm interesse em valorizar a profissão	4	Falta de interesse do aluno/ muito baixo o índice de aprendizagem dos alunos, o aluno não usa as máquinas ao seu favor	2
Familiares/ Pais não têm interesse em valorizar a profissão	3	> Má qualidade do ensino	3
Alunos não valorizam o professor/a profissão	3	Cansativo lidar com governo, falta de políticas públicas, direitos	3
> Má remuneração	31		
Mal remunerada/ falta 13º/ piso salarial	30		
> Problemas/ rotina desgastante	15		
O professor tem muitos desafios/ dificuldades/ problemas	7		
> Falta infraestrutura/ recursos	13		
Falta segurança/ muita violência nas escolas/ a vulnerabilidade do professor em sala de aula/ drogas	4		
Falta de material didático/ quando tem é de péssima qualidade	4		
Falta de infraestrutura/ más condições gerais da escola, como banheiros, ventilação, piso de resina	4		

MEDIDAS DE VALORIZAÇÃO

Qualificação e escuta dos professores de hoje são os principais fatores que podem levar à valorização da docência pela sociedade. Autoridade e remuneração aparecem na segunda posição

(%)⁴⁶

Medidas mais eficazes para valorização da profissão docente pela sociedade



Base: Amostra (2160)

* Questão foi feita combinando as frases duas a duas, onde os professores precisavam indicar em cada par qual medida consideravam mais eficaz para promover a valorização da carreira. Após essas respostas, foi feita uma análise de ranking para determinar quais são as medidas mais efetivas.

P27. Vou ler a seguir algumas medidas sugeridas em pesquisas anteriores para promover a valorização da profissão docente pela sociedade, e gostaria de saber a sua opinião sobre a eficácia dessas ações. Então, entre _____ e _____, qual medida é mais eficaz para a valorização da profissão docente pela sociedade? (RU POR LINHA)



O que influencia um jovem a escolher a carreira docente e ficar nela?

- 💡 **Motivação Intrínseca**
- 💡 **Prestígio da Profissão**
- 💡 **Salários e Bônus**
- 💡 **Oportunidades de crescimento profissional**
- 💡 **Condições de trabalho**

O que o Brasil, países da América Latina e os melhores no PISA estão fazendo sobre cada um destes fatores?

NO CASO BRASILEIRO...

Os fatores de decisão pela carreira indicam principalmente uma escolha consciente, relacionada mais ao prazer por ensinar e transmitir conhecimento, mas para pouco mais de 1/3, foi também uma questão de falta de outras opções

(%)⁴⁰

Fatores que levaram a entrar na carreira	1º lugar	2º lugar	3º lugar	Total
FATORES LIGADOS A POSSIBILIDADE DE ESCOLHA	78	54	27	91
Prazer por ensinar/ transmitir conhecimento	34	20	8	52
Aptidão/ talento para ser professor	13	4	1	17
Por gostar/ ter afinidade com a disciplina que leciona	5	3	1	9
Gosto por trabalhar com crianças e/ou jovens	4	4	1	9
Influência de familiares que são professores	4	2	1	6
Estabilidade na carreira	1	3	1	6
FATORES LIGADOS A FALTA DE ESCOLHA	21	14	5	36
Falta de outras opções de emprego no local onde morava	12	10	4	24
Falta de outras opções de cursos/ graduação no local onde morava	7	3	1	11
Outros com menos de 3%	18	19	13	50
Nenhum	0	31	65	
Não sabe	0	1	3	3

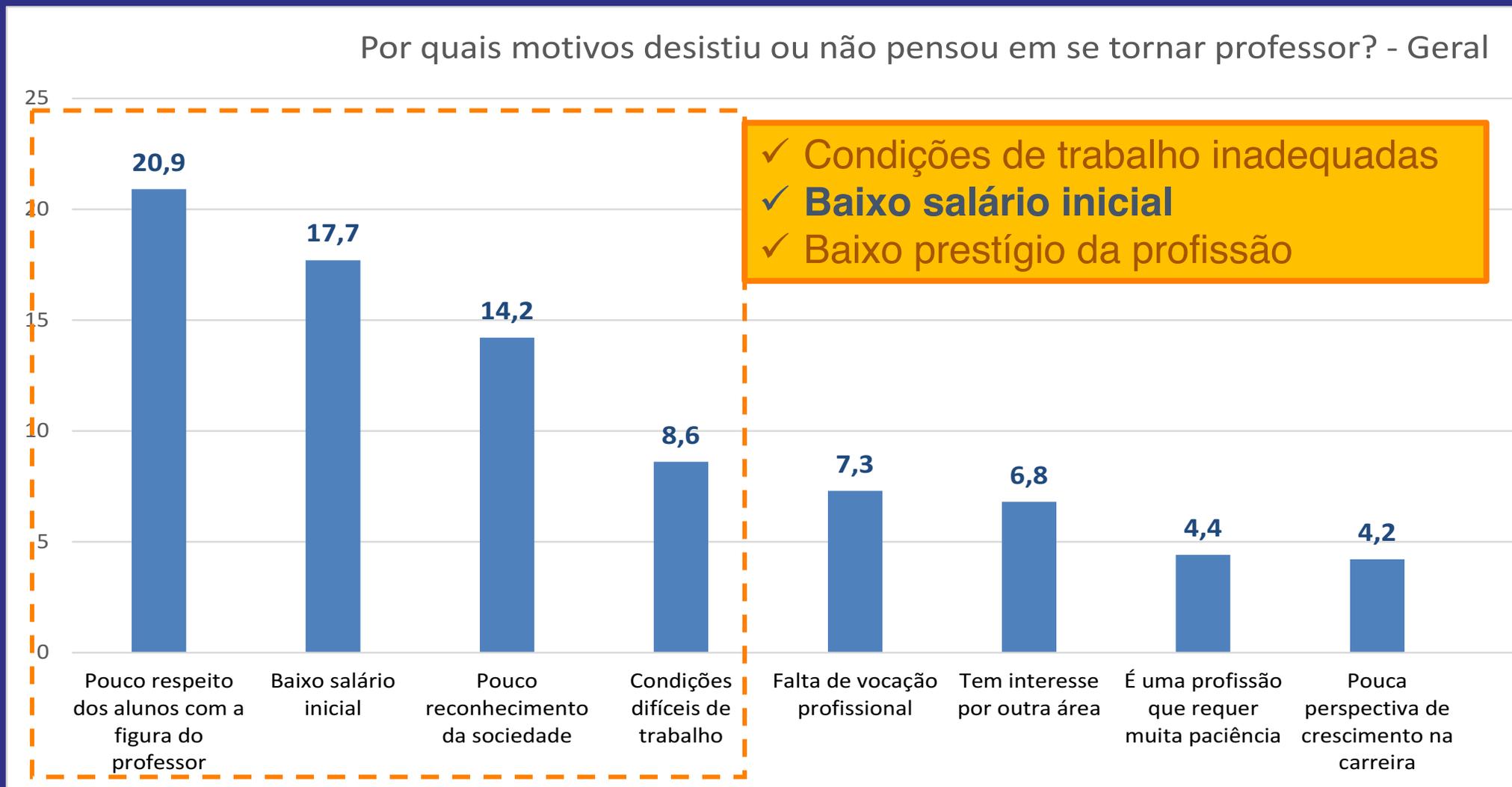
Base: Amostra (2160)



P19. Qual fator mais levou você a entrar na carreira docente? E em 2º lugar? E em 3º lugar? (ESPONTÂNEA)



E na opinião dos jovens de 15 a 17 anos brasileiros



Sobre atratividade:

- No Brasil (e em muitos lugares do mundo), **são poucos os que desejam ser professor.** Mas existem exceções.

