

Modernização da Carreira Docente

Secretaria Estadual de Educação de São Paulo

18 de fevereiro de 2020 - Priscila Cruz

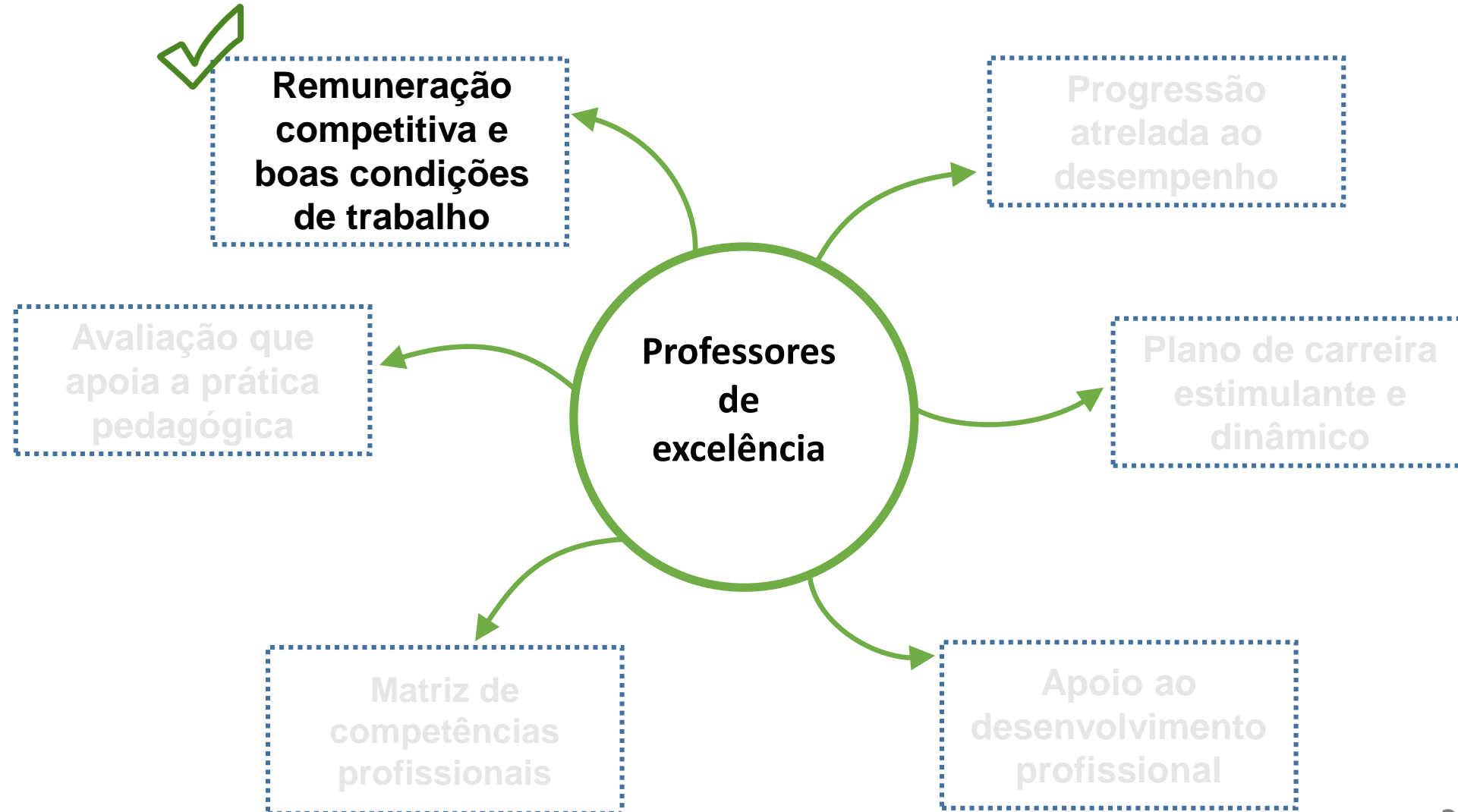
#EDUCAÇÃOJÁ



Para avançar de forma consistente em políticas docentes é necessário um conjunto de políticas sistêmicas e coerentes entre si

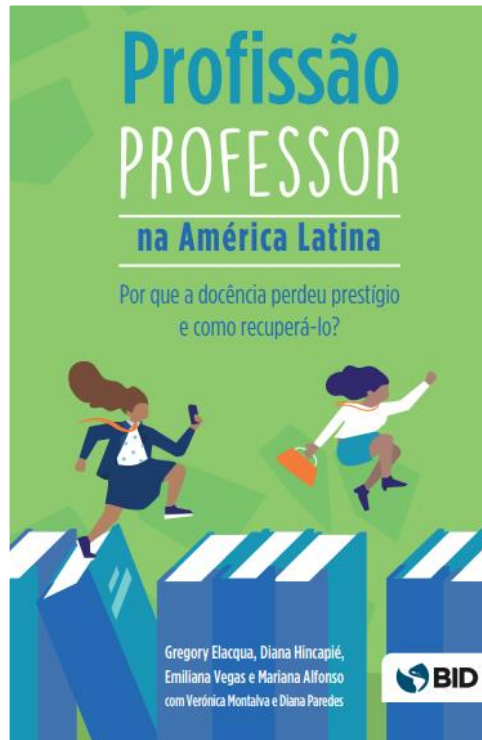


Para avançar de forma consistente em políticas docentes é necessário um conjunto de políticas sistêmicas e coerentes entre si



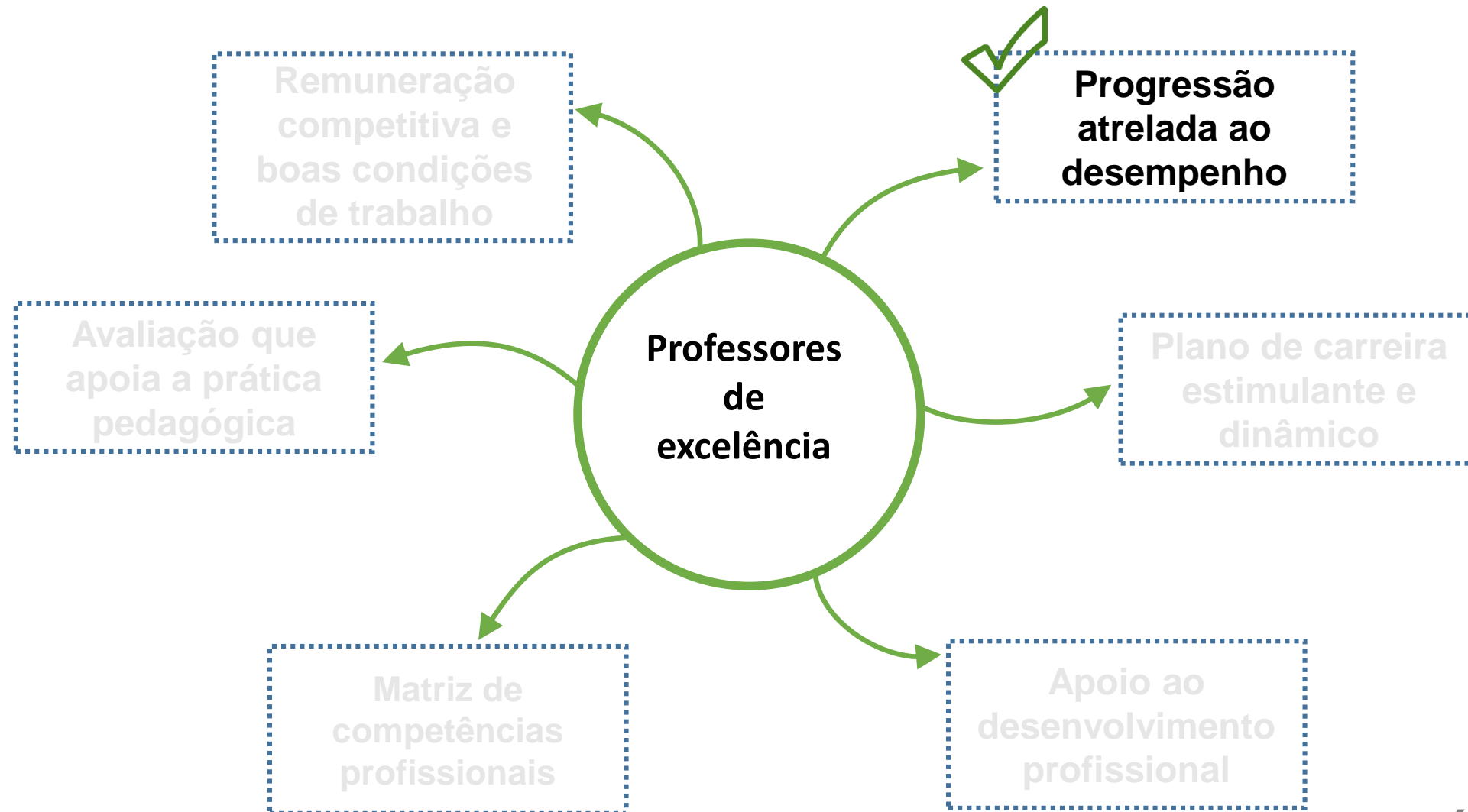
O aumento do salário inicial é uma das alavancas capazes de elevar a atratividade da carreira

Proposta SP: Elevar o salário inicial em 54,7% em 2022



- O salário inicial dos professores brasileiros é um dos menores em comparação com outros países da OCDE. **Parte da explicação dos baixos salários iniciais está relacionada ao fato do Brasil ser um país pobre.** (OCDE Stat, 2016)
- As pesquisas mostram que embora um salário atraente não seja o principal fator para terem se tornado professores, **sem um salário semelhante ao dos graduados de outras profissões, muitos não teriam escolhido a carreira docente.** (Profissão Professor na América Latina, 2018)
- **Assegurar boas condições de trabalho**, tais como jornada adequada e integral em uma escola, infraestrutura e segurança escolar, **também é essencial para a atratividade da carreira.**
- **Oferecer bolsas para alunos que optam pela formação inicial docente** nas Universidades Estaduais Paulistas (USP, UNICAMP, UNESP) também pode ser uma **medida relevante para atrair alunos de alto desempenho no Ensino Médio.**

Para avançar de forma consistente em políticas docentes é necessário um conjunto de políticas sistêmicas e coerentes entre si



A proposta de SP é inovadora, na medida em que os planos de carreira no Brasil não consideram a melhoria da prática pedagógica.

Critérios para progressão mais comuns no Brasil



Tempo de serviço



Titulação

- Esse modelo é **desestimulante para o professor** que sabe que a qualidade da sua atuação docente não fará diferença em seu salário e estágio na carreira.
- Esse modelo faz com que as carreiras **sejam longas, com alta dispersão salarial e significativa pressão fiscal aos entes**. (inativos custam muito, pois se aposentam no topo da carreira)
- Além disso, as evidências apontam que o fato de um professor **ter mestrado não necessariamente aumenta sua efetividade na aprendizagem dos alunos**. (Rivkin, Hanushek & Kain, 2005).

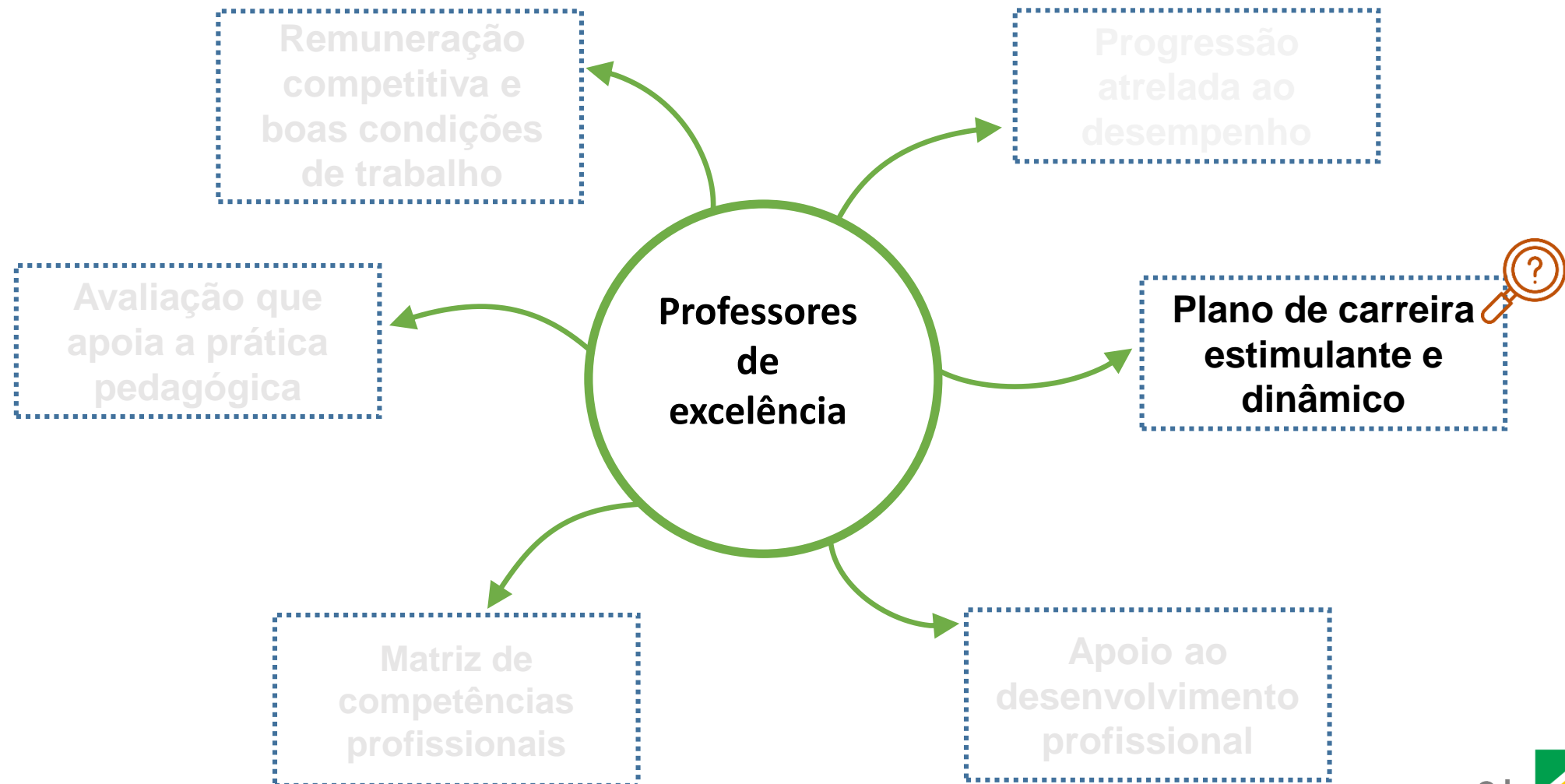
Tendência nos países com melhor desempenho



Competências profissionais

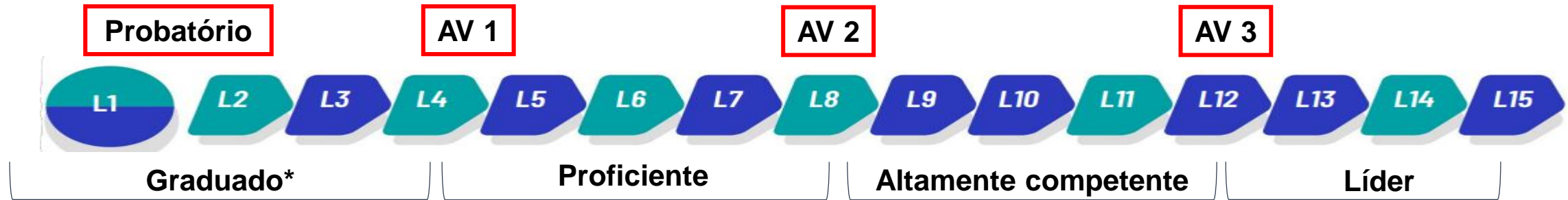
- Esse **modelo valoriza os bons professores**, na medida em que um professor muito efetivo e com menos tempo de carreira pode estar em um degrau mais alto na carreira que um professor com mais tempo de carreira e pouco efetivo.
- Para que esse modelo funcione é central que as **competências profissionais e os métodos de avaliação sejam um consenso entre a Secretaria e os professores**
- A **atratividade da carreira também está ligada a construção de um plano que seja estimulante e desafiador** para os jovens.

Para avançar de forma consistente em políticas docentes é necessário um conjunto de políticas sistêmicas e coerentes entre si



A carreira ficará mais simples e transparente, mas ainda parece pouco estimulante para um professor de excelência

Como poderia ser?



- O professor demorará 30 anos para atingir o topo da carreira. No países de referência, um professor de excelência pode atingir o topo da carreira com 12 a 15 anos de profissão. (Profissão Professor na América Latina, 2018)
- Com essa proposta de organização, os professores seguiriam sendo avaliados para mudar de nível (Ex. L3 para L4), mas existem 4 grandes momentos avaliativos robustos (AVs) que permitem que o professor mude de estágio na carreira. Esses momentos podem ocorrer entre um espaço de tempo de 3 ou 4 anos.
- No Brasil as atribuições de um professor são estáticas. Os países de alto desempenho criam estruturas para que os professores possam ter novas atribuições sem deixar de ensinar.

* Esses nomes foram baseados no modelo australiano, mas poderiam ser alterados no caso de SP.

Para avançar de forma consistente em políticas docentes é necessário um conjunto de políticas sistêmicas e coerentes entre si



Para avançar de forma consistente em políticas docentes é necessário um conjunto de políticas sistêmicas e coerentes entre si



Um conjunto de competências profissionais docentes é essencial para que todas as políticas docentes da rede caminhem na mesma direção

- A matriz de competências profissionais docentes especifica o conjunto de habilidades e conhecimentos que todos os professores devem ter. Vai além de especificar o que os professores devem saber, mas também o que devem fazer.
- Essas competências devem nortear as políticas docentes da rede (concurso público, estágio probatório, formação continuada, avaliação) e garantir que todas caminhem na mesma direção por meio da criação de uma linguagem comum.
- É central que a definição dessas competências sejam extensamente debatidas entre todos os atores envolvidos no processo, em especial com o corpo de professores. (As experiências internacionais de referenciais de atuação docente , 2017)
- Sistema de ensino de alto desempenho, tais como Austrália, Canadá, Chile já adotam essa medida.

COMPETÊNCIAS GERAIS		
CONHECIMENTO PROFISSIONAL	COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS	
	PRÁTICA PROFISSIONAL	ENGAJAMENTO PROFISSIONAL
1.1 Dominar os conteúdos e saber como ensiná-los	2.1 Planejar ações de ensino que resultem em efetivas aprendizagens	3.1 Comprometer-se com o próprio desenvolvimento profissional
1.2 Demonstrar conhecimento sobre os estudantes e como eles aprendem	2.2 Criar e saber gerir ambientes de aprendizagem	3.2 Estar comprometido com a aprendizagem dos estudantes e disposto a colocar em prática o princípio de que todos são capazes de aprender
1.3 Reconhecer os contextos	2.3 Avaliar a aprendizagem e o ensino	3.3 Participar da construção do Projeto Pedagógico da escola e da construção de valores democráticos
1.4 Conhecer a estrutura e a governança dos sistemas educacionais	2.4 Conduzir as práticas pedagógicas dos objetos do conhecimento, competências e habilidades	3.4 Engajar-se com colegas, com as famílias e com a comunidade

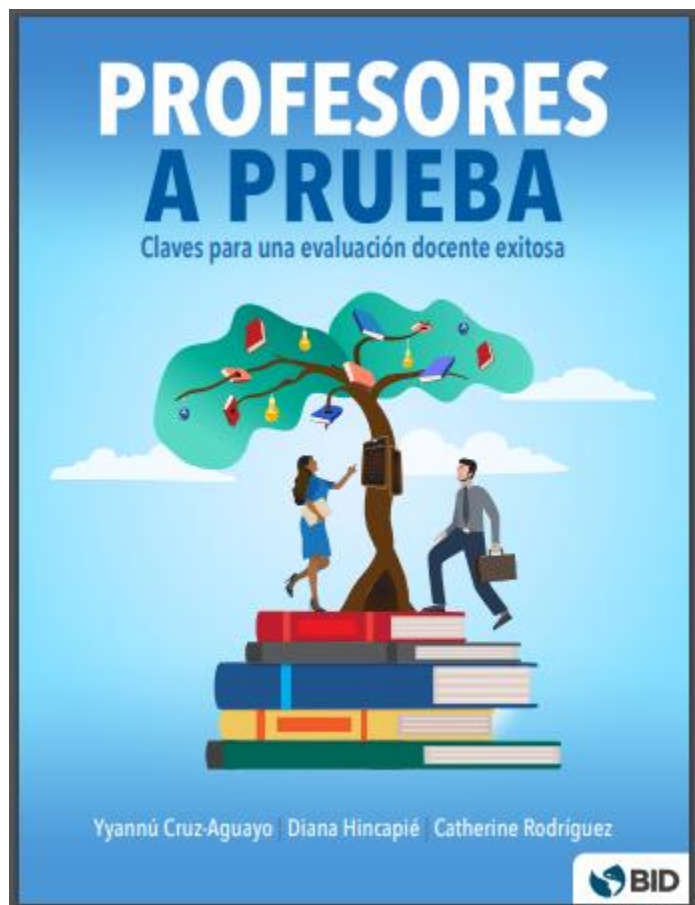


O Brasil avançou muito nesse tema nos últimos dois anos, com a **Base Nacional de Formação Docente do MEC** em 2018 e a **aprovação das DCNs pelo CNE** e a **criação de referenciais** para a carreira e formação continuada das redes por **Consed e Undimed** em 2019.

Para avançar de forma consistente em políticas docentes é necessário um conjunto de políticas sistêmicas e coerentes entre si



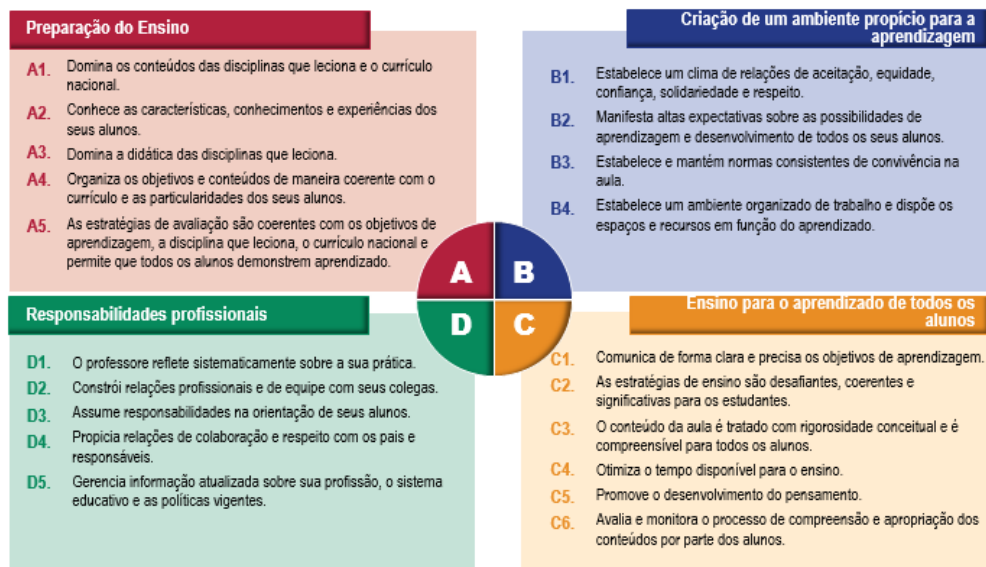
Uma boa avaliação de professores deve utilizar diversos instrumentos e ter caráter formativo e de apoio ao docente



- Avaliar a efetividade docente é uma das **tarefas mais complexas da política educacional** e um tema que vem ganhando espaço no debate.
- **Os instrumentos devem ser válidos, confiáveis e diversos.** Devem ser **relevantes tanto para a gestão da educação** quanto para **apoiar os professores** na melhoria da prática pedagógica.
- **Os instrumentos usados podem ser:** provas que medem a aprendizagem dos estudantes, provas de conhecimento, observações de aula, portfólio de atividades, questionários com alunos, avaliação do coordenador e diretor da escola, entre outros.
- **A força de uma boa avaliação docente está na combinação de instrumentos** e no fato de efetivamente apoiarem os professores, apontando os pontos fortes e de melhoria dos professores e não ser vista como algo punitivo
- **O sistema de avaliação docente do Chile** é um bom exemplo para São Paulo.

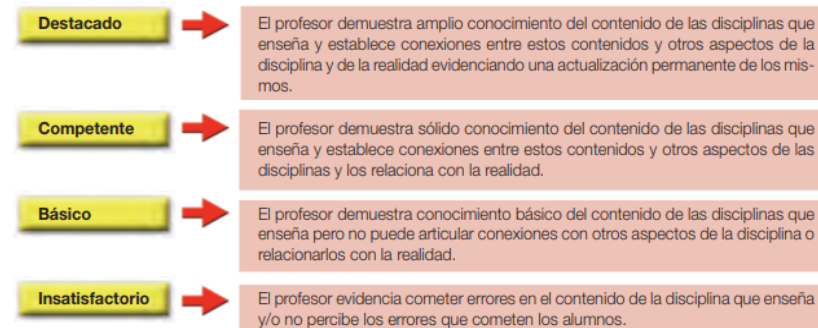
Sistema de avaliação docente do Chile

Existe uma matriz de competências profissionais



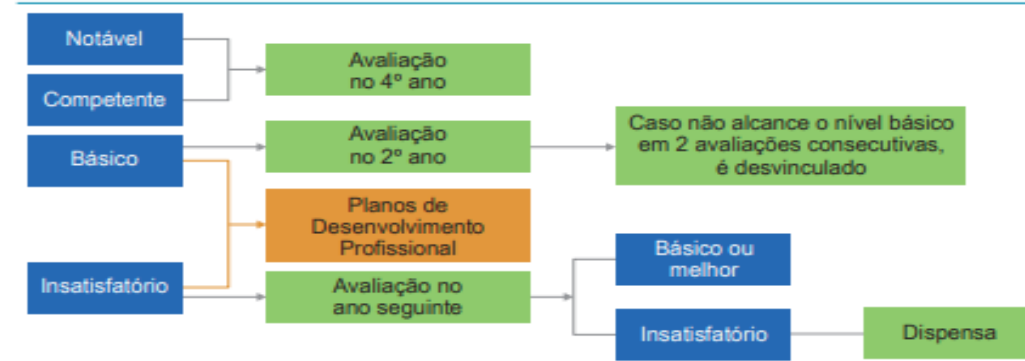
Para cada descritor da matriz, existe uma rubrica de avaliação com 4 níveis de proficiência

Descritor A.1.1: Conoce y comprende los principios y conceptos centrales de las disciplinas que enseña



O resultado classifica o professor em um estágio e determina a data da próxima avaliação

Gráfico 5.5 Consequências da avaliação de desempenho Docente Más no Chile



Fonte: Site da avaliação Docente Más.

A avaliação docente completa é feita a cada quatro anos e leva em consideração diversos instrumentos: portfólio (planos, observação e gravação de aula) (60%), auto avaliação (10%), de pares (20%) e da gestão escolar (10%).

Conclusão

- São Paulo deu um passo muito importante com a modernização da carreira. É uma **medida inovadora, corajosa e correta**, construída de acordo com as **evidências mais recentes** e com os **casos de sucesso** ao redor do mundo.
- Espera-se que seja uma iniciativa que **inspire medidas de natureza semelhante em outros estados e municípios**.
- Ainda que a proposta possa ser aprimorada, é uma **ação fundamental** que mira o principal fator determinante para a aprendizagem dos alunos, **a qualidade da atuação docente**.
- Contudo, para que, de fato, São Paulo consiga que todos os alunos tenham professores bem preparados e motivados em todas as escolas **uma série de outras políticas sistêmicas e coerentes entre si são necessárias**. Algumas delas foram apontadas nessa apresentação.
- Outro ponto relevante é que os casos de sucesso apontam que **reformas na carreira docente levam tempo e alto grau de negociação com todos os atores relevantes, em especial os professores**.
- **A construção de competências profissionais docentes e os instrumentos avaliativos devem ser construídos em conjunto com os professores da rede**, de modo, que reflitam as reais necessidades dos docentes.



TODOS
PELA
EDUCAÇÃO

#EDUCAÇÃO JÁ