



# **EDUCAÇÃO JÁ!**

---

## **Política Nacional de Valorização e Profissionalização Docente**

# **AGENDA**

**1. Diagnóstico e melhores práticas**

**2. Propostas para o Governo Federal 2019-2022**

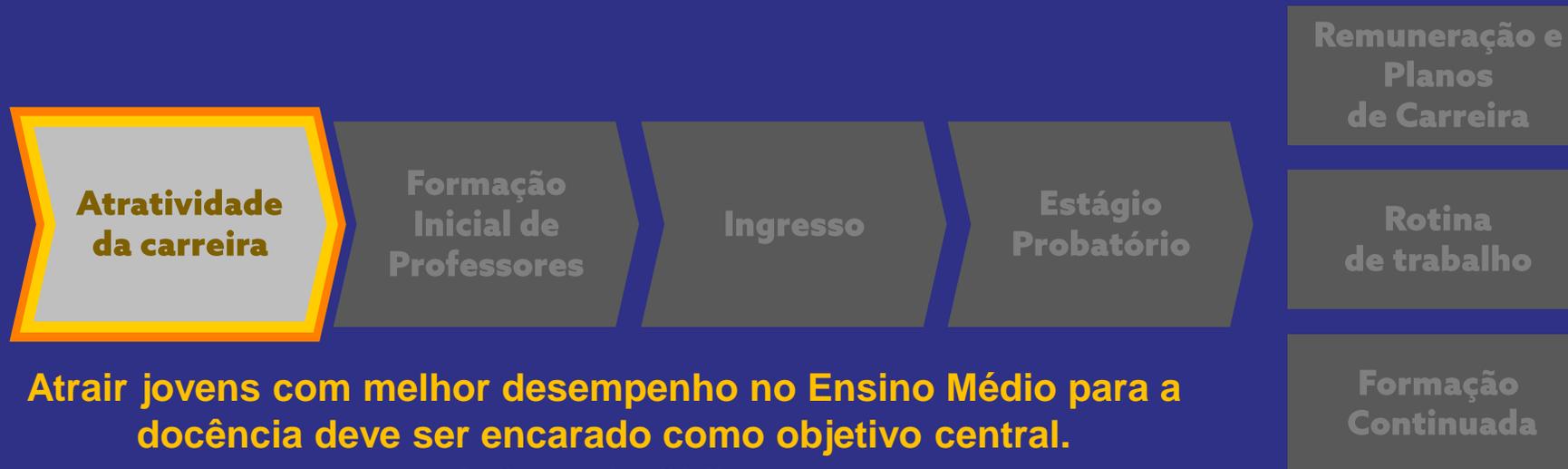
**1**

**DIAGNÓSTICO E MELHORES  
PRÁTICAS**

# Para estruturar o diagnóstico e as propostas, dividimos os elementos das políticas docentes em:



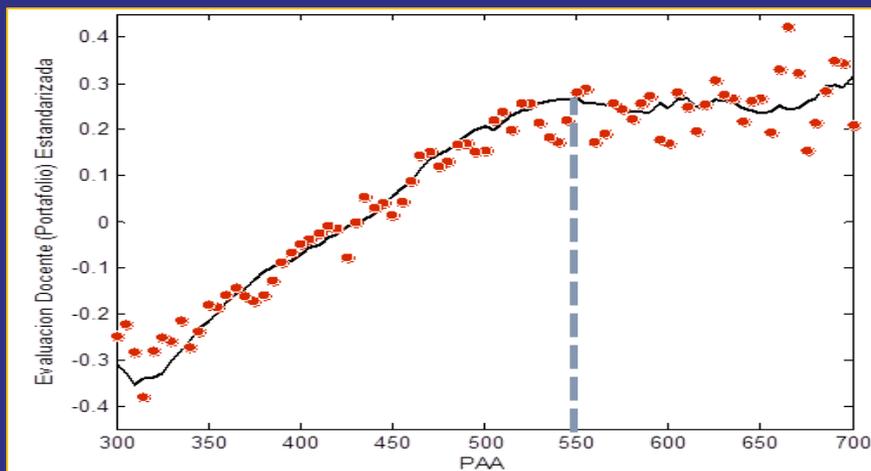
# Alguns dos principais desafios relacionados a cada eixo:



Atrair jovens com melhor desempenho no Ensino Médio para a docência deve ser encarado como objetivo central.

## 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

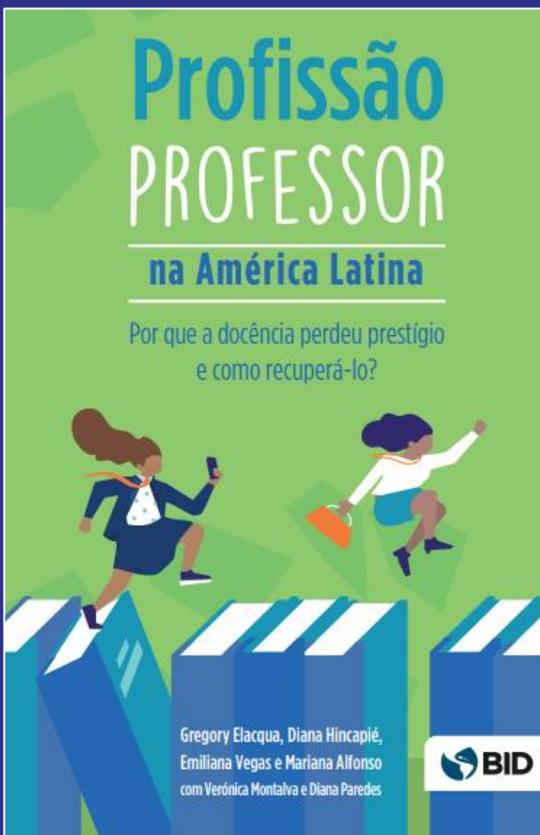
# O que influencia um jovem a escolher a carreira docente e ficar nela?

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

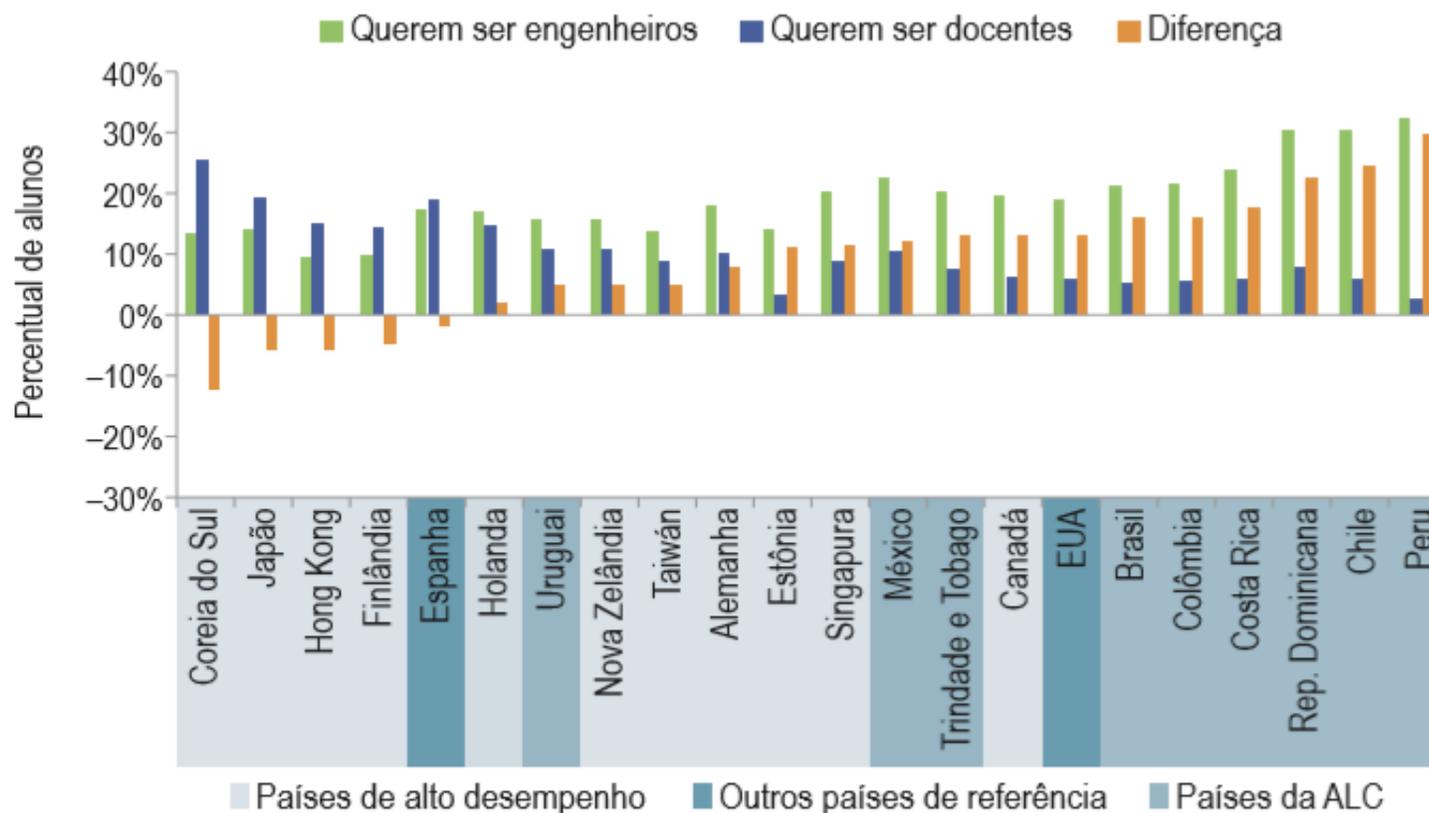
O que o Brasil, países da América Latina e os melhores no PISA estão fazendo sobre cada um destes fatores?

# Sobre atratividade:

- No Brasil (e em muitos lugares do mundo), poucos alunos sinalizam desejo de seguir a carreira docente.



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



# Sobre atratividade:

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

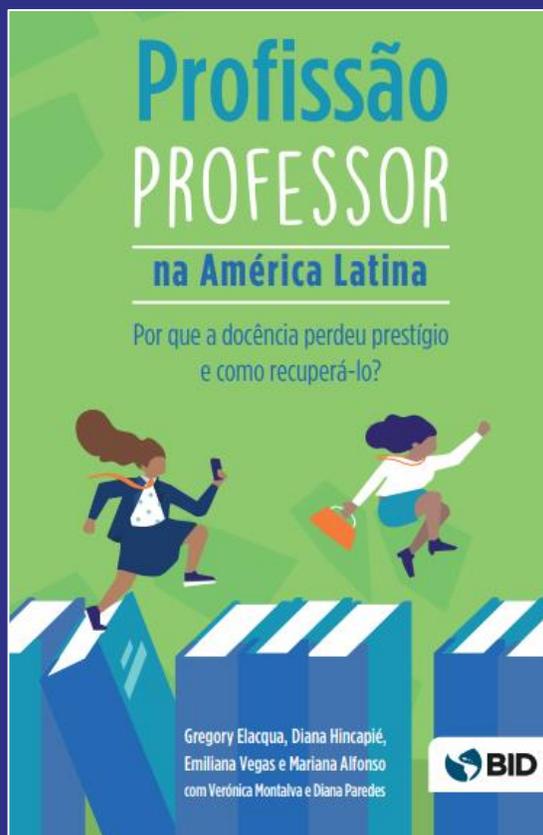
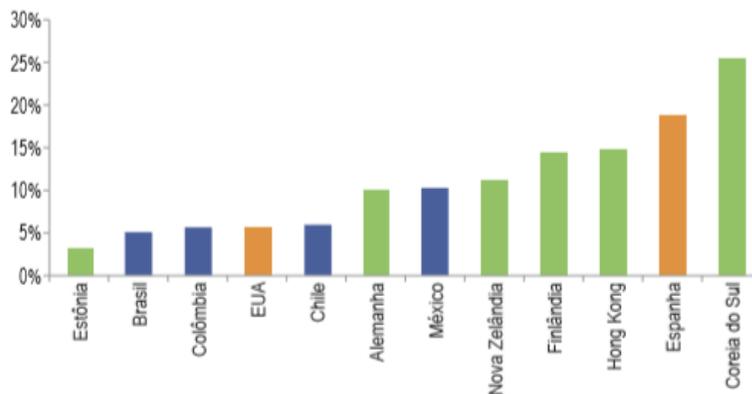
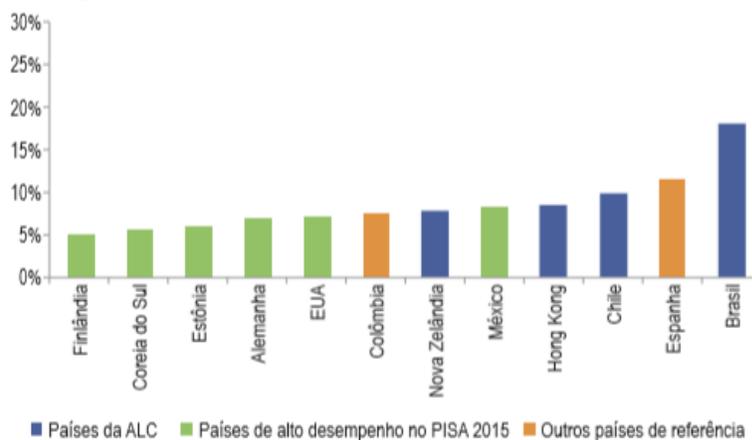


Gráfico 1.4 Interesse e matrículas em cursos superiores de magistério

Painel A. Interessados em ser professores  
(como porcentagem do total de interessados em formação profissional)



Painel B. Matriculados em cursos superiores de magistério  
(porcentagem do total de alunos matriculados no ensino superior)



De cada 10 alunos que ingressam no ensino superior no Brasil, 2 estão em cursos voltados à docência\*

- Dados do Brasil sugerem que **muitos jovens levam em conta outros fatores além do desejo ao escolher a carreira do professor**
- Em 2008, perguntou-se aos estudantes brasileiros 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**.
  - **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.