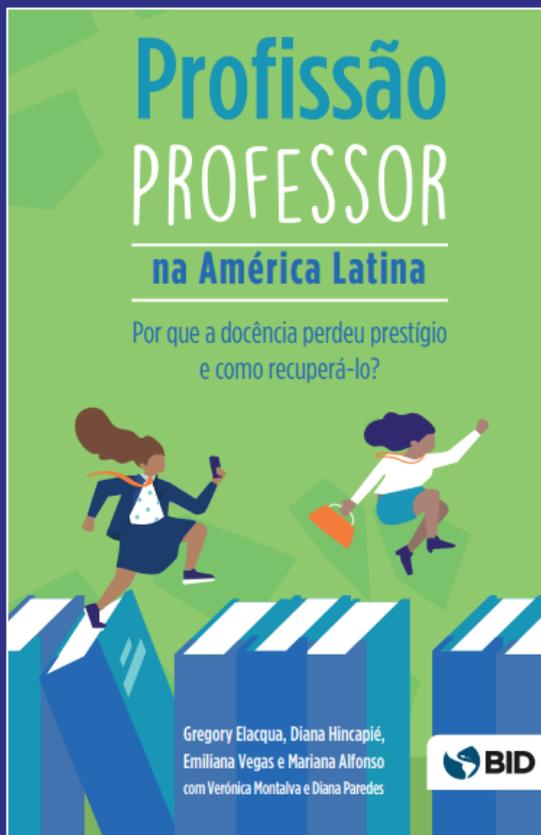
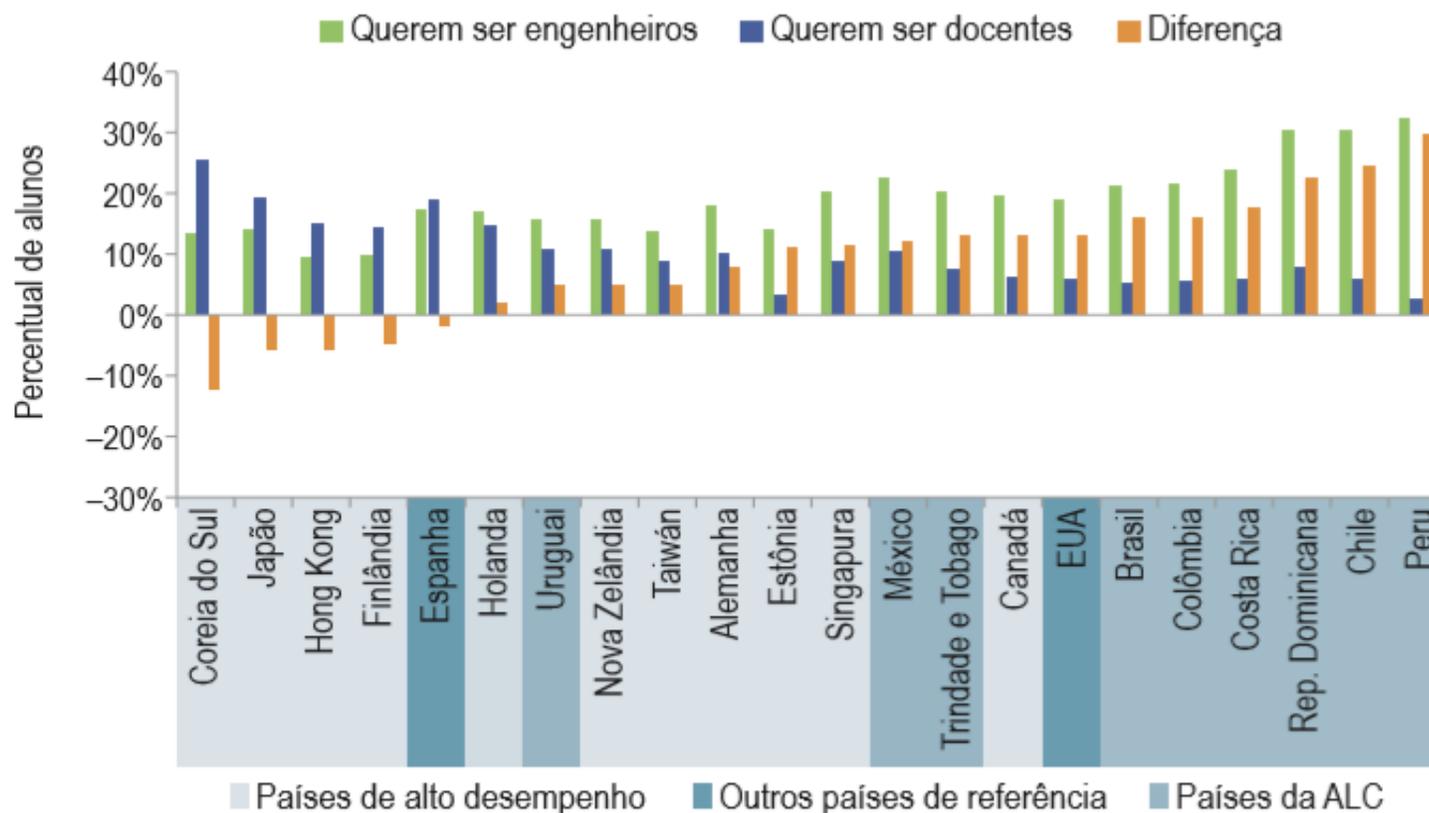
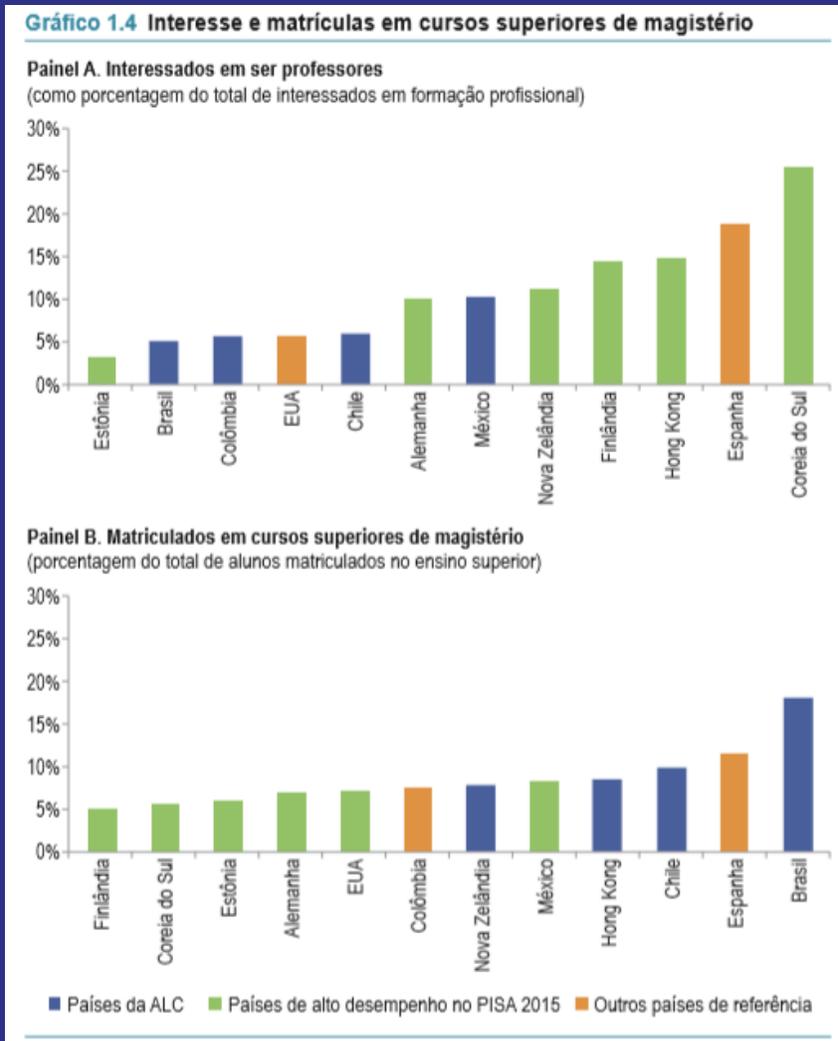
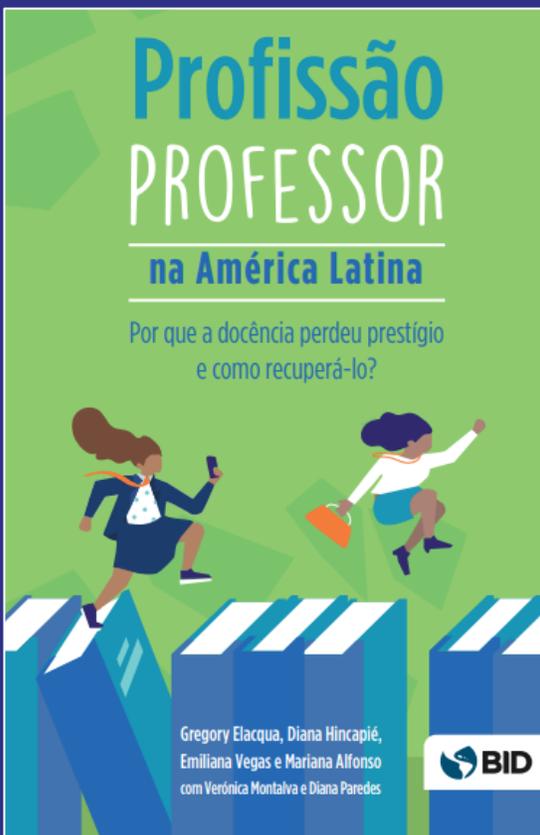


Gráfico 1.1 Alunos de 15 anos que querem ser professores ou engenheiros



Sobre atratividade:

- Poucos desejam, **mas muitos entram** nos cursos de formação.



- Dados do Brasil sugerem que **muitos jovens optam pela carreira docente por eliminação, não desejo.**
- Em 2008, perguntou-se aos estudantes de cursos superiores de magistério prestes a se formarem sobre a **principal razão pela qual eles escolheram essa carreira.**
 - **20%** responderam que haviam feito a escolha para ter uma **alternativa caso não tivessem a possibilidade de conseguir outro emprego**, e
 - **9%** responderam que era a **única opção de estudo** perto de sua casa.

Sobre atratividade:

Pesquisas mostram que Brasil tem grande desafio no que diz respeito ao prestígio associado à profissão.

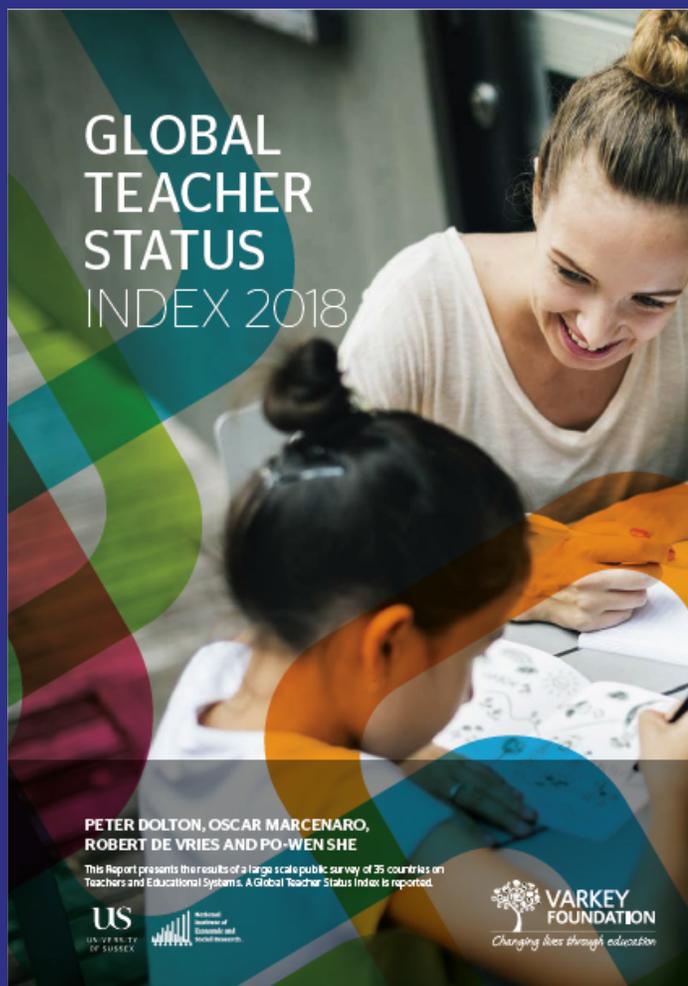
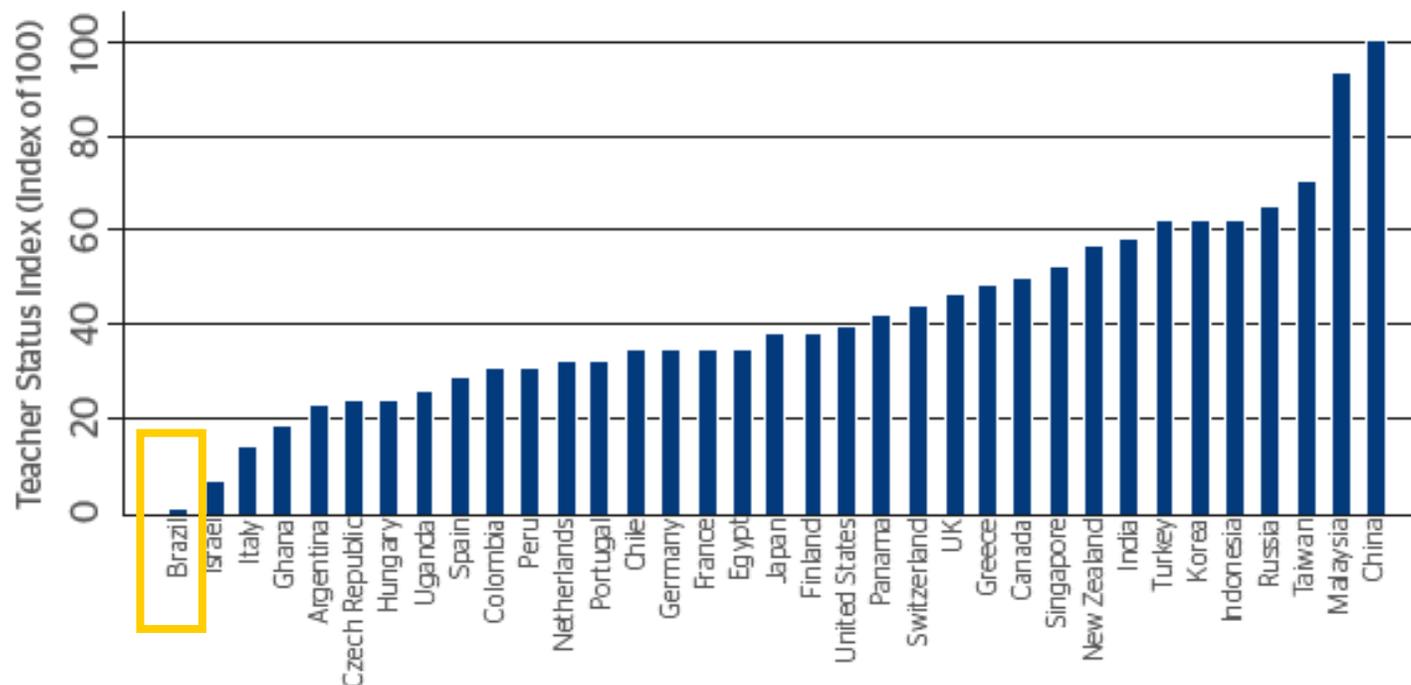


Figure 2.1: The Varkey Foundation Global Teacher Status Index 2018 (GTSI 2018)



O que atrairia os melhores alunos do ensino médio para a docência?



Para sua carreira, os 30% melhores que não escolheriam a docência procuram...

- **Qualidade dos colegas de trabalho;**
- **Prestígio;**
- **Ambiente de trabalho desafiador;**
- **Treinamento de alta qualidade.**

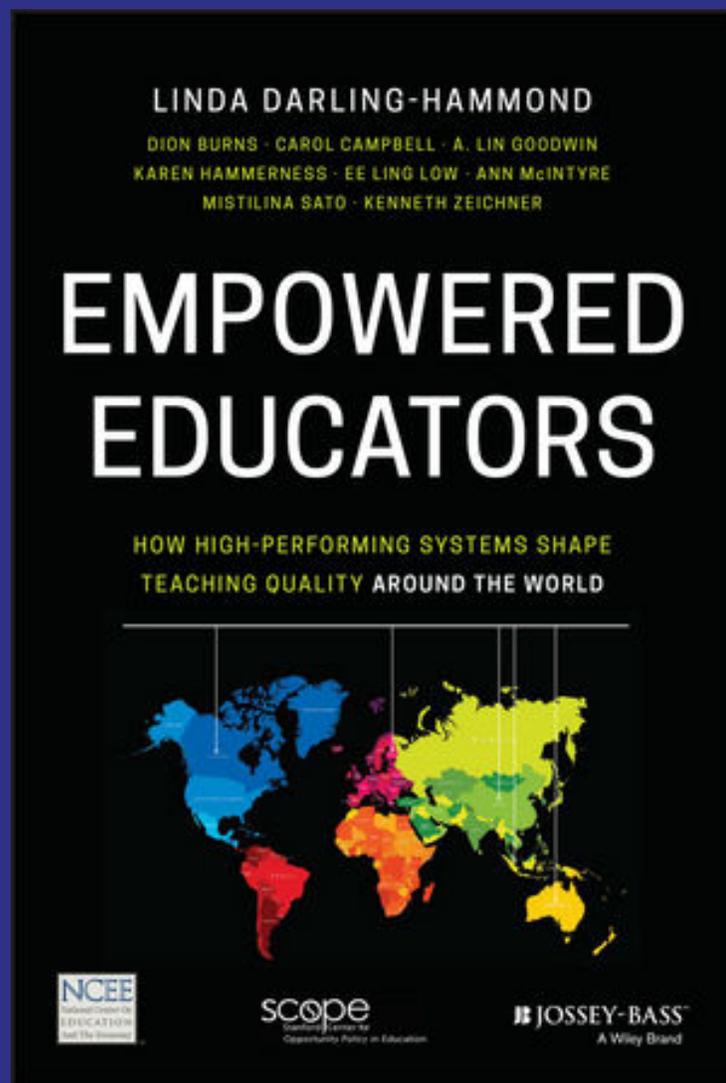


O que os levariam a escolher o magistério...

- **Auxílio financeiro durante a formação inicial**
- **Campanha de Marketing sobre a carreira de professor**



Sobre atratividade:



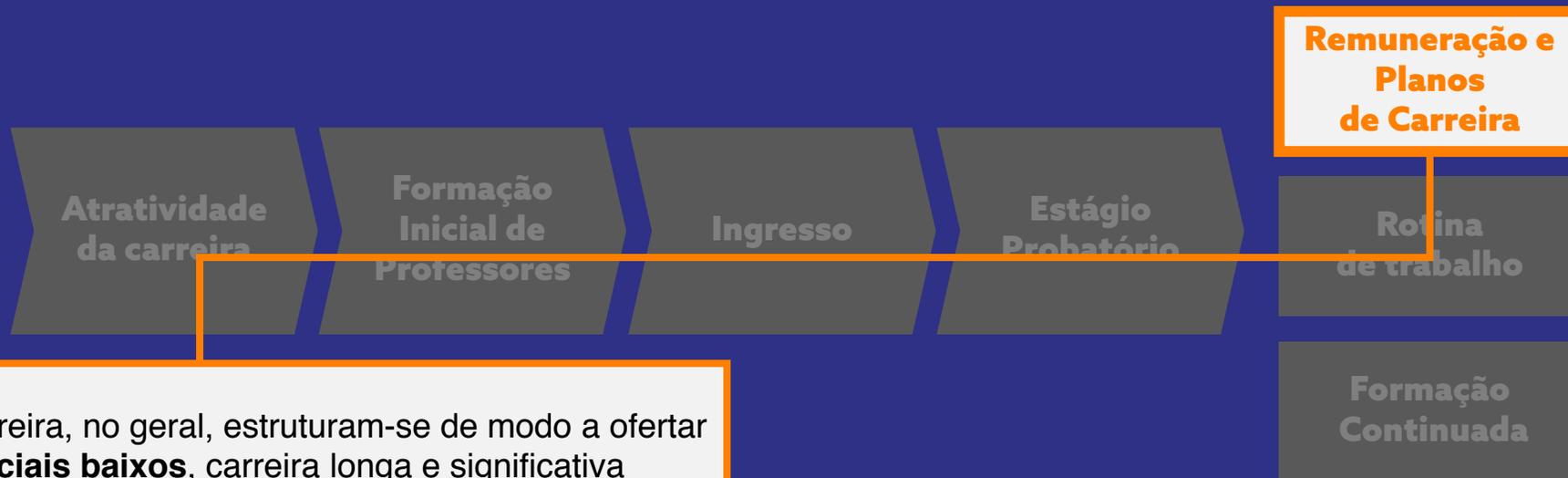
Todos os países de alto desempenho no PISA têm a atração dos melhores alunos do ensino médio para a profissão docente como pilar essencial de sua estratégia de qualidade do ensino.

Isso não é resolvido apenas com salários competitivos, mas também a partir do prestígio da profissão em cada uma das sociedades.

“A atratividade da docência é mais do que financeira. O recrutamento é também influenciado pela reputação da profissão como um campo de alto status. Na Finlândia, ensinar é a primeira escolha para estudantes universitários. Em Singapura também (...) Um questionário aplicado pelo governo do país demonstrou que as três principais razões para que os professores continuem na profissão são a cultura profissional positiva, remuneração competitiva e amplas oportunidades para o desenvolvimento profissional e crescimento na carreira”

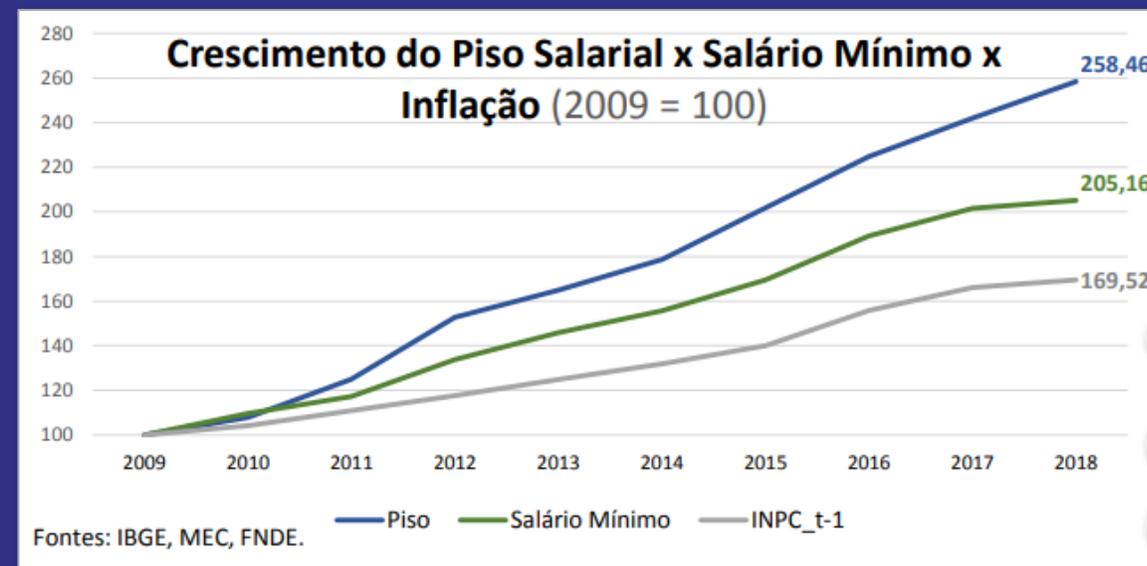
Fonte: *Empowered Educators* (Darling-Hammond, 2017)

Alguns dos principais desafios relacionados a cada eixo:

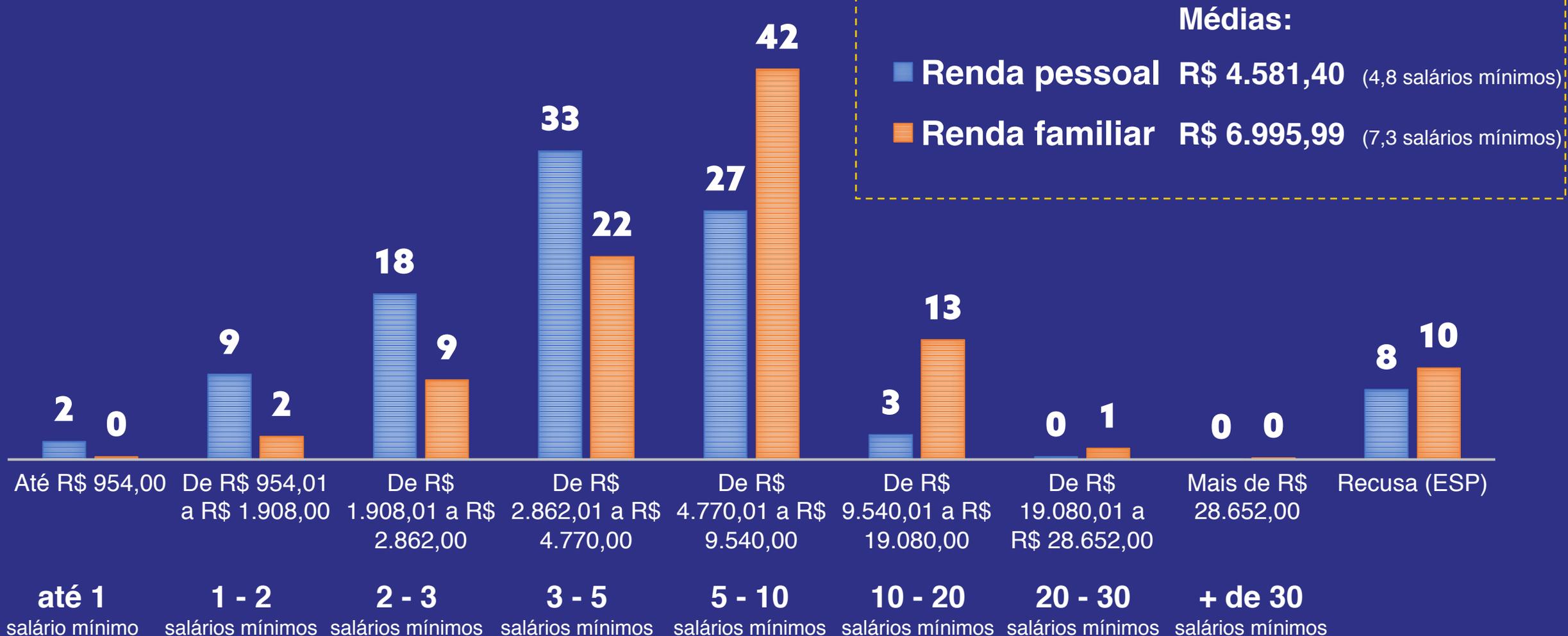


- Os planos de carreira, no geral, estruturam-se de modo a ofertar **vencimentos iniciais baixos**, carreira longa e significativa **pressão fiscal** aos entes. O que precisa ser revisto:
 - Dispersão salarial, reajustes do Piso (que é considerado vencimento base, e não remuneração mínima), vinculação de inativos etc.

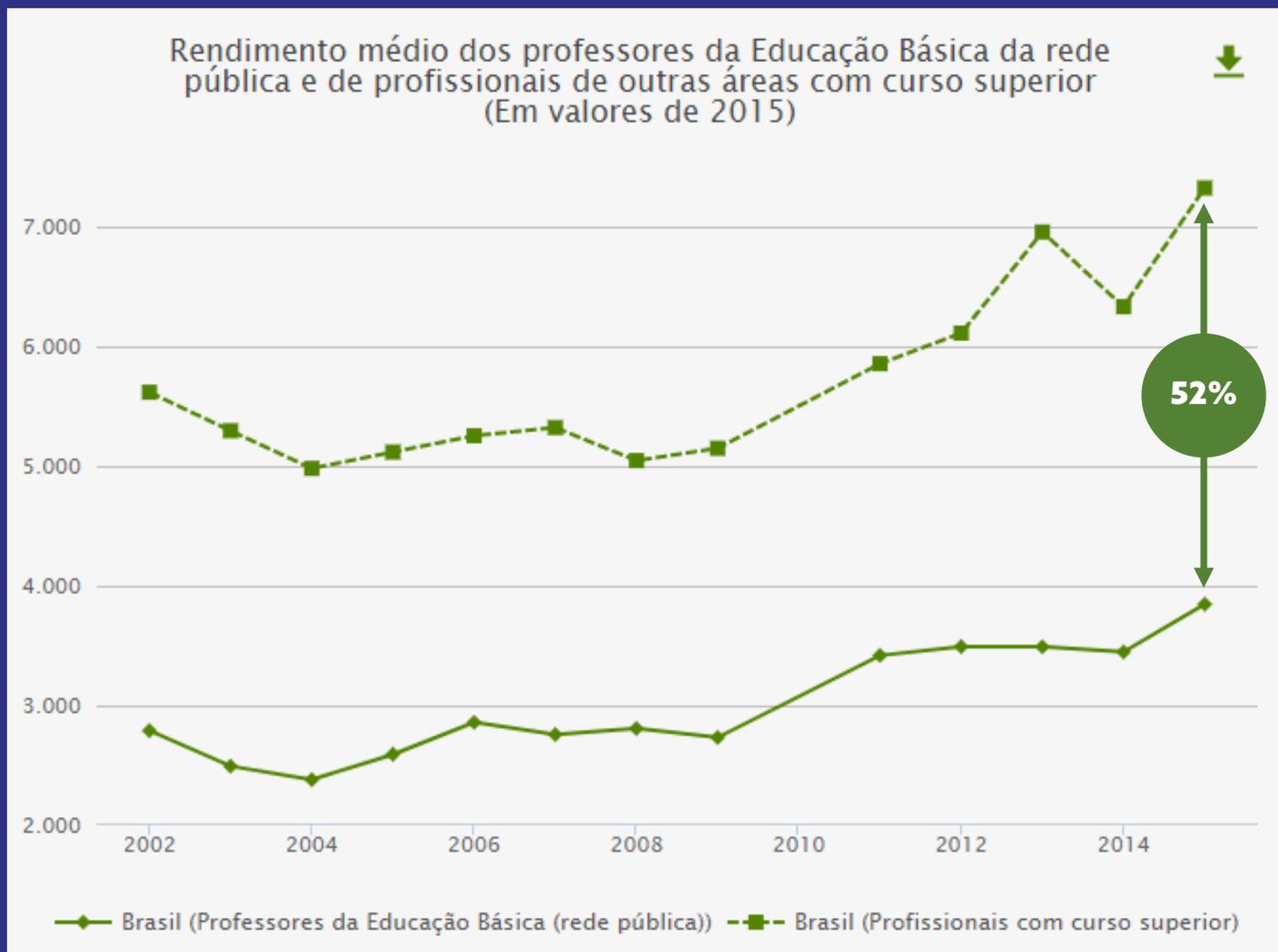
Reajuste do Piso = Δ do gasto por aluno do ensino fundamental urbano, sendo: $Gasto\ por\ Aluno_t = Receita\ do\ Fundeb_t / N^\circ\ de\ Matrículas_t$



Pesquisa de opinião recente perguntou aos professores sobre sua renda mensal média:



Rendimento médio dos professores é consideravelmente inferior ao de profissionais com escolaridade equivalente



Estrutura da carreira: salário inicial no Brasil e os exemplos internacionais

Melhores resultados PISA

País	Média dos salários iniciais anuais	Média dos salários do topo da carreira
Austrália	USD 41.798,86	USD 59.568,04
Canadá	USD 39.221,95	USD 65.473,84
Coréia do Sul	USD 30.245,65	USD 84.693,00
Estônia	USD 19.529,39	N/A
Finlândia	USD 34.332,20	N/A
Portugal	USD 32.886,59	USD 65.416,55

Países com perfil socioeconômico semelhante ao Brasil

País	Média dos salários iniciais anuais	Média dos salários do topo da carreira
Chile	USD 23.578,50	USD 44.060,11
Costa Rica	USD 24.390,37	N/A
México	USD 28.618,43	USD 49.243,57
Turquia	USD 26.218,83	USD 33.287,98

Brasil: USD 13.971,38 (Salário inicial - PISO*) → Menor salário inicial

Fonte: Confecção própria com dados da base de dados da OCDE.Stat - Dados ajustados por PPP

***O salário inicial brasileiro (atualmente estipulado pelo piso do magistério) não varia de acordo com o nível de ensino como acontece nos outros países e, por isso, são apresentadas médias para os outros países**

Alguns dos principais desafios relacionados a cada eixo:



- Estruturas salariais no geral resultam em **vencimentos iniciais baixos** e significativa **pressão fiscal** aos entes
 - Dispersão salarial, reajustes do Piso (que é considerado vencimento base, e não remuneração mínima), vinculação de inativos, etc.
- Planos de carreira têm **estrutura de progressão** salarial que **pouco ou nada considera a melhoria da prática** pedagógica
 - Os degraus previstos nos planos de carreira não atribuem novos papéis e responsabilidades ao professores
 - Formato da carreira está desconectado dos anseios das gerações mais recentes.

Sobre progressão na carreira

Critérios mais comuns no Brasil



Tendência nos países com melhor desempenho



Exemplo chileno:

	Etapa Profissional	Características Profissionais	Tempo Mínimo para Promoção
Obrigatório	Tramo Inicial	Recém formados sem experiência em docência. Aprendem nessa etapa a integrar os conhecimentos aprendidos na universidade com a experiência prática. Possuem um mentor.	-
	Tramo Temprano	Se encaminham para consolidação de sua experiência e habilidades profissionais. Demonstram desenvoltura nas suas principais atividades: preparação das aulas, atividades pedagógicas, avaliação e interação com os alunos.	4 anos
	Tramo Avanzado	Atingimento do nível esperado de consolidação das suas competências profissionais. Demonstram uma habilidade especial para alcançar a aprendizagem de todos os alunos de acordo com as necessidades de cada um.	4 anos
Opcional	Tramo Experto I	Apresentam desempenho profissional acima da média. Busca constantemente auxiliar seus pares. Têm acesso preferencial a acompanhamento e liderança pedagógica.	8 anos
	Tramo Experto II	Possuem trajetória, competências e habilidades pedagógicas que lhes permitam ser reconhecidos como excelentes professores, com altas capacidades e especialização na prática profissional docente, podendo liderar e coordenar diferentes instâncias de colaboração com os professores da escola.	12 anos

Los instrumentos del proceso de reconocimiento están basados en:

Portafolio



Estándares definidos en el [Marco para la Buena Enseñanza](#) (MBE)

Evaluación de Conocimientos específicos y pedagógicos



Bases curriculares y [Marco para la Buena Enseñanza](#) (MBE)

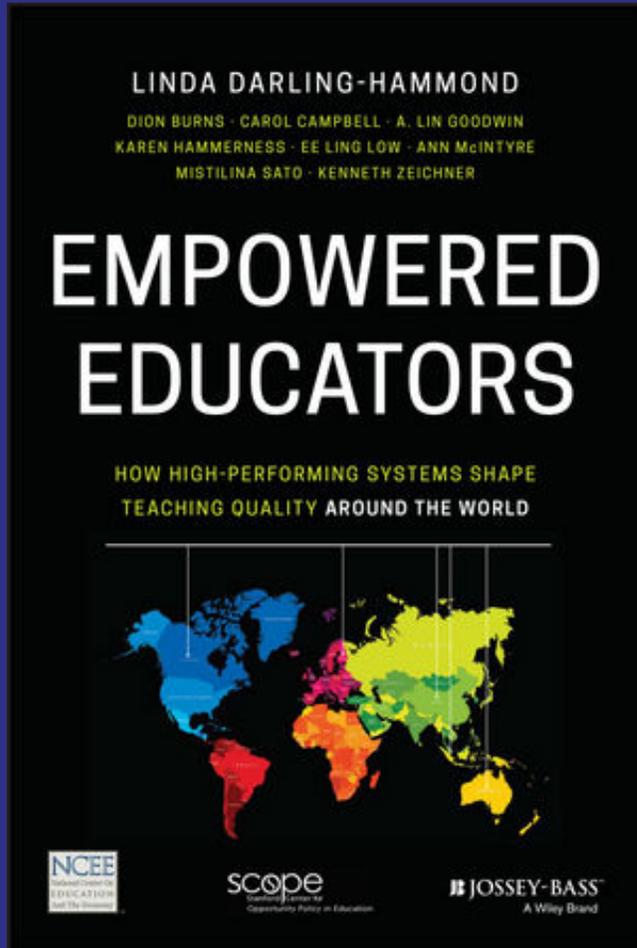
Sobre progressão na carreira

Progressão na Austrália

Referenciais docentes australianos (exemplo de referencial para progressão baseado em competências)

CONHECIMENTO PROFISSIONAL				
Referencial 1: conhecer os estudantes e como eles aprendem				
Áreas de foco	Graduado	Proficiente	Altamente competente	Líder
1.1 Desenvolvimento físico, social e características dos estudantes	Demonstrar conhecimento e compreensão das características dos estudantes e como elas podem afetar seu aprendizado	Usar estratégias de ensino baseadas em conhecimento físico, social e intelectual e características dos estudantes	Selecionar de um repertório de ensino flexível e efetivo para se adequar ao desenvolvimento físico, social e intelectual e características dos estudantes	Liderar colegas para selecionar e desenvolver estratégias de ensino para melhorar o aprendizado dos estudantes usando o conhecimento do desenvolvimento físico, social e intelectual e características dos estudantes

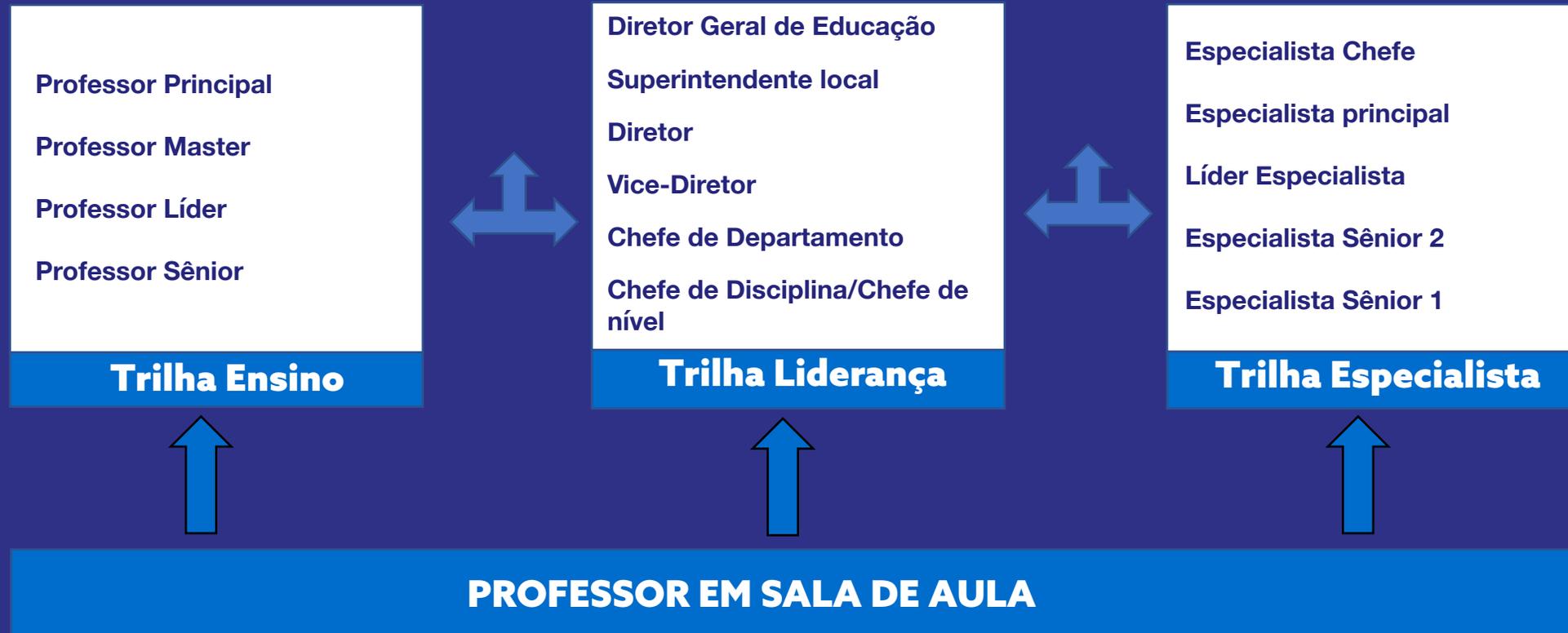
Um novo desenho da carreira docente



- Na maioria das redes públicas brasileiras, as **atribuições e responsabilidades de um professor são estáticas**. Isto é, o trabalho de um professor é basicamente o mesmo como era no seu primeiro dia 30 anos depois
 - Seu salário cresce por senioridade e diplomas avançados, mas as suas responsabilidades continuam basicamente as mesmas. **Se ele quiser responsabilidades adicionais deverá deixar de ensinar** e procurar outras atribuições
- Os países com alto desempenho educacional criaram estruturas que permitem aos professores assumirem novas responsabilidades sem precisar deixar de ensinar
 - Professores podem, por exemplo, ensinar em uma parte do dia e também **formar outros professores** para o seu desenvolvimento profissional; eles podem **ser responsáveis pelo currículo e avaliação**; eles podem passar tempo em um ministério **aconselhando sobre a política educacional**
- Pensar em um novo modelo de carreira é especialmente importante quando consideramos a necessidade de **tornar a carreira atrativa para as novas gerações**

Referencial internacional de formato de carreira

Trilhas de carreira docente (Singapura)



O que o debate geracional tem a ver com reformas na carreira docente?



A Consultoria Deloitte entrevistou mais de **12.000 jovens em 36 países, incluindo o Brasil**, nascidos entre 1983 e 1994 (“geração Millennials”) e entre 1995 e 1999 (“geração Z”) sobre seus **anseios de carreira e percepção sobre as organizações em que trabalhavam.**

Os entrevistados destas gerações acreditam que suas organizações devem perseguir mais do que apenas o lucro e também se preocupar com os seguintes aspectos:

1. Impactar positivamente a sociedade e o meio Ambiente;
2. Criar ideias inovadoras, produtos e serviços;
3. Gerar emprego, desenvolvimento de carreira e melhorar a vida das pessoas
4. Enfatizar a inclusão e diversidade no ambiente de trabalho

Anseios os quais a carreira docente pode endereçar ou já endereça em grande medida

O que o debate geracional tem a ver com reformas na carreira docente?



Os jovens estão buscando organizações que se preocupem com justiça social (desemprego e desigualdade social estão entre as maiores preocupações tanto em mercados desenvolvidos como emergentes) e **a profissão docente tem conexão direta com estas questões**, oferecendo uma potencial vantagem competitiva para o magistério



A remuneração e os benefícios continuam sendo o critério principal de escolha de uma profissão, mas as gerações entrevistadas também estão preocupadas **com flexibilidade nos seus arranjos de trabalho, aprendizado contínuo e uma cultura positiva em seu ambiente de trabalho**, o que dá um norte de priorização para reformulações na carreira docente no Brasil



Os dados de lealdade (permanência por 2 e 5 anos com o mesmo empregador) demonstram **alta tendência de rotatividade**. 43 % dos entrevistados dos *Millennials* pretendem deixar suas organizações nos próximos dois anos e apenas 28% pretende ficar por mais de 5 anos

Deloitte.



2018 Deloitte Millennial Survey
Millennials disappointed in business,
unprepared for Industry 4.0

Alguns dos principais desafios relacionados a cada eixo:

Atratividade da carreira

Formação Inicial de Professores

Ingresso

Estágio

Remuneração e Planos de Carreira

Rotina de Trabalho

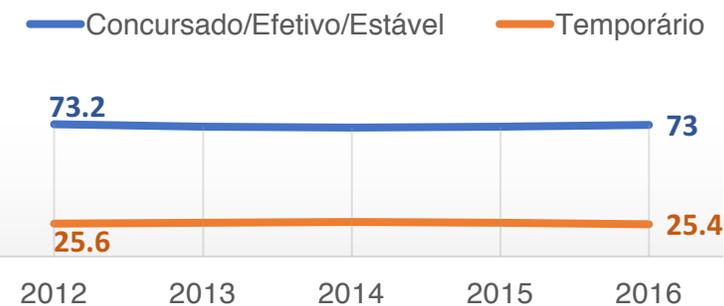
Qualificação

- Estruturas salariais no geral resultam em **vencimentos iniciais baixos** e significativa **pressão fiscal** aos entes
 - Dispersão salarial, reajustes do Piso (que é considerado vencimento base), vinculação de inativos, etc.
- Planos de carreira têm **estrutura de progressão** salarial que **pouco ou nada considera a melhoria da prática** pedagógica como critério de avanço (apenas titulação e tempo de serviço).
 - Os degraus previstos nos planos de carreira não atribuem novos papéis e responsabilidades aos professores
 - Formato *flat* de carreira está desconectado dos anseios das gerações *Millenials* e geração Z;
- Modelos de **contratação temporária** ainda são precários, **desqualificando a profissionalização** da carreira (29,9% dos contratos na rede pública – *ver gráficos ao lado*)

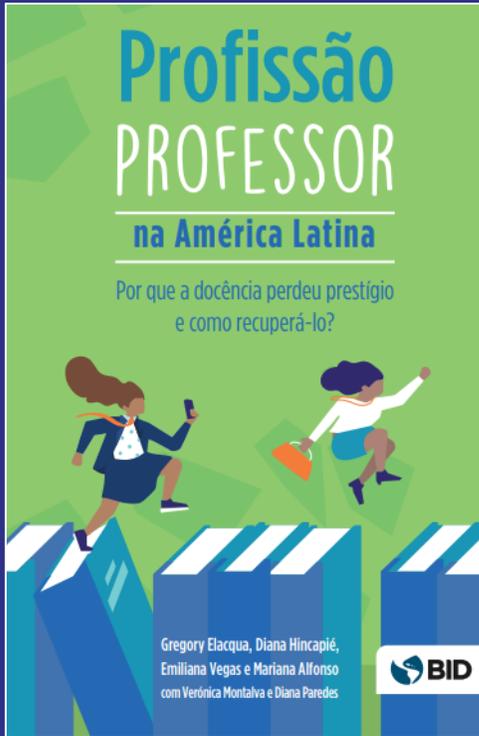
% de contratos por tipo de vínculo –
Redes Estaduais



% de contratos por tipo de vínculo –
Redes Municipais



Sobre contratos temporários



- Há **evidências mistas** sobre a eficácia dos professores temporários.
 - Quando a renovação do contrato **depende do desempenho**, os professores temporários geralmente têm um **impacto positivo** na aprendizagem dos alunos (Duflo et al., 2015; Bold et al., 2013, Muralidharan e Sundararaman, 2013).
 - Por outro lado, **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).
 - Além disso, um estudo descobriu que os professores temporários que trabalham em São Paulo têm **participação limitada nas atividades** da comunidade educacional e, frequentemente, fornecem **menos apoio e feedback aos alunos**, em comparação com os professores com contratos permanentes (Marotta, 2017).
- A porcentagem de professores contratados temporariamente no **Chile, Peru e Colômbia é de 58%, 41% e 30%**, respectivamente, do número total de professores nas escolas públicas de ensino médio (Bertoni et al., 2018).

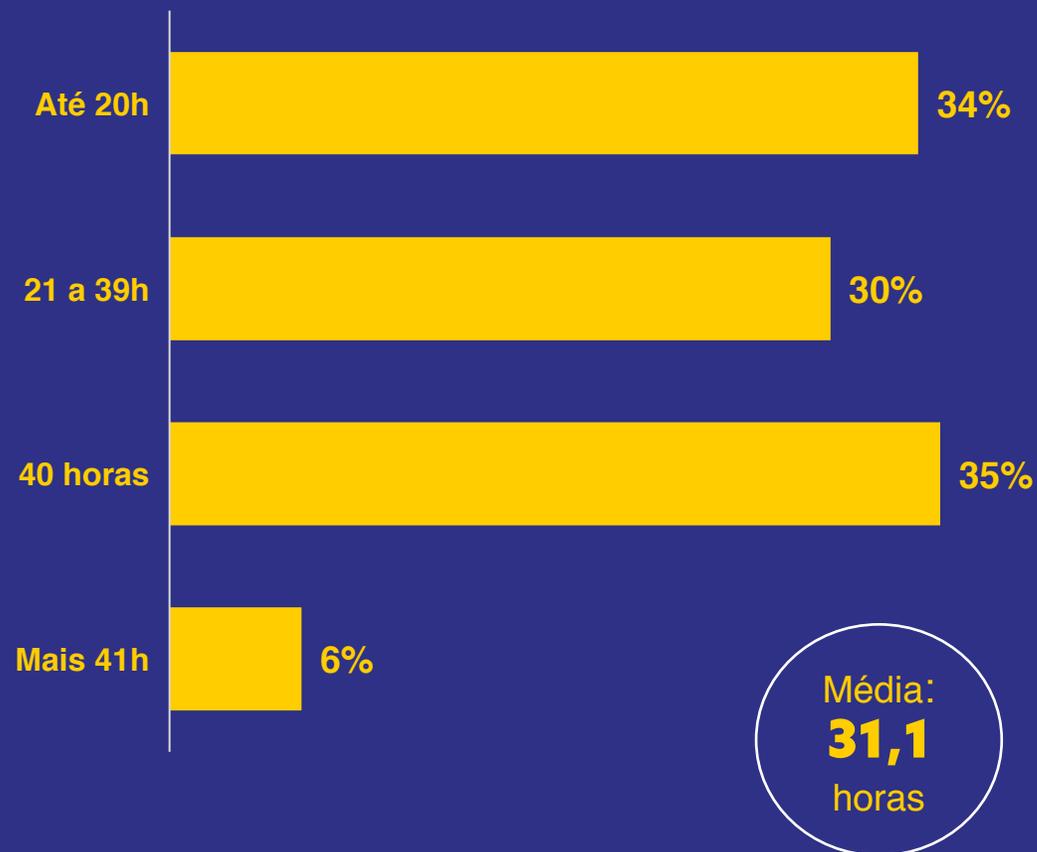
Alguns dos principais desafios relacionados a cada eixo:



- Contratações com **jornadas semanais muito curtas** levam professores a buscarem atuações em **mais de uma escola** e/ou rede de ensino, dificultando o estabelecimento de vínculo com alunos e colegas e a própria dinâmica de atuação profissional.

Sobre a rotina de trabalho do professor

Carga horária total do contrato de um professor



Em média, os professores brasileiros **não conseguem garantir uma carga-horária mínima de 40 horas semanais** de trabalho. 1/3 desses professores recorrem a "bicos" para complementar a renda

Sobre a rotina de trabalho do professor

Número de escolas em que dá aula



63%
1 escola



30%
2 escolas



7%
3 escolas

A necessidade de lecionar em mais de uma escola para complementar a carga-horária não é favorável **ao trabalho colaborativo entre os pares** – elemento que as evidências trazem como essencial para o desenvolvimento profissional do professor

Alguns dos principais desafios relacionados a cada eixo:



- Contratações com **jornadas semanais muito curtas** levam professores a buscarem atuações em **mais de uma escola** e/ou rede de ensino, dificultando o estabelecimento de vínculo com alunos e colegas e a própria dinâmica de atuação profissional.
- O **1/3 de hora-atividade** estabelecido por lei federal, quando garantido, **não é utilizado de forma efetiva** para o trabalho colaborativo e a formação entre pares.

Reuniões de trabalho colaborativo entre os professores da rede pública

42%
não têm
tempo
extraclasse
remunerado

33%
seguem
diretriz da
Secretaria

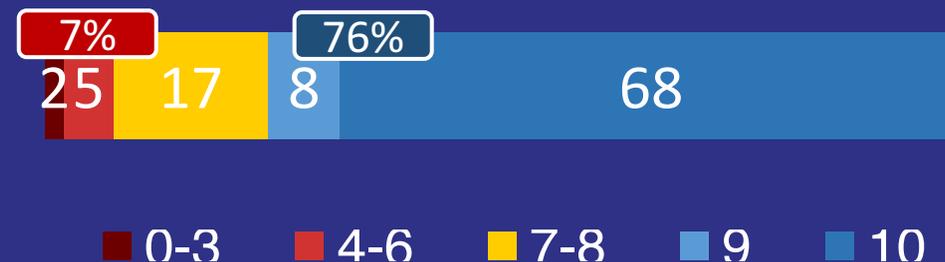
Alguns dos principais desafios relacionados a cada eixo:



- Programas de formação continuada **não dialogam com desafios da sala de aula** e não estão em linha com as melhores práticas*:
 1. Foco no conhecimento pedagógico do conteúdo;
 2. Métodos ativos de aprendizagem;
 3. Participação coletiva;
 4. Duração prolongada;
 5. Coerência com demais políticas.
- Poucas redes possuem estratégias para incentivar que a formação continuada seja feita **na escola e entre pares, durante parte do 1/3** de hora-atividade.

*Fonte: "Formação continuada de professores: contribuições da literatura baseada em evidências". MORICONI, Gabriela et. al – Fundação Carlos Chagas, 2017.

Importância de a Secretaria de Educação fornecer Programas de Formação Continuada, de acordo com os próprios professores (classificada de 0 a 10)





EDUCAÇÃO JÁ!



TODOS
PELA
EDUCAÇÃO