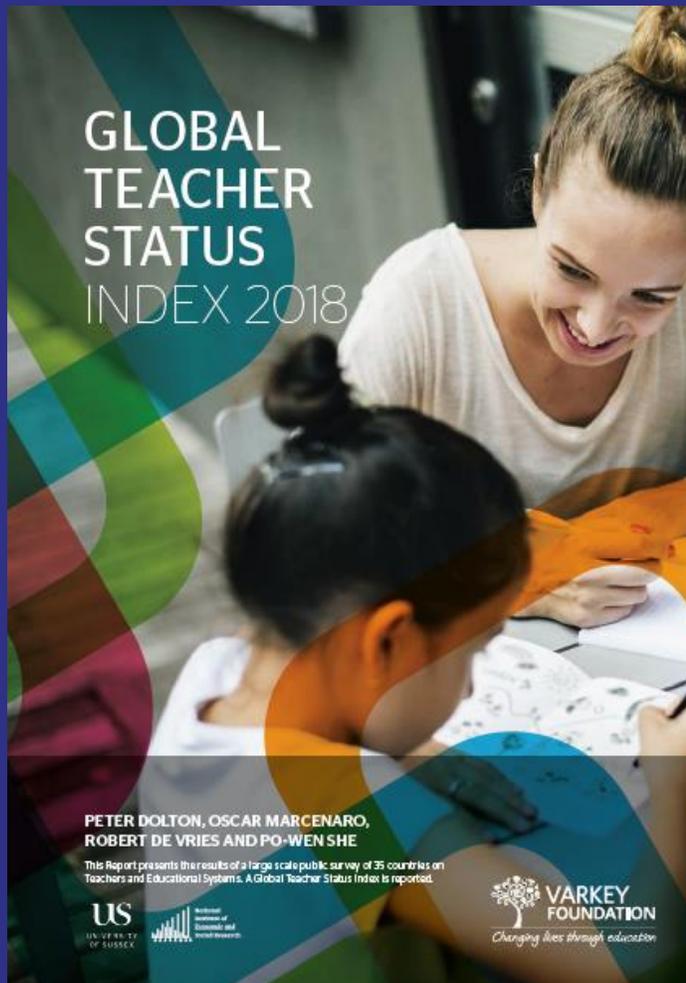
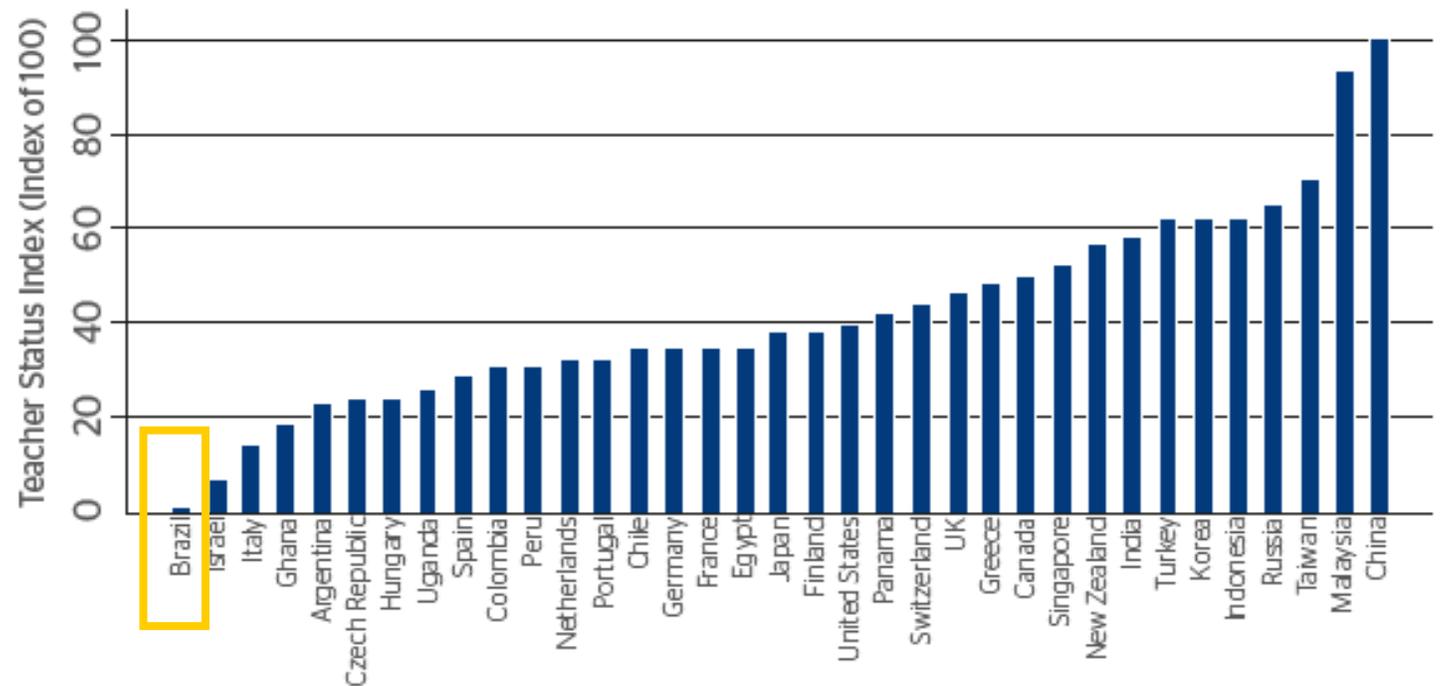


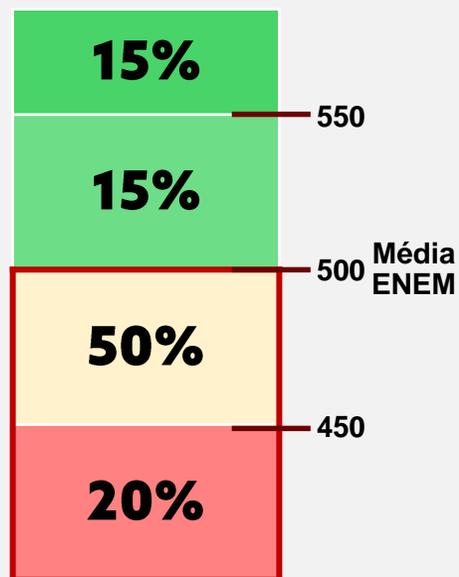
Figure 2.1: The Varkey Foundation Global Teacher Status Index 2018 (GTSI 2018)



# Alguns dos principais desafios relacionados a cada eixo:



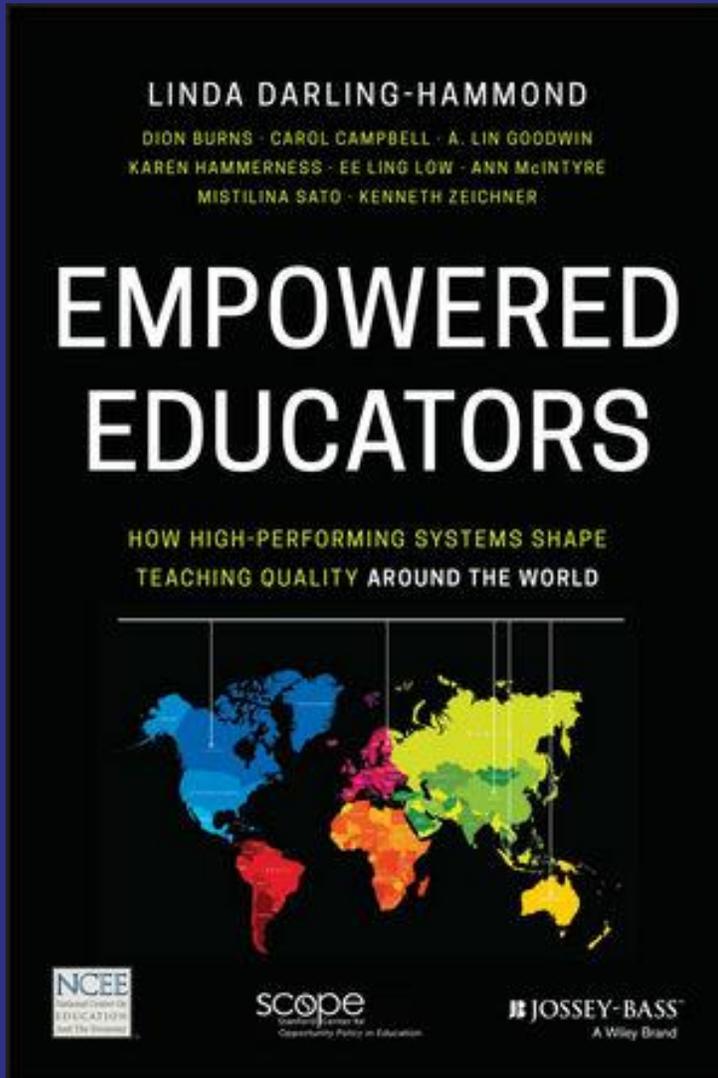
## Brasil:



- 70% dos jovens que entram em cursos de Pedagogia têm nota abaixo da média do Enem.
- 20% tem nota inferior a 450 pontos. Essa seria uma espécie de nota mínima, visto que era a regra válida até 2015 para emissão do certificado de Ensino Médio.
- Na média das 4 provas, a pior nota geral do ENEM 2018 foi 357,1. (INEP-MEC)

**A baixa pontuação no ENEM é preocupante na medida em que demonstra a baixa atratividade da carreira. Os países de alto desempenho educacional selecionam os alunos de mais alto desempenho para exercer a docência**

# 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.
- **Atratividade da carreira significa atrair os melhores alunos e não necessariamente um grande número de alunos.** No caso do Brasil, atraem-se muitos alunos para a docência, mas não os de melhor desempenho.
- Um dos principais desafios para o país é efetivar **políticas públicas que sejam capazes de garantir que os alunos que ingressam nos cursos voltados à docência estejam entre os melhores** na distribuição de notas do ENEM.

# Alguns dos principais desafios relacionados a cada eixo:

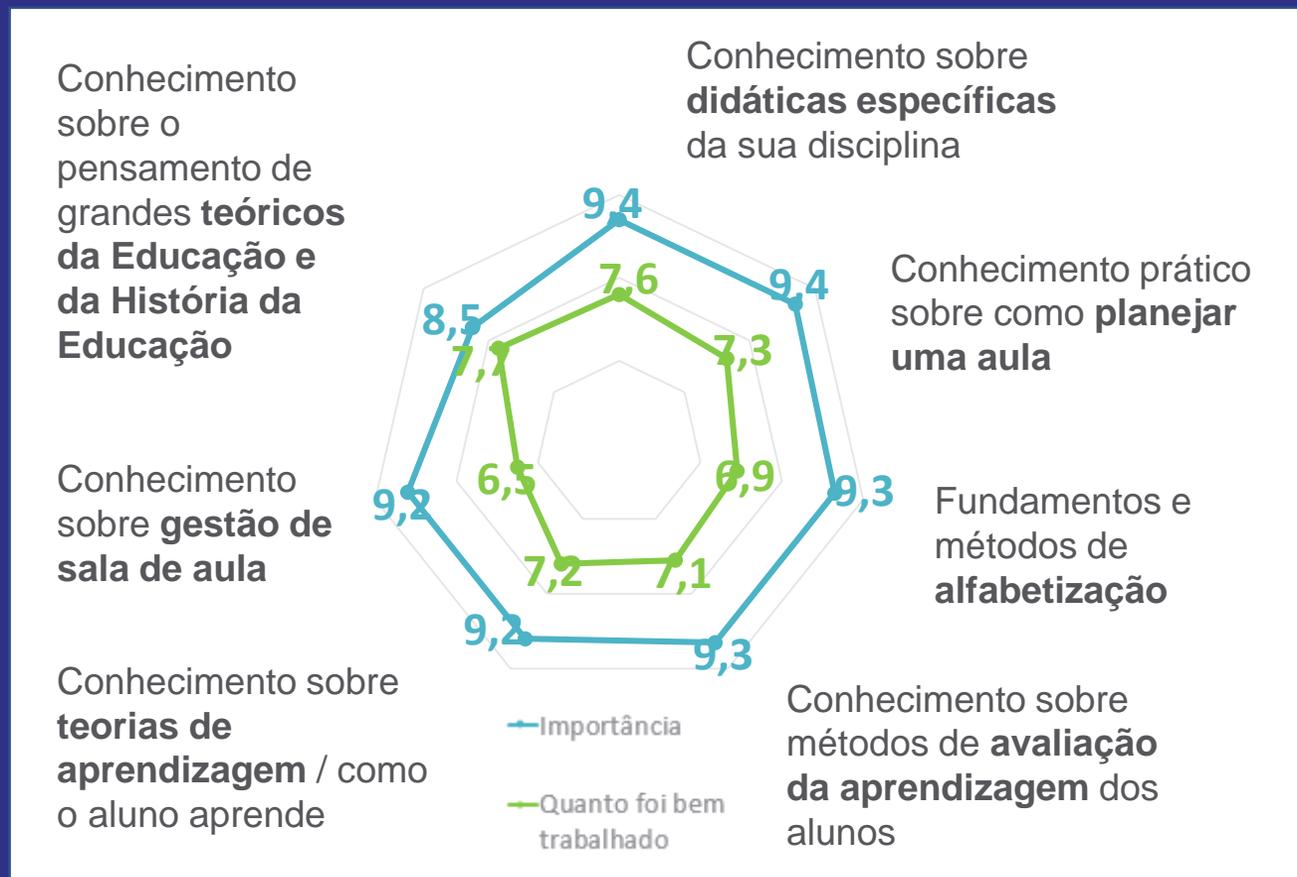


- Cursos de Pedagogia e licenciaturas em grande medida **não estão voltados para os desafios da prática** em sala de aula. Dentre outros fatores:
  - pouco articulam a teoria com o contexto de atuação do professor
  - possuem carga horária excessivamente teórica e baixa carga horária sobre os conteúdos que os futuros professores ensinarão aos alunos (o que ensinar)
  - não dão a devida importância para os estágios supervisionados

CLASSIFICAÇÃO DAS DISCIPLINAS	NÚMERO DE DISCIPLINAS DE PEDAGOGIA	
	 SINGAPURA	 BRASIL
FUNDAMENTOS TEÓRICOS DA EDUCAÇÃO	6	19
FUNDAMENTOS TEÓRICOS PARA O ENSINO	3	5
LEGISLAÇÃO E GESTÃO ESCOLAR	4	7
O QUE ENSINAR	29	5
COMO ENSINAR	18	13
OUTRAS MODALIDADES DE ENSINO	0	7
OUTROS SABERES	3	7

# Sobre a formação inicial:

- De acordo com professores brasileiros, o “**conhecimento sobre o pensamento de grandes teóricos da Educação e da História da Educação**” é importante, mas não tanto quanto outros temas da formação inicial. Apesar disso, é o tema mais bem trabalhado pelas instituições de ensino superior segundo os docentes.



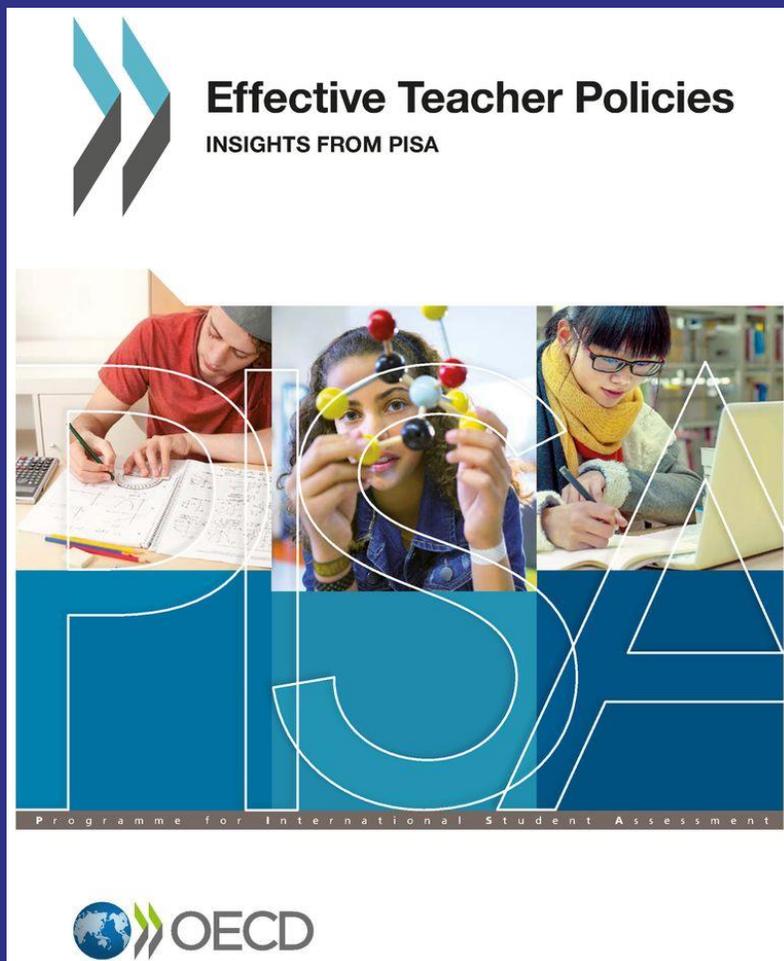
# Sobre a formação inicial:



Eixos do Currículo de formação de professores  
(Inspirado em: Darling-Hammond & Bransford, 2005)

De acordo com correntes pedagógicas que consideram a formação de professores obrigatoriamente alicerçada na prática, o foco da formação deveria ser o **conhecimento dos alunos e seus contextos**, o conhecimento sobre **como pessoas aprendem** e o **conhecimento do componente curricular** de atuação

# Sobre a formação inicial:



De acordo com estudo realizado pela OCDE, apesar de variados os sistemas políticos e sociodemográficos dos países participantes do PISA, entre os com melhor performance há sempre em comum a estruturação da **formação inicial de professores com a parte “clínica”** (como eles chamam os estágios supervisionados) **obrigatória e de longa duração.**

No Brasil, a legislação diz que o **estágio supervisionado** deve ter 400 horas e ser distribuído ao longo do curso. Entretanto, **o acompanhamento e a avaliação** desse momento **ainda são frágeis.**

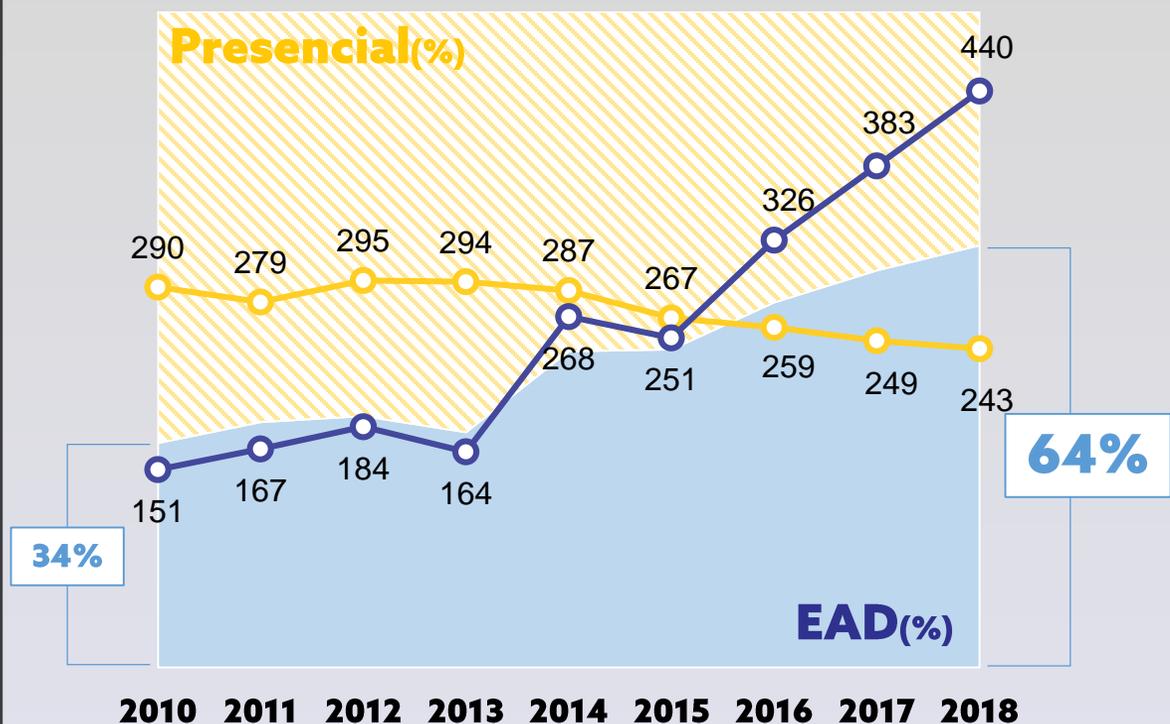
Grande parte dos cursos que formam professores no país **negligenciam a prática, pouco tratam dos conteúdos que os futuros docentes deverão ensinar e estão absolutamente descolados da realidade das escolas.** O **crescimento dos cursos EAD** na formação de professores **aprofunda esse desafio.**

# Crescimento dos Cursos EAD na formação inicial de professores:

- ✓ Considerando as Redes Privada e Pública juntas, 64% dos ingressos nos cursos voltados à docência foram na modalidade EAD em 2018. Este percentual era de 34% em 2010.
- ✓ Nos demais cursos do Ensino Superior, ingressantes na modalidade EAD correspondem a 34% do total de ingressantes em 2018.

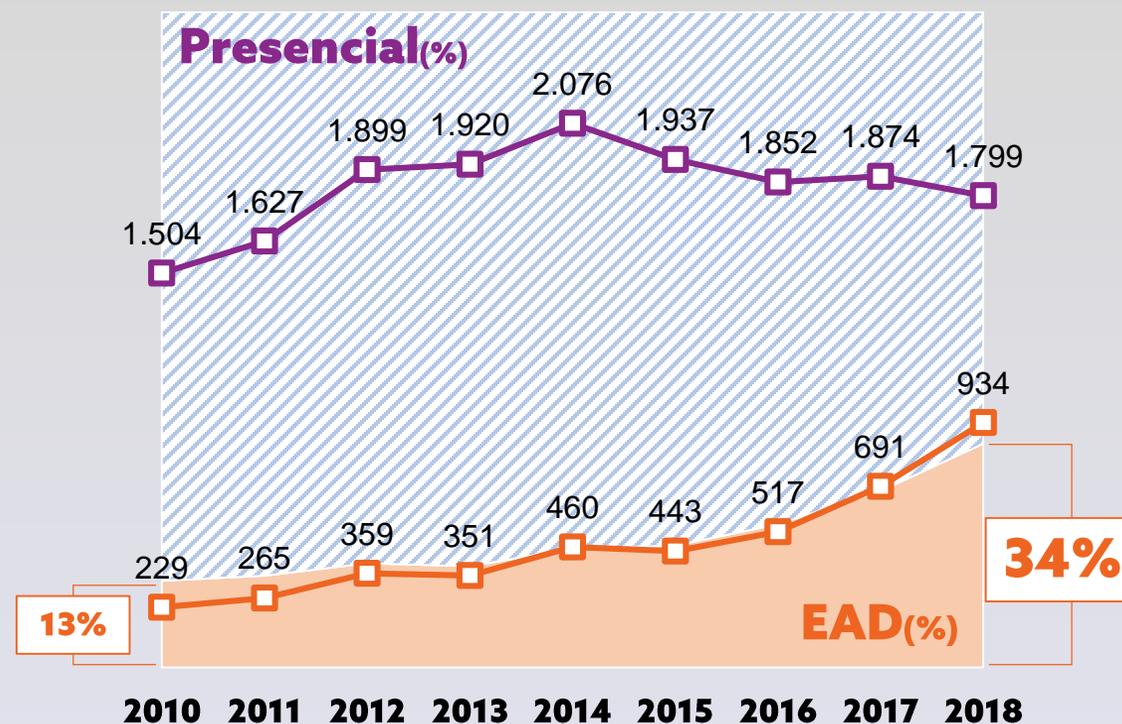
Como se comportaram os ingressos nos **cursos voltados à docência** nas modalidades Presencial e EAD?

Evolução do número de ingressantes nos cursos voltados à docência por modalidade de 2010 a 2018



Como se comportaram os ingressos nos **demais cursos** nas modalidades Presencial e EAD?

Evolução do número de ingressantes nos cursos voltados à docência por modalidade de 2010 a 2018



# As novas Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs) para a Formação de Professores aprovada pelo CNE em 2019 representam uma janela de oportunidade para a melhoria da formação inicial

- A nova Resolução substitui a anterior (**Resolução nº 02/2015**), que apontava em sentido desejável, mas **trazia pouca clareza sobre como os cursos deveriam efetivamente ser estruturados e não induzia a mudança de importantes instrumentos de regulação**. Além disso, a última Resolução havia sido produzida antes da homologação da Base Nacional Comum Curricular (BNCC), exigindo, portanto, **revisão e atualização para que a formação inicial dos professores passasse a contemplar a BNCC** de maneira explícita e intencional.
- A Resolução aprovada traz diretrizes para que os **cursos sejam mais voltados para a prática de ensino**, com a exigência de vivências em escolas de educação básica desde o início da graduação.
- Além disso, **metade da carga horária dos cursos (1.600 das 3.200 horas) passa a ser destinada à aprendizagem dos conteúdos específicos que os futuros professores irão ensinar** (o que deve ser ensinado), assim como ao domínio pedagógico desses conteúdos (ou seja, como eles devem ser ensinados).
- O perfil esperado de um egresso dos cursos de formação de professores não era claro nas diretrizes anteriores e avançou muito nas novas DCNs, **com a especificação dos conhecimentos e competências que os alunos devem dominar ao se formar**.
- Para que a nova Resolução se transforme em melhorias efetivas na formação inicial de professores são **necessárias mudanças no Enade e nos instrumentos e indicadores que avaliam os cursos e são utilizados nos processos de autorização, reconhecimento e renovação para funcionamento**.

# Sobre a regulação da formação inicial:

Indicador	Conceito	Critério de Análise
1.3 Metodologia	1	Quando a metodologia de trabalho <b>não conduz</b> os objetivos do curso em direção ao perfil profissional de formação.
	2	Quando a metodologia de trabalho <b>conduz insuficientemente</b> os objetivos do curso em direção ao perfil profissional de formação, considerando os seguintes aspectos: a interdisciplinaridade; o desenvolvimento do espírito científico; o trabalho em equipe e colaborativo; as práticas educacionais adequadas à educação infantil e aos anos iniciais do ensino fundamental; à gestão de processos educativos e da organização e funcionamento de sistemas e instituições de ensino.
	3	Quando a metodologia de trabalho <b>conduz suficientemente</b> os objetivos do curso em direção ao perfil profissional de formação, considerando os seguintes aspectos: a interdisciplinaridade; o desenvolvimento do espírito científico; o trabalho em equipe e colaborativo; as práticas educacionais adequadas à educação infantil e aos anos iniciais do ensino fundamental; à gestão de processos educativos e da organização e funcionamento de sistemas e instituições de ensino.
	4	Quando a metodologia de trabalho <b>conduz adequadamente</b> os objetivos do curso em direção ao perfil profissional de formação, considerando os seguintes aspectos: a interdisciplinaridade; o desenvolvimento do espírito científico; o trabalho em equipe e colaborativo; as práticas educacionais adequadas à educação infantil e aos anos iniciais do ensino fundamental; à gestão de processos educativos e da organização e funcionamento de sistemas e instituições de ensino.
	5	Quando a metodologia de trabalho <b>conduz plenamente</b> os objetivos do curso em direção ao perfil profissional de formação, considerando os seguintes aspectos: a interdisciplinaridade; o desenvolvimento do espírito científico; o trabalho em equipe e colaborativo; as práticas educacionais adequadas à educação infantil e aos anos iniciais do ensino fundamental; à gestão de processos educativos e da organização e funcionamento de sistemas e instituições de ensino.

Indicador	Conceito	Critério de Análise
1.6 Coerência da bibliografia	1	Quando a bibliografia efetivamente utilizada em cada unidade curricular <b>não está coerente</b> , considerando a atualização e os aspectos teórico-práticos da formação.
	2	Quando a bibliografia efetivamente utilizada em cada unidade curricular <b>está insuficientemente coerente</b> , considerando a atualização e os aspectos teórico-práticos da formação.
	3	Quando a bibliografia efetivamente utilizada em cada unidade curricular <b>está suficientemente coerente</b> , considerando a atualização e os aspectos teórico-práticos da formação.
	4	Quando a bibliografia efetivamente utilizada em cada unidade curricular <b>está adequadamente coerente</b> considerando a atualização e os aspectos teórico-práticos da formação.
	5	Quando a bibliografia efetivamente utilizada em cada unidade curricular <b>está plenamente coerente</b> , considerando a atualização e os aspectos teórico-práticos da formação.

- Ainda que as instituições de ensino superior possuam autonomia acadêmica, o governo federal tem papel central na **definição de diretrizes gerais e monitoramento de resultados**.
- A regulação da formação inicial de professores no Brasil **não assegura a qualidade dos cursos**. O marco regulatório aponta no sentido desejável, mas é **genérico e pouco indutor**.
- Além disso, os **instrumentos padronizados usados para avaliação** dos cursos de ensino superior no país **não atendem às especificidades das licenciaturas**, que tem a prática como componente chave, uma vez que se espera que os formandos estejam prontos para assumir uma sala de aula logo após a graduação.

Na imagem: exemplo de instrumento com indicadores de avaliação *in loco* dos cursos de pedagogia

# Sobre a regulação da formação inicial:

*Novas instituições e novos cursos*

## ATOS AUTORIZATIVOS

- Credenciamento da IES
- Autorização do curso - no início
- Reconhecimento do curso - após cumprimento 50% da carga horária

- I. Análise documental
- II. Avaliação externa *in loco* pelo Inep
- III. Decisão da SERES/MEC

*Instituições e cursos já estabelecidos*

## CICLOS DE AVALIAÇÃO

- Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES)
- Avaliação da instituição de ensino superior
  - Avaliação dos cursos de graduação

- I. Avaliação interna da IES
- II. Avaliação externa *in loco* da IES pelo Inep
- III. Avaliação dos cursos de graduação
- IV. Avaliação do desempenho acadêmico dos estudantes por meio do Enade

*Instituições e cursos com nota insatisfatória nas avaliações  
(ou instituições que foram objeto de denúncias)*

## AÇÕES PREVENTIVAS OU CORRETIVAS

- Procedimento preparatório
- Procedimento sanador
- Procedimento sancionador

# No Brasil, a política regulatória para a formação de professores é onerosa e ineficiente

## Problemas na política regulatória brasileira

1. Marco regulatório não induz práticas essenciais da boa formação docente.

2. Há um foco excessivo nos insumos e pouca ênfase para o resultado final.

3. Os processos de autorização e reconhecimento são muito burocráticos e morosos.

4. O ônus da má qualidade recai sobre os estudantes e o Estado.

# No Brasil, a política regulatória para a formação de professores é onerosa e ineficiente

## Problemas na política regulatória brasileira

1. Marco regulatório não induz práticas essenciais da boa formação docente.

2. Há um foco excessivo nos insumos e pouca ênfase para o resultado final.

3. Os processos de autorização e reconhecimento são muito burocráticos e morosos.

4. O ônus da má qualidade recai sobre os estudantes e o Estado.

- As instituições buscam se adequar aos requisitos observados pela avaliação in loco.
- Porém, como os **protocolos da visita são abrangentes e genéricos** para atenderem cursos de diferentes áreas, os **fatores mais importantes para a formação docente** - a prática de ensino, a relação da IES com escolas, a estruturação do estágio - **não tem destaque suficiente no processo de avaliação** e o marco regulatório torna-se pouco eficaz.
- Os instrumentos de avaliação não estão customizados para **atender especificidades dos cursos de graduação em licenciaturas**, tal como relação entre IES e rede pública de ensino, prática docente, espaços de aprendizado/laboratórios etc.

# Ponto 1

## Exemplo prático: instrumentos de avaliação genéricos e pouco indutores



As avaliações in loco são instruídas por **protocolos detalhados** e genéricos o suficiente para englobar cursos de todas as áreas, focados na verificação das **condições de ensino** em três dimensões:

- i. a organização didático-pedagógica
- ii. o corpo docente e tutorial,
- iii. a infraestrutura.



# Ponto 1

## Exemplo prático: instrumentos de avaliação genéricos e pouco indutores

Os protocolos incluem alguns critérios que são fundamentais para a boa qualidade da formação docente (estágio curricular supervisionado, integração com redes de ensino, atividades práticas).

Porém, esses indicadores, além de não serem suficientes, perdem seu poder indutor pois são diluídos em outros tantos critérios que pouco efeito têm na qualidade da formação docente.

### # de critérios específicos da licenciatura por dimensão

- i. a organização didático-pedagógica: 4 de 24
- ii. o corpo docente e tutorial: 1 de 16
- iii. a infraestrutura: 0 de 18

**INDICADOR 1.8** Estágio curricular supervisionado – relação com a rede de escolas da educação básica  
*Obrigatório para licenciaturas.*

*NSA para os demais cursos.*

CONCEITO	CRITÉRIO DE ANÁLISE
1	O estágio curricular supervisionado <b>não</b> está institucionalizado.
2	O estágio curricular supervisionado <b>está</b> institucionalizado, <b>mas não promove</b> a vivência da realidade escolar de forma integral; <b>ou</b> a participação em conselhos de classe/reuniões de professores; <b>ou</b> a relação com a rede de escolas da Educação Básica; <b>ou não há</b> acompanhamento pelo docente da IES (orientador) nas atividades no campo da prática, ao longo do ano letivo.
3	O estágio curricular supervisionado <b>está</b> institucionalizado <b>e promove</b> a vivência da realidade escolar de forma integral, a participação em conselhos de classe/reuniões de professores <b>e</b> a relação com a rede de escolas da Educação Básica, <b>havendo</b> acompanhamento pelo docente da IES (orientador) nas atividades no campo da prática, ao longo do ano letivo.
4	O estágio curricular supervisionado <b>está</b> institucionalizado <b>e promove</b> a vivência da realidade escolar de forma integral, a participação em conselhos de classe/reuniões de professores <b>e</b> a relação com a rede de escolas da Educação Básica, <b>mantendo-se</b> registro acadêmico <b>e havendo</b> acompanhamento pelo docente da IES (orientador) nas atividades no campo da prática, ao longo do ano letivo.
5	O estágio curricular supervisionado <b>está</b> institucionalizado <b>e promove</b> a vivência da realidade escolar de forma integral, a participação em conselhos de classe/reuniões de professores, a relação com a rede de escolas da Educação Básica, <b>mantendo-se</b> registro acadêmico, <b>havendo</b> acompanhamento pelo docente da IES (orientador) nas atividades no campo da prática, ao longo do ano letivo, <b>e</b> práticas inovadoras para a gestão da relação entre a IES e a rede de escolas da Educação Básica.

# No Brasil, a política regulatória para a formação de professores é onerosa e ineficiente

## Problemas na política regulatória brasileira

1. Marco regulatório não induz práticas essenciais da boa formação docente.

2. Há um foco excessivo nos insumos e pouca ênfase para o resultado final.

3. Os processos de autorização e reconhecimento são muito burocráticos e morosos.

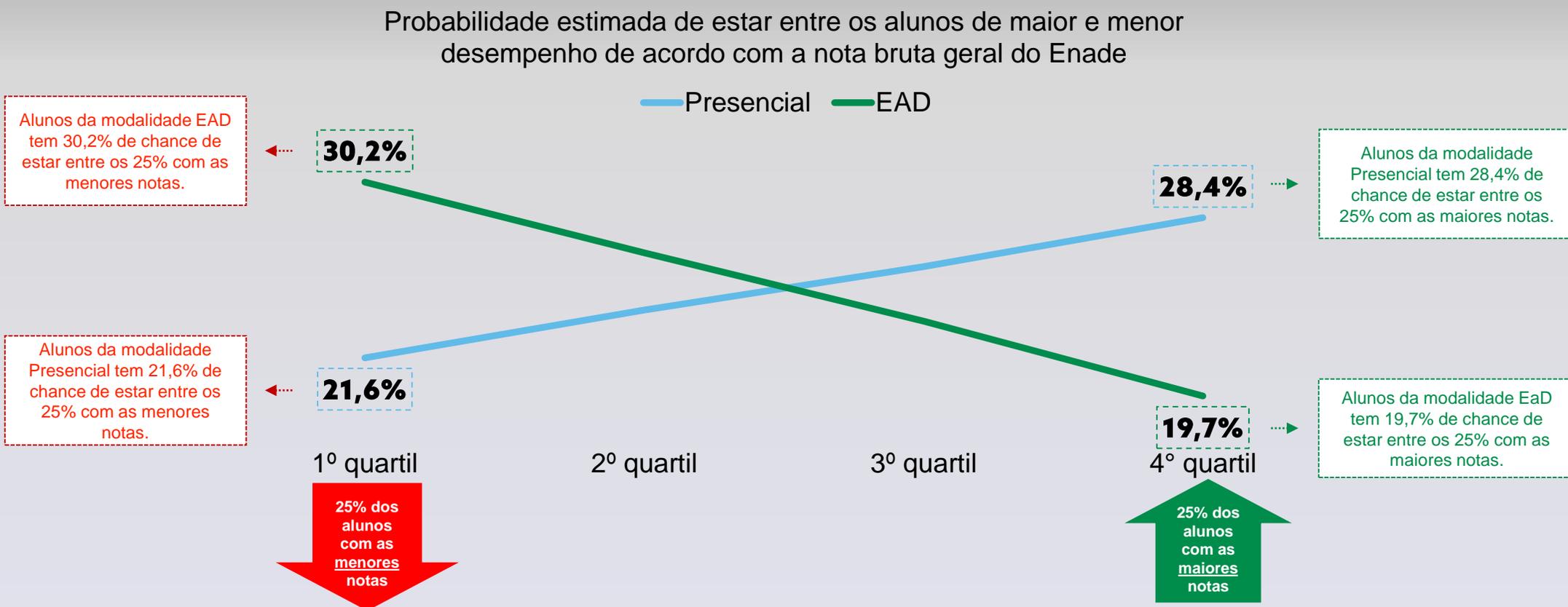
4. O ônus da má qualidade recai sobre os estudantes e o Estado.

- A regulação existente permitiu o avanço significativo no número de cursos em formato quase exclusivamente **EaD (Ensino a Distância)**, na contramão do que precisaríamos fazer para valorizar mais a formação prática do professor.
- Não surpreende, portanto, que concluintes em cursos de formação de professores em EaD possuem **desempenho inferior no ENADE** quando comparado aos concluintes em formato presencial.

# Aluno da modalidade EAD tem maior chance de estar entre os alunos com pior desempenho

- ✓ A chance de um aluno da modalidade EAD figurar entre os **piores** no Enade é de 30,2%. Para um aluno do Presencial, essa chance é 8,6 p.p. menor (21,6%).
- ✓ Já a chance de um aluno da modalidade EAD estar no grupo de **melhores** notas do Enade é de 19,7%. Para um aluno do Presencial, essa chance é 8,7 p.p. maior (28,4%).

Os alunos dos cursos voltados à docência na modalidade Presencial têm maior chance de estar entre os 25% com as melhores notas em comparação com aqueles na modalidade EAD?



# No Brasil, a política regulatória para a formação de professores é onerosa e ineficiente

## Problemas na política regulatória brasileira

1. Marco regulatório não induz práticas essenciais da boa formação docente.

2. Há um foco excessivo nos insumos e pouca ênfase para o resultado final.

3. Os processos de autorização e reconhecimento são muito burocráticos e morosos.

4. O ônus da má qualidade recai sobre os estudantes e o Estado.

- **As características básicas de infraestrutura**, que são o foco das visitas, **são pontuadas como critérios de qualidade da IES** com o mesmo peso, independentemente do curso.
- Um alto conceito em infraestrutura pode encobrir uma baixa qualidade da organização didático-pedagógica no conceito final da instituição ou curso.
- ENADE não está apoiado em uma boa matriz de competências para a docência. **A matriz de competências das novas DCNs aponta na direção correta e deve ser incorporada pelo Enade.**

## Ponto 2

**Detalhamento: as fases de autorização e reconhecimento dão preponderância às dimensões de insumo.**

Dimensão	Peso para a composição do Conceito de Curso (CC)	
	Fase de autorização	Fase de reconhecimento
Organização didático pedagógica	40%	30%
Corpo docente e tutorial	20%	40%
Infraestrutura	40%	30%

## Ponto 2

**Detalhamento:** O perfil esperado de um egresso dos cursos de formação de professores avançou muito nas novas DCNs, com a especificação dos conhecimentos e competências que os alunos devem dominar ao se formar. Adotada em muitos países com bons sistemas de formação inicial, essa medida é essencial para nortear os currículos das faculdades e induzir mudanças em outras políticas públicas. **Para que se efetive, um aspecto primordial é que a matriz de competências do Enade seja alterada.**

Exemplo da matriz de competências que compõe o perfil do egresso nas novas DCNs

COMPETÊNCIAS GERAIS		
competências ESPECÍFICAS		
CONHECIMENTO PROFISSIONAL	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

<b>1.2. Demonstrar conhecimento sobre os estudantes e como eles aprendem</b>	1.2.1 Compreender o desenvolvimento e a aprendizagem de cada etapa e faixa etária. 1.2.2 Compreender como se dá o aprendizado nas fases do desenvolvimento humano e em cada etapa de ensino. 1.2.3 Interpretar os fatores sociais, culturais e psicológicos de constituição dos estudantes. 1.2.4 Articular estratégias e conhecimentos que permitam desenvolver as competências necessárias em seus estudantes que favoreçam o desenvolvimento de habilidades de níveis cognitivos superiores. 1.2.5 Identificar estratégias de ensino que resultem em aprendizagens nas diferentes necessidades e deficiências dos estudantes nos diversos contextos culturais, religiosos, socioeconômicos e linguísticos. 1.2.6 Reconhecer o conhecimento prévio e as experiências dos estudantes e praticar o princípio de aprendizagem ativa centrada no aluno.
--	--

# No Brasil, a política regulatória para a formação de professores é onerosa e ineficiente

## Problemas na política regulatória brasileira

1. Marco regulatório não induz práticas essenciais da boa formação docente.

2. Há um foco excessivo nos insumos e pouca ênfase para o resultado final.

3. Os processos de autorização e reconhecimento são muito burocráticos e morosos.

4. O ônus da má qualidade recai sobre os estudantes e o Estado.

- As fases de autorização e reconhecimento chegam a levar 24 meses, devido em parte às visitas in loco.
- Um mesmo curso pode chegar a receber até 4 visitas antes da diplomação da primeira turma. **Isso significa um processo muito moroso para o acompanhamento de cerca de 7.000 cursos voltados à docência em 2.497 IES**, sobretudo que vários elementos avaliados nas visitas poderiam ser analisados remotamente (ex: perfil do egresso).

# No Brasil, a política regulatória para a formação de professores é onerosa e ineficiente

## Problemas na política regulatória brasileira

1. Marco regulatório não induz práticas essenciais da boa formação docente.
2. Há um foco excessivo nos insumos e pouca ênfase para o resultado final.
3. Os processos de autorização e reconhecimento são muito burocráticos e morosos.
4. O ônus da má qualidade recai sobre os estudantes e o Estado.

- **Quando cursos serão fechados**, o MEC renova o reconhecimento para que os estudantes já matriculados sejam diplomados.
- Em casos extremos, contudo, realiza-se transferência de estudantes para outras IES, **o que acarreta um alto custo social – os estudantes têm sua formação atrasada - e financeiro** – o Estado disponibiliza servidores públicos para supervisionar a transferência e concede benefícios fiscais para IES que recebem os estudantes transferidos.

# A experiência chilena de regulação da formação de professores é um bom exemplo de como tornar esse processo mais efetivo

O Chile criou um comitê específico para tratar da acreditação de cursos de licenciaturas

- Para assegurar a qualidade dos cursos de ensino superior no país, criou-se um organismo para realizar a acreditação desses cursos. **Pedagogia e Medicina são os únicos cursos cuja acreditação é obrigatória**, dado o reconhecimento da importância dos profissionais formados nesses cursos para a sociedade.
- Os critérios para avaliação dos cursos de licenciaturas foram definidos por um grupo de especialistas, a partir da Base Nacional Comum da Profissão Docente chilena – o Marco para la buena enseñanza.
- No Chile, **o foco acreditação envolve tanto questões de processo quanto de resultado** (no Brasil, por sua vez, a avaliação enfatiza o processo).



# Acreditação de instituições e cursos no Chile envolve a verificação de processos e resultados

## ACREDITAÇÃO NA PRÁTICA: CRITÉRIOS DA AGÊNCIA REGULADORA

Resultado  
Processo

### Perfil do Egresso e Plano de Estudos

- Adequação do perfil do egresso aos *Estándares Orientadores para Formación Inicial Docente*
- Plano de estudos e currículo
- Sequenciamento e avaliação
- Sistema de desenvolvimento da prática

Processo

### Corpo Docente

- Idoneidade
- Suficiência
- Dedicção
- Desenvolvimento de pesquisas aplicadas

Processo

### Convênio e colaboração com escolas

- Gestão dos centros de prática parceiros
- Supervisão
- Cobertura
- Necessidades locais e contribuições para a carreira
- Formação de professores mentores

Resultado

### Melhoria Contínua de Resultados

- Perfil do ingressante e forma de seleção
- Retenção e taxa de conclusão
- Nivelamento e acompanhamento
- Resultados da avaliação diagnóstica e ações decorrentes
- Empregabilidade

Fonte: [Consejo Nacional de Educación - Supervisión de Carreras de Pedagogía](#)

# Alguns dos principais desafios relacionados a cada eixo:



- **Custos da realização** de um concurso são altos para orçamento de uma secretaria (especialmente nos municípios menores), fazendo que redes passem **ampos períodos sem realizá-los** e, por vezes, contribuem para a manutenção de um **alto número de cargos vagos/professores temporários**.
- Concursos **não aferem alguns conhecimentos relevantes para o exercício da docência** e raramente exigem a demonstração de competências mínimas relacionadas à prática.

# Sobre concursos de ingresso:

## Quais os instrumentos de seleção mais comuns para a escolha de novos professores no Brasil?

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação (1996) estipula que o ingresso de professores nas redes públicas de ensino se dará por meio do concurso público:

”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; (...)**”

Os concursos públicos de professores no Brasil, via de regra, avaliam aspectos de cunho mais teórico e o conteúdo a ser lecionado em provas objetivas. Além disso, favorecem candidatos com titulações acadêmicas maiores. Ainda que sejam fatores importantes, são insuficientes. É necessário uma maior ênfase em competências práticas com foco na didática, que também são essenciais para o exercício efetivo da profissão.



*Há, no entanto, exceções no País de redes que incorporam aulas demonstrativas em seus concursos públicos para docentes. As redes municipais do Rio de Janeiro e de Curitiba e a rede estadual do Mato Grosso são bons exemplos desta prática.*

# Sobre concursos de ingresso:

## Conteúdo programático das provas (Caso da SEE-SP)

Toma-se como exemplo a Resolução SE 52, de 2013, que dispõe sobre os perfis, competências e habilidades requeridos dos profissionais da Educação no estado de São Paulo, incluindo os referenciais bibliográficos e de legislação, que fundamentam e orientam os concursos para docência na rede.

O documento **caminha em uma direção certa no sentido de estabelecer um perfil esperado para os professores da rede a partir do delineamento de competências**, como as ao lado.

- d) Compreender as diferentes etapas de planejamento como uma ação recursiva, flexível e dinâmica.
  - e) Refletir sobre o processo de ensino e de aprendizagem, as ações didáticas e o processo avaliativo, identificando pontos que necessitam mudanças e/ou reformulações.
  - f) Implementar práticas educativas que levem em conta as necessidades pessoais e sociais dos alunos, os temas e demandas do mundo contemporâneo e os objetivos da Proposta Pedagógica.
- fases de desenvolvimento cognitivo, social e afetivo da criança, do jovem para organizar processos de ensino e aprendizagem apropriados a cada fase de desenvolvimento do educando.
- b) Propiciar aprendizagem significativa para os alunos, levando em conta suas experiências, valores e conhecimentos prévios e tomando-os como ponto de partida para a introdução de novos conteúdos.
  - c) Explicitar as concepções teóricas, que fundamentam as atividades educativas, para evitar a dicotomia entre teoria e prática.
  - d) Apropriar-se dos diferentes componentes que organizam os planos de ensino dos professores nas disciplinas nas diferentes etapas para sua elaboração, execução e avaliação.
  - e) Compreender os princípios da organização curricular das diferentes áreas como norteadores da organização de ensino centrado na progressão continuada da aprendizagem.

# Sobre concursos de ingresso:

## Conteúdo programático das provas (Caso da SEE-SP)

- No entanto, a materialização do processo de seleção segue **o mesmo formato pouco exitoso na escolha de professores**. A seleção continua a avaliar conhecimentos teóricos e sobre legislação educacional, a partir de **provas de múltipla escolha** e a **avaliação de títulos como critério classificatório**.
- Não há a implementação **de provas práticas**, que avaliem a didática do futuro professor no formato de uma aula simulada para uma banca, por exemplo, ou outros instrumentos comuns em sistemas de alta performance educacional, como **cartas de recomendação** de professores que supervisionaram o período de estágio na graduação do candidato ou a **avaliação de portfólios** da prática docente ou experiências de trabalho com crianças e jovens trilhadas.

15

Sobre o desenvolvimento da teoria crítica do currículo, um marco fundamental é o trabalho desenvolvido por Pierre Bourdieu e Jean-Claude Passeron em *A reprodução*.

Assinale a alternativa que apresenta as principais ideias desses autores.

- (A) A escola contribui para a reprodução da sociedade capitalista ao transmitir, por meio das matérias escolares, as ideias que nos fazem ver os arranjos sociais existentes como bons e desejáveis.
- (B) A cultura funciona como uma economia, como demonstra, por exemplo, a utilização do conceito de “capital cultural”; o currículo da escola está baseado na cultura dominante.
- (C) Não é suficiente postular um vínculo entre as estruturas econômicas e sociais mais amplas e a educação e o currículo; o que ocorre na educação e no currículo não pode ser simplesmente deduzido do funcionamento da economia.
- (D) A vida social em geral e a pedagogia e o currículo em particular não são feitos apenas de dominação e controle; deve haver um lugar para a oposição e a resistência, para a rebelião e a subversão.
- (E) Não se pode separar as questões de currículo das questões pedagógicas e de avaliação; em outras palavras, não se pode separar a análise de uma organização do conhecimento das formas de transmissão e avaliação do conhecimento.

Na imagem: exemplo de questão de prova do concurso da SEE-SP 2013

# Sobre concursos de ingresso:



A grande maioria dos concursos públicos de diferentes áreas levam em conta os títulos acadêmicos dos candidatos como critério de pontuação. Entretanto, **as evidências mostram que o fato de um professor ter mestrado não necessariamente aumenta sua efetividade no aprendizagem do seus alunos.** Portanto, **a importância desse critério deve ser diminuída, dando espaço para outras competências mais ligadas à prática docente,** tal como demonstração de aula.

Fonte: Professores, escolas e desempenho acadêmico (RIVKIN, HANUSHEK & KAIN, 2005).

# Sobre concursos de ingresso:

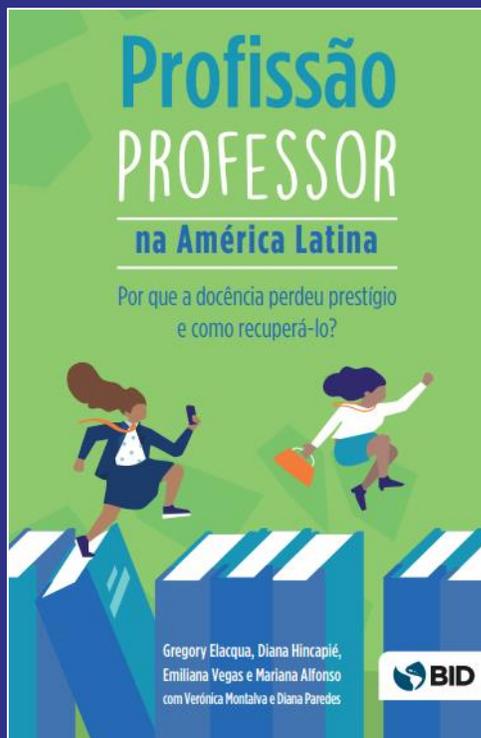
## Mas e quando a seleção não é feita por meio dos concursos?

Nesse caso, via de regra, temos a **contratação de professores temporários**. A seleção destes profissionais é simplificada e geralmente abarca aspectos **com menor custo de avaliação como prova de títulos e de experiência profissional prévia**. Gatti e Barreto (2009) ressaltam:

”[...] o concurso para a carreira de magistério no setor público é obrigatório pela legislação brasileira. No entanto, muitas vezes esses concursos ou não são realizados, contratando-se professores em condição transitória, ou deixam muito a desejar em sua concepção e execução (...), o que os torna insuficientes para verificação de qualificação profissional mínima” (p. 252-253)

Apesar disto, a possibilidade legal de contratações temporárias ainda existe, seja pela ausência de aprovados nos concursos realizados, seja pela urgência de suprimento de docentes em contextos nos quais a realização de concursos demandaria mais tempo.

# Sobre concursos de ingresso:

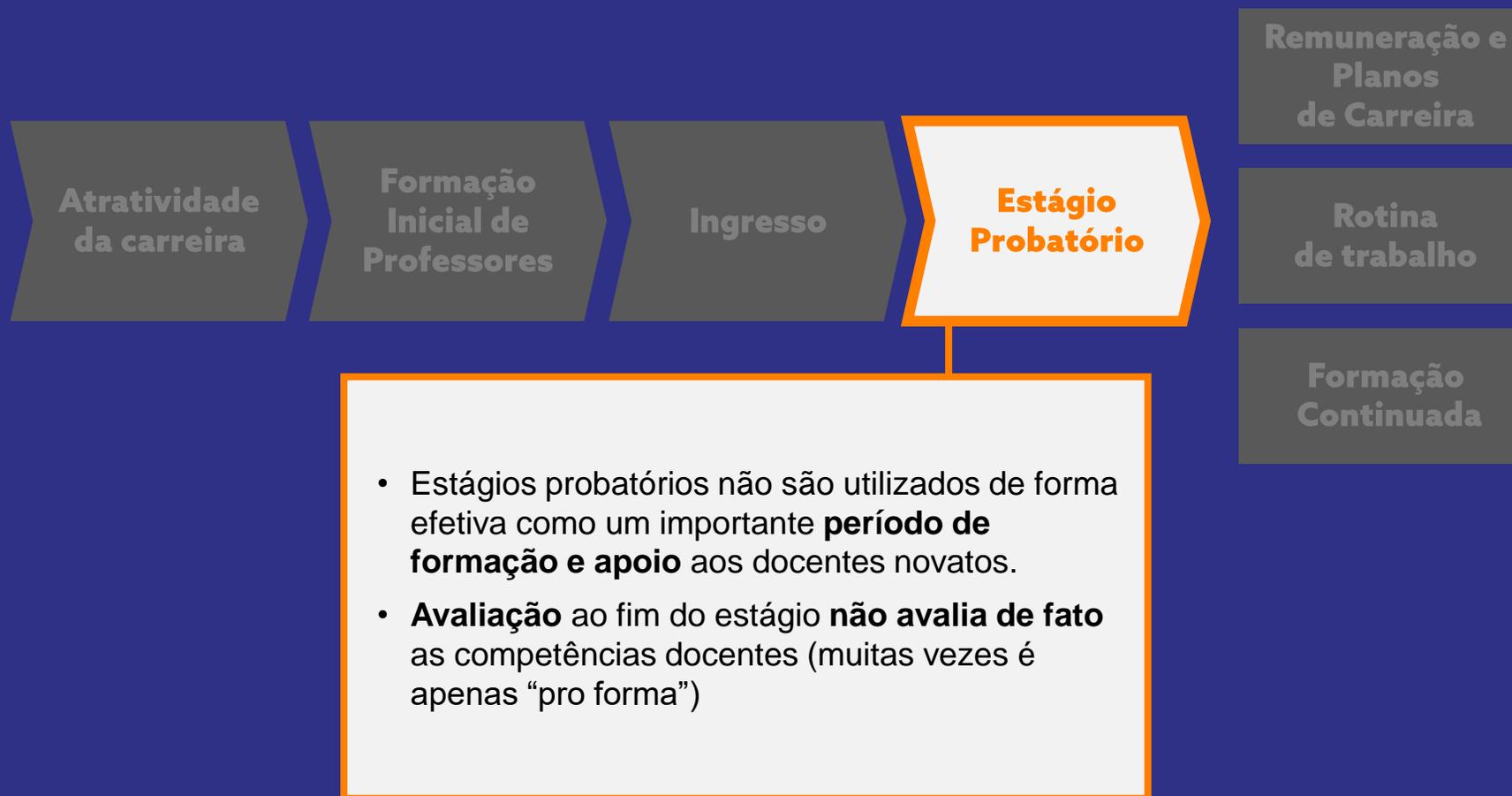


- Estudos recentes sobre os novos concursos implementados em alguns sistemas educacionais sugerem que **fatores como o conhecimento disciplinar e pedagógico, habilidades de comunicação e capacidade didática predizem parte da eficácia do ensino.**
- Como são estruturados os concursos de ingresso em países da América Latina que estão introduzindo reformas docentes?

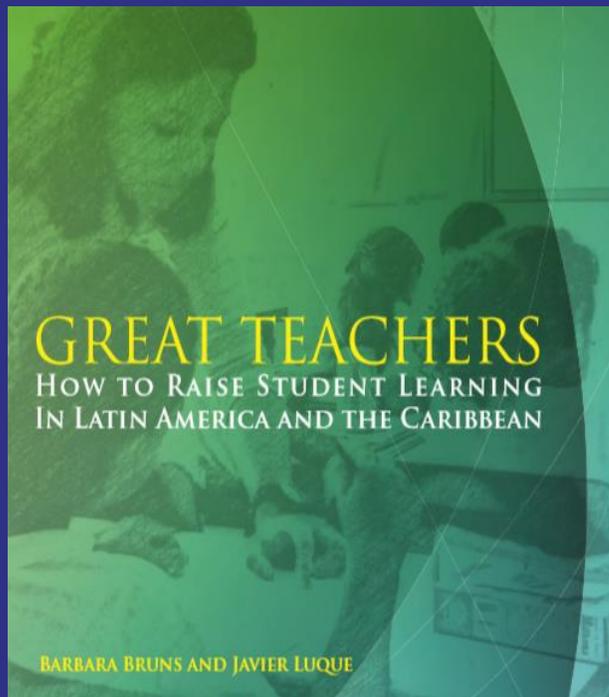
**Tabela 7.1** Concursos para ingresso na carreira docente pública na América Latina

	Colômbia	Equador	México	Peru
<b>Frequência</b>	Irregular	Irregular	Anual	A cada dois anos
<b>Ano do último concurso</b>	2016–17	2017–18	2018–19	2018
<b>Instrumentos de avaliação</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Histórico (formação, experiência etc.)</li><li>• Provas de conhecimento.</li><li>• Teste psicotécnico.</li><li>• Entrevista.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Histórico.</li><li>• Provas de conhecimento.</li><li>• Teste psicométrico</li><li>• Aula demonstrativa.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Provas de conhecimento.</li><li>• Plano de aula.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Histórico.</li><li>• Provas de conhecimento.</li><li>• Entrevista.</li><li>• Aula demonstrativa.</li></ul>

# Contexto e principais desafios de cada eixo:



# Sobre estágio probatório:



- Uma das evidências mais consistentes na pesquisa educacional é que professores iniciantes têm uma **curva de aprendizado muito acentuada nos seus três primeiros anos** de docência, que depois vai reduzindo ao longo do tempo. (Profissão Professor na América Latina, 2018)
- Elemento chave para um estágio probatório efetivo é o **acompanhamento por professores mais experientes, com feedback formativo detalhado** para os iniciantes;
- No Brasil, servidores públicos selecionados por concurso, incluindo **professores, devem passar pelo estágio probatório, um período de experiência de três anos antes da nomeação final**. De acordo com a lei, durante o período probatório, as aptidões e capacidades para o desempenho do cargo devem ser avaliadas
- No entanto, na maioria dos estados e municípios, **os professores obtêm automaticamente o cargo permanente após três anos de período probatório, sem que nenhuma avaliação efetiva seja realizada**

# Alguns dos principais desafios relacionados a cada eixo:



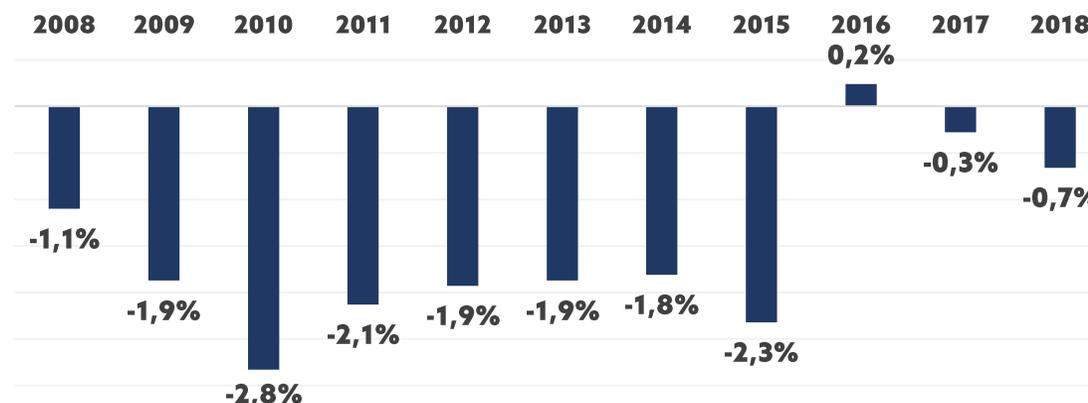
- Os planos de carreira, no geral, estruturam-se de modo a ofertar **vencimentos iniciais baixos**, carreira longa e significativa **pressão fiscal** aos entes. O que precisa ser revisto:
  - Dispersão salarial, reajustes do Piso (que é considerado vencimento base, e não remuneração mínima), vinculação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

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

Remuneração e Planos de Carreira

Pela regra atual, uma redução no número de alunos eleva o valor do Piso Nacional, mesmo se não há elevação no volume de recursos para a Educação.

**Taxa de variação anual das matrículas da Educação Básica - Rede Pública (ano t-1)**

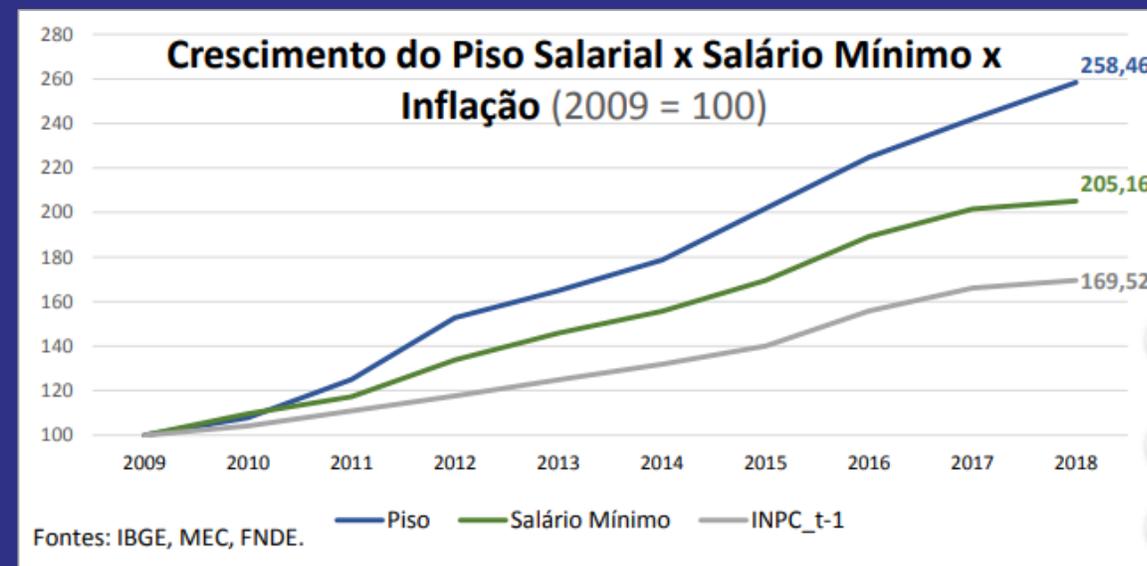


# Alguns dos principais desafios relacionados a cada eixo:



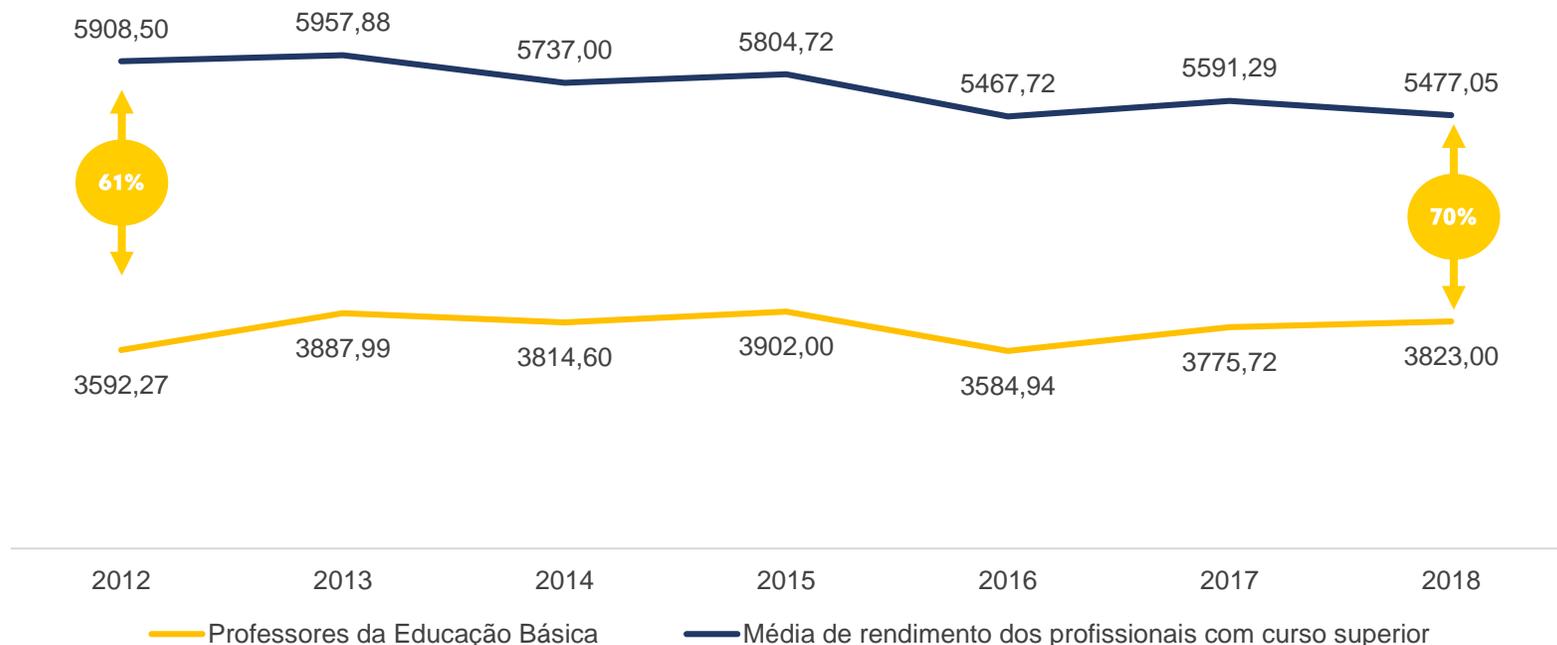
- Os planos de carreira, no geral, estruturam-se de modo a ofertar **vencimentos iniciais baixos**, carreira longa e significativa **pressão fiscal** aos entes. O que precisa ser revisto:
  - Dispersão salarial, reajustes do Piso (que é considerado vencimento base, e não remuneração mínima), vinculação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

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



# Em 2018, o rendimento médio dos professores da Educação Básica correspondeu a 70% do salário médio dos profissionais com curso superior

**Rendimento médio dos professores da Educação Básica e de profissionais de outras áreas com curso superior - Setores público e privado  
(Em R\$ - valores de dez/18, corrigidos pelo INPC)**



Fonte: IBGE / PNAD Contínua

## Referência OCDE:

- Ed. Infantil: 78%
- Anos iniciais: 85%
- Anos finais: 88%
- Ens Médio: 94%

(metodologia diferente – valores apenas para referência)

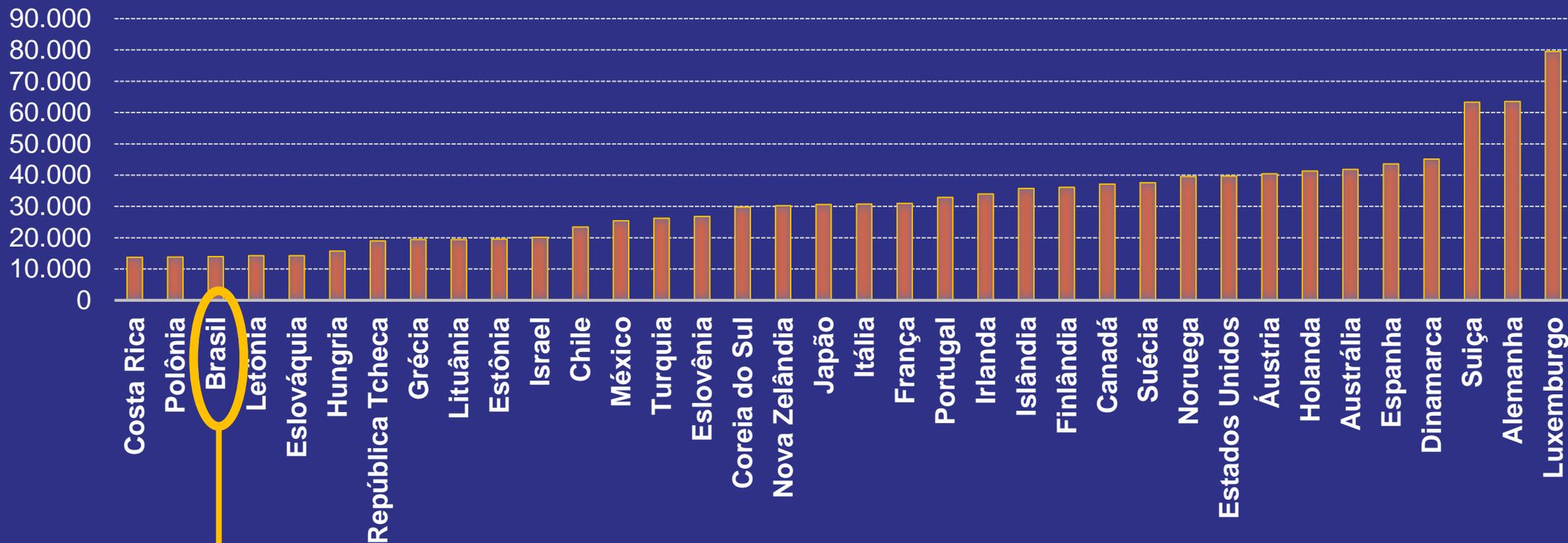
# Rendimentos totais de professores da educação básica empregados com uma única ocupação segundo região e situação de domicílio (2015) (Em R\$ correntes)

Região	Região e local de domicílio	Estadual	Municipal	Privada
Norte	Metropolitano	3.535	2.771	1.161
	Urbano não metropolitano	2.665	1.990	1.787
	Rural	2.148	1.694	1.860
Nordeste	Metropolitano	2.769	2.139	1.406
	Urbano não metropolitano	2.296	1.632	1.133
	Rural	1.134	1.255	619
Sudeste	Metropolitano	2.205	2.615	2.504
	Urbano não metropolitano	1.990	1.928	1.845
	Rural	1.490	1.390	3.039
Sul	Metropolitano	2.811	2.352	1.894
	Urbano não metropolitano	2.873	2.054	2.043
	Rural	1.938	1.735	1.500
Centro-Oeste	Metropolitano	5.216	3.375	2.406
	Urbano não metropolitano	2.665	2.373	1.756
	Rural	1.854	1.986	320
Brasil	Metropolitano	2.852	2.492	2.204
	Urbano não metropolitano	2.426	1.894	1.650
	Rural	1.632	1.433	1.261

Os professores das redes estaduais alocados na região Metropolitana do Sudeste, região com maior custo de vida do país e maior concentração populacional, têm o menor salário em comparação com outras regiões metropolitanas. Observa-se que existe uma grande heterogeneidade entre as remunerações, com destaque para os maiores salários na região Metropolitana no Centro-Oeste.

# Salário inicial médio no Brasil e os exemplos internacionais no ano de 2016

## SALÁRIO INICIAL ANUAL EM US\$

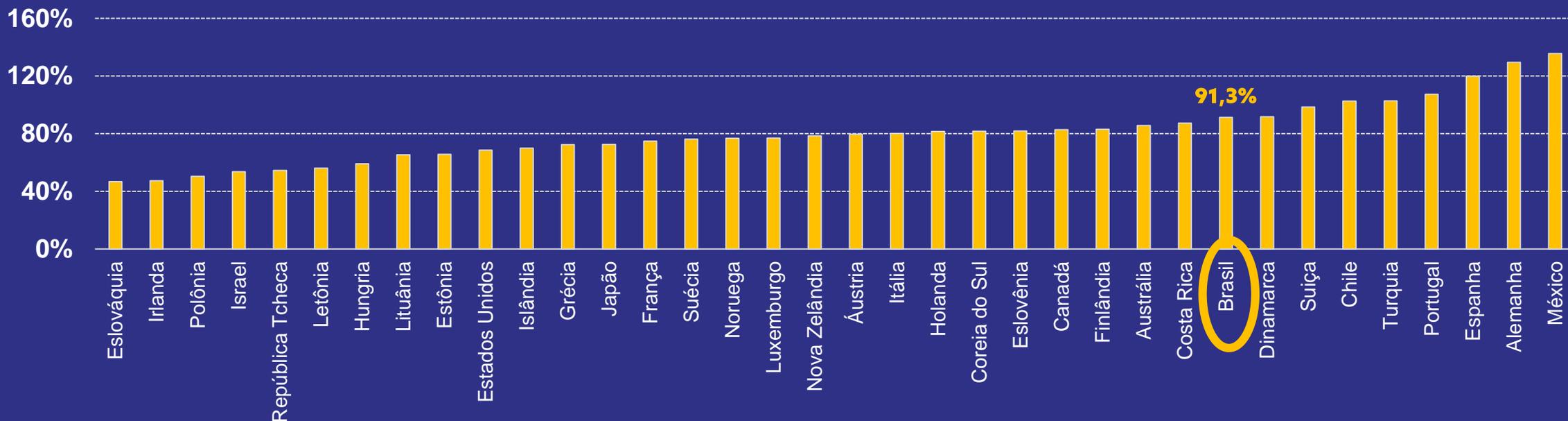


**Brasil: USD 13.971,38 (Salário inicial – PISO) → Um dos menores salários iniciais em comparação com outros países da OCDE**

Fonte: Confeção própria com dados da base de dados da OCDE.Stat – Dados ajustados por PPP

# O salário inicial médio dos professores brasileiros representa 91% da renda per capita do país em 2016

## SALÁRIO INICIAL ANUAL / RENDA PER CAPITA EM 2016



O salário inicial dividido pela renda per capita dá a dimensão da remuneração inicial dos professores frente ao conjunto de outras profissões da sociedade. Parte da explicação dos salários iniciais baixos no Brasil está relacionada ao fato do país ter uma renda per capita baixa em comparação com os países de melhor resultado educacional. A discussão de atratividade não pode ser apenas sobre remuneração.

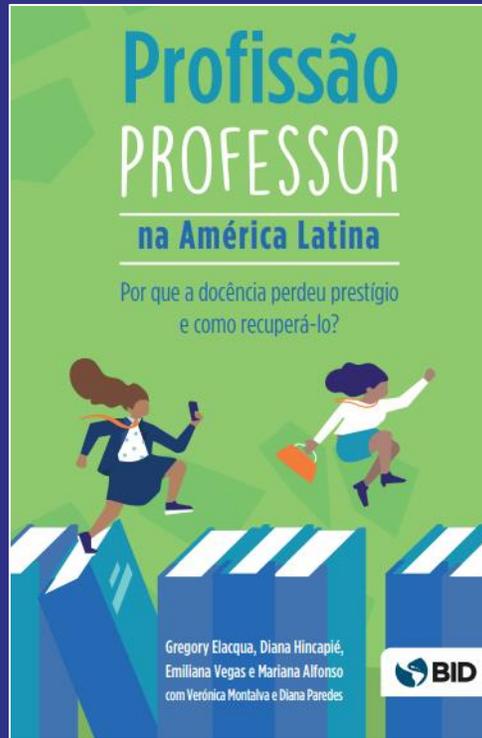
# Alguns dos principais desafios relacionados a cada eixo:



- 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 aos professores
  - Formato da carreira está desconectado dos anseios das gerações mais recentes.

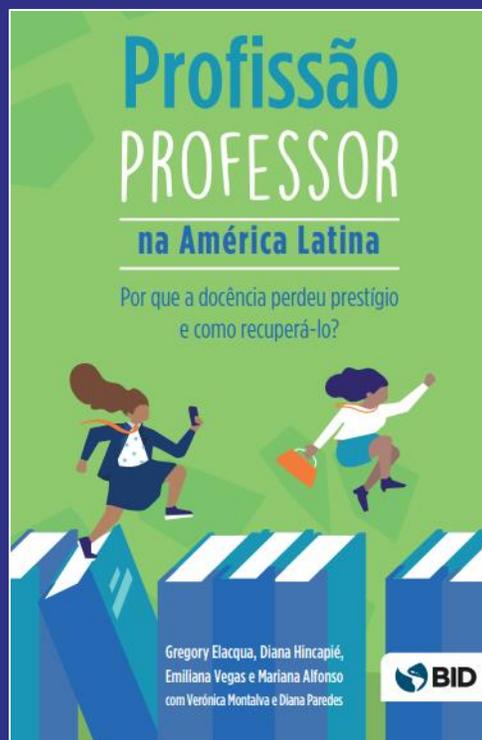
# Sobre planos de carreira e progressão

O que sugerem os estudos recentes sobre a profissão docente na América Latina?



- No que tange a **promoções e remunerações**, por exemplo, as reformas sistêmicas implementadas na América Latina (Chile, Colômbia, Equador, México e Peru) privilegiam o **desempenho demonstrado nas avaliações em vez de dependerem apenas dos anos de experiência ou do número de certificações acumuladas pelo professor**
- **Não existe um instrumento único capaz de refletir todos os aspectos relevantes** da profissão docente e também não há evidências conclusivas sobre quais instrumentos são os que melhor preveem a eficácia do professor
- Portanto, **recomenda-se que as avaliações incluam diferentes instrumentos** — como observações de aulas, portfólio de experiências docentes, provas escritas, resultados em avaliações de alunos e pesquisas com alunos ou pais— **e que esses instrumentos estejam associados às competências esperadas definidas em marcos da atuação docente.**

# Sobre progressão na carreira



## Instrumentos utilizados na América Latina

**Tabela 5.3** Instrumentos utilizados na avaliação de desempenho dos professores

	Chile	Equador	México	Peru
Provas escritas		48%	40%	
Observação ou gravação de aulas	34%			50%
Evidências e reflexões da prática docente	26%	17%	60%	
Entrevista ou coavaliação por outro professor	20%	8%		
Autoavaliação	10%	3%	✓	
Relatório do diretor ou diretor adjunto	10%	5%	✓	17%
Pesquisa com estudantes ou famílias		4%		17%
Outros		15%		16%

# 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	Etapa Inicial	Recém formados sem experiência em docência. Aprendem nessa etapa a integrar os conhecimentos aprendidos na universidade com a experiência prática. Possuem um mentor.	-
	Etapa intermediária	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
	Etapa avançada	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	Etapa especialista I	Apresentam desempenho profissional acima da média. Busca constantemente auxiliar seus pares. Têm acesso preferencial a acompanhamento e liderança pedagógica.	8 anos
	Etapa Especialista 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)

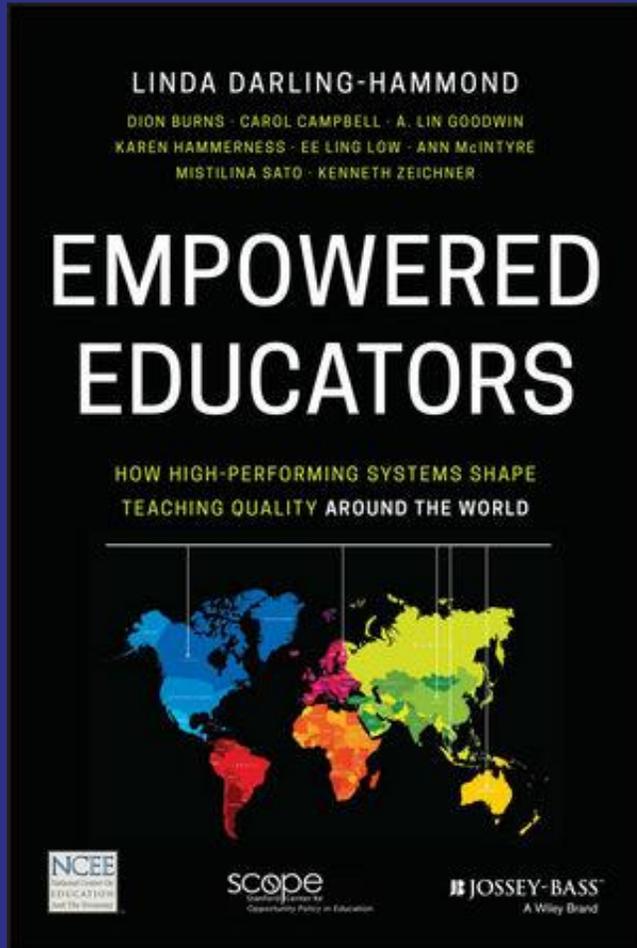
# Sobre progressão na carreira

## 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

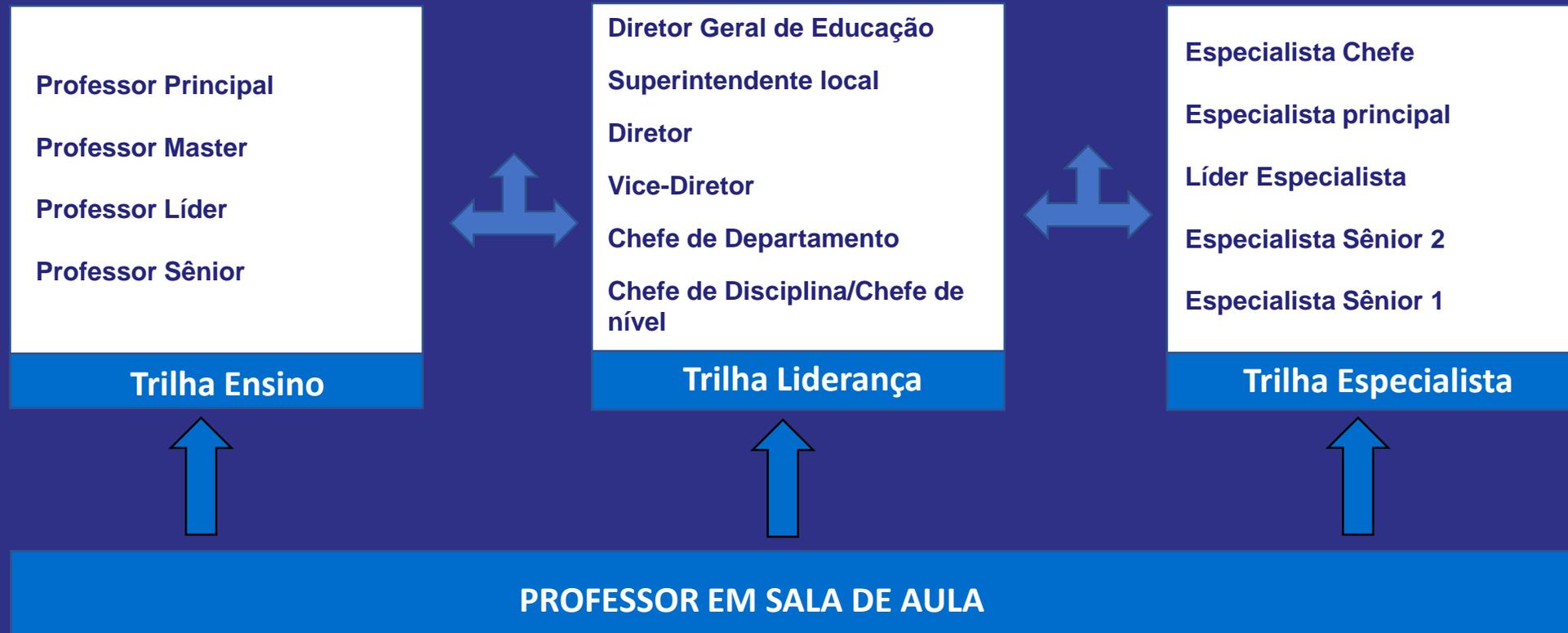
# Um novo desenho da carreira docente



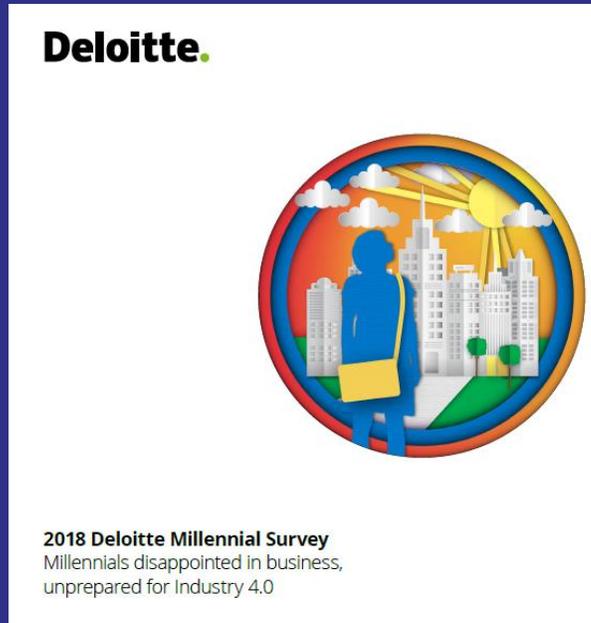
- Na maioria das redes públicas brasileiras, as **atribuições e responsabilidades de um professor são estáticas**. Isto é, o trabalho de um professor é basicamente o mesmo como era no seu primeiro dia 30 anos depois
  - O salário cresce por senioridade e diplomas avançados, mas a responsabilidades continuam basicamente as mesmas. **Se o professor 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**

# Exemplo 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 percepções 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, aprendizado contínuo e uma cultura positiva em seu ambiente de trabalho.



Os dados demonstram alta tendência de rotatividade. 43% dos *Millennials* entrevistados pretendem deixar suas organizações nos próximos dois anos e apenas 28% pretende ficar por mais de 5 anos. É uma informação importante para se pensar carreiras que não sejam engessadas e respondam a esse desafio.

**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

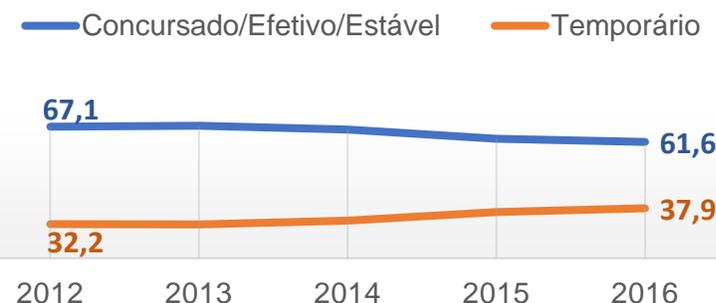
Remuneração e Planos de Carreira

Rotina de Trabalho

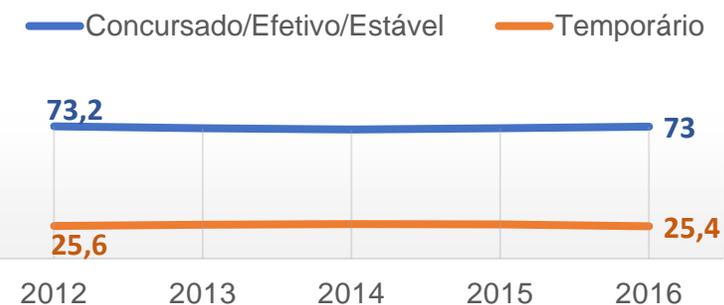
Qualificação

- 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*)

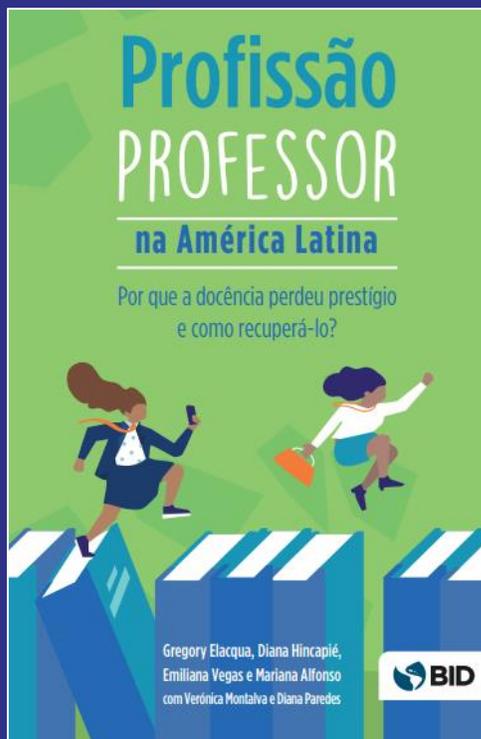
% de contratos por tipo de vínculo –  
Redes Estaduais



% 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. Portanto, em média, esses países têm mais professores temporários que o Brasil. (Bertoni et al., 2018).

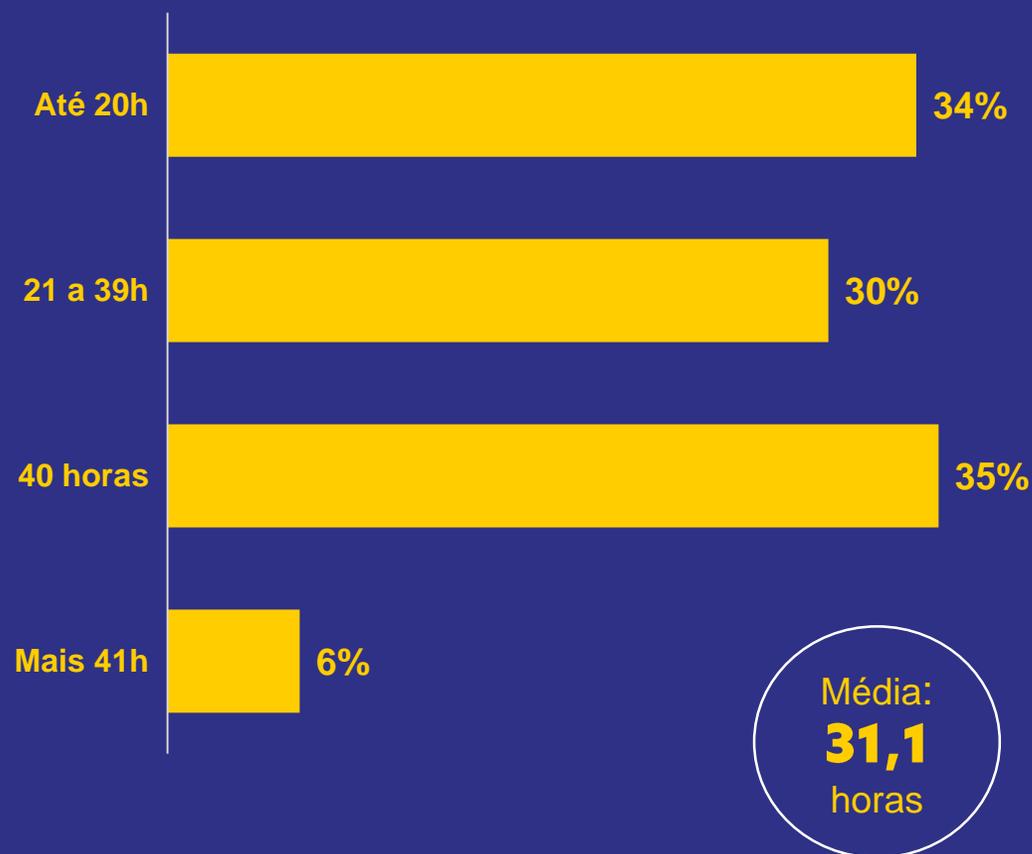
# Alguns dos principais desafios relacionados a cada eixo:



- 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

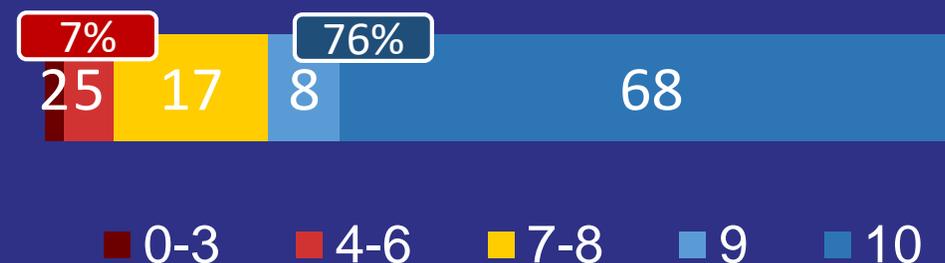
# Alguns dos principais desafios relacionados a cada eixo:



- 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.

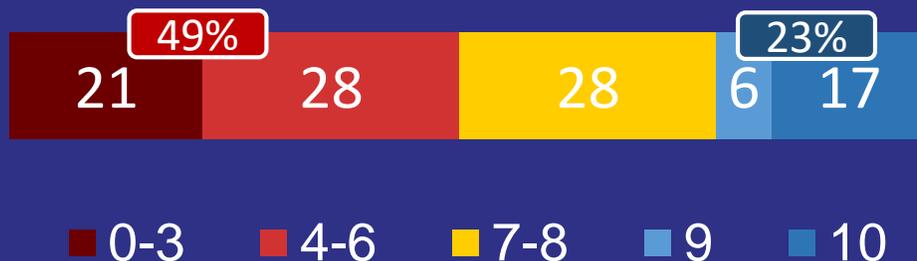
Importância de a Secretaria de Educação fornecer Programas de Formação Continuada, de acordo com os próprios professores (classificada de 0 a 10)



Todo esse cenário contribui para uma **alta insatisfação profissional**, que ajuda a explicar o primeiro desafio apresentado: a **baixa atratividade**.  
É um **ciclo vicioso** que precisa ser rompido com urgência.

**Pesquisa nacional de opinião (2018):  
49% dos professores não recomendariam a  
profissão para um jovem**

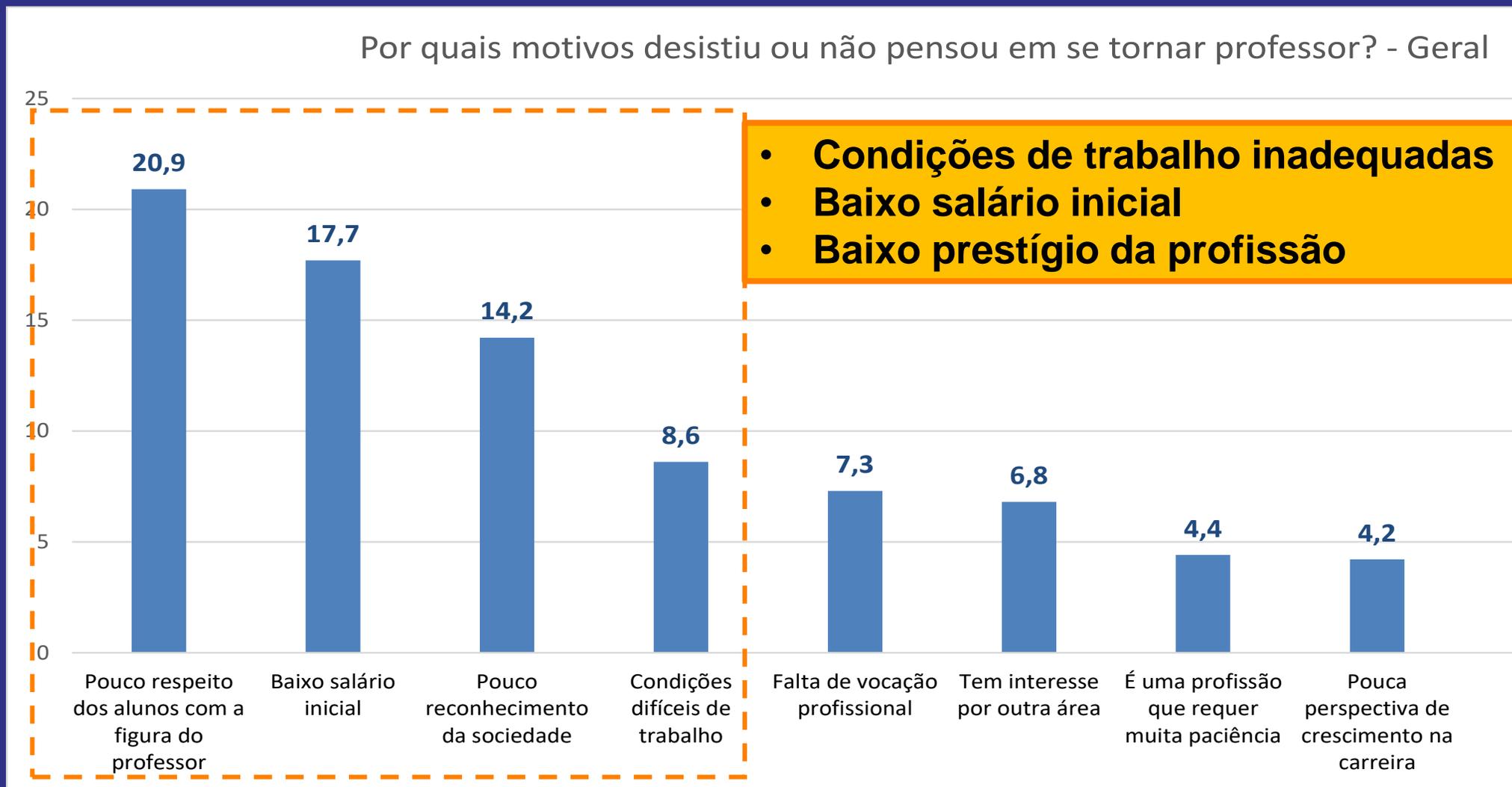
*Em uma escala de 0 a 10, o quanto você recomendaria a profissão docente para um jovem, sendo que 0 significa “Certamente não recomendaria” e 10 significa “Certamente recomendaria”?*



**Apenas 2,4%  
dos jovens de 15  
anos no Brasil têm  
interesse na  
profissão docente.**

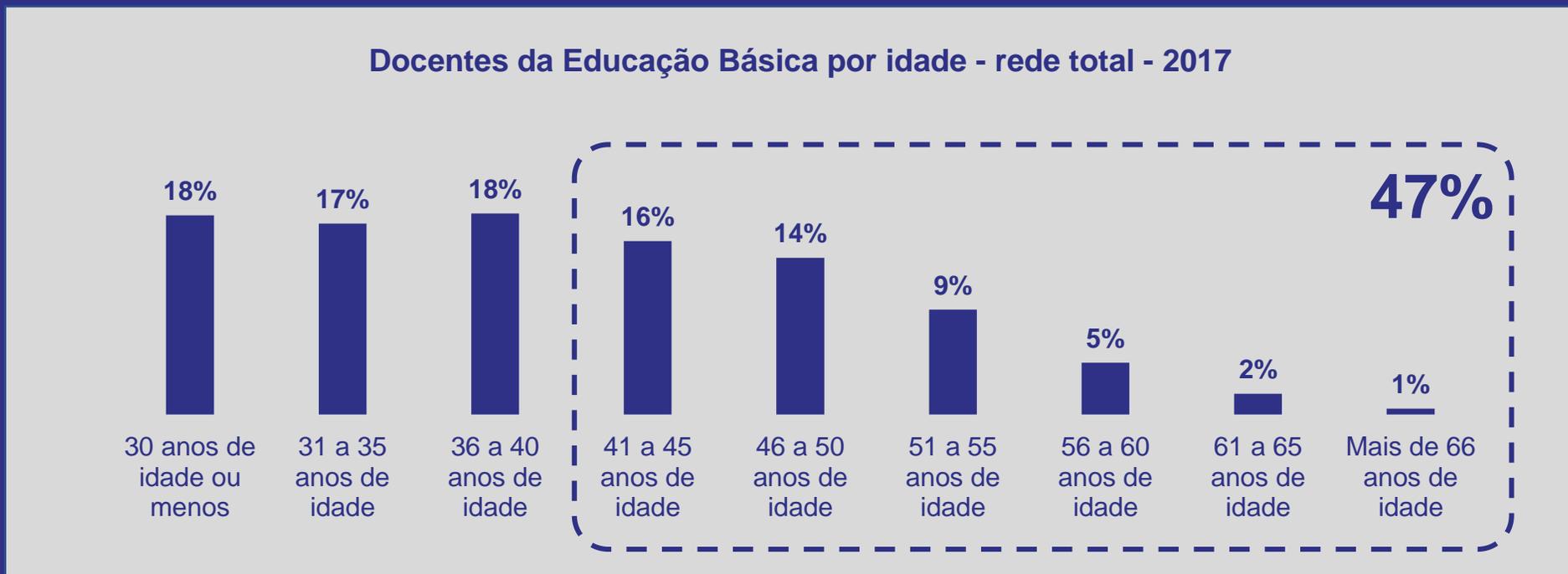
Fonte: PISA/OCDE

# Em pesquisa de opinião recente (2016), os jovens brasileiros de 15 a 17 anos reforçaram esse cenário



# Mas há uma relevante janela de oportunidade:

**47% DOS ATUAIS PROFESSORES PODERÃO SE APOSENTAR  
NOS PRÓXIMOS 10 ANOS!**



**Como o MEC pode atuar  
para induzir e apoiar  
melhorias?**

**2**

**PROPOSTAS PARA O  
GOVERNO FEDERAL 2019-2022**

# PREMISSAS

## Objetivo geral: valorização e profissionalização docente em prol da aprendizagem

- Propostas têm como objetivo maior aprimorar a qualidade da atuação docente. Para isso, traz um conjunto de medidas para promover **valorização e profissionalização do magistério**.
- **Além das propostas técnicas**, é importante haver também **elementos simbólicos de valorização** da profissão.

## Respeito ao Pacto Federativo:

- **A responsabilidade direta da União é com a formação inicial e com políticas específicas de atratividade.**
- A responsabilidade pelas carreiras é, e deve continuar sendo, dos Estados e Municípios. O **papel da União nessa temática deve ser de indução e apoio**, e não de execução.
- Deve-se sempre **respeitar a autonomia dos entes e as diferentes realidades** no País. As **definições a nível nacional** sobre elementos de responsabilidade das redes devem ser sempre **pactuadas**.

## Respeito às leis trabalhistas vigentes:

- Propostas **não são de ruptura radical** (mudanças nas regras trabalhistas do País), mas sim de um conjunto de medidas que somadas **podem, com a atual legislação de pessoal, fazer a diferença**.

## Abordagem sistêmica e viável

- Conjunto de propostas precisa ser **abordado de forma completa**. Mudanças pontuais não trarão resultados esperados.
- Qualquer proposta precisa reconhecer as **restrições orçamentárias e operacionais do Ministério da Educação e das Secretarias de Educação**.

# Propostas foram pensadas a partir dos elementos do diagnóstico



# Política Nacional de Valorização e Profissionalização Docente 2019-2022

Diretrizes e Parâmetros Nacionais para a Carreira Docente

Programa de Apoio Técnico às Redes para Gestão de Pessoal

Políticas específicas  
de atratividade

Atratividade  
da carreira

Reformulação do Sistema  
de Regulação da  
Formação Inicial

Formação Inicial  
de Professores

Ingresso

Prova Nacional  
para Exercício  
da Docência

Estágio  
Probatório

Remuneração e  
Planos  
de Carreira

Rotina  
de trabalho

Formação  
Continuada

Elemento norteador: Marco Referencial Docente

# Política Nacional de Valorização e Profissionalização Docente 2019-2022

Diretrizes e Parâmetros Nacionais para a Carreira Docente

Programa de Apoio Técnico às Redes para Gestão de Pessoal

Políticas específicas  
de atratividade

Reformulação do Sistema  
de Regulação da  
Formação Inicial

Atratividade  
da carreira

Formação Inicial  
de Professores

Ingresso

Estágio  
Probatório

Prova Nacional  
para Exercício  
da Docência

Remuneração e  
Planos  
de Carreira

Rotina  
de trabalho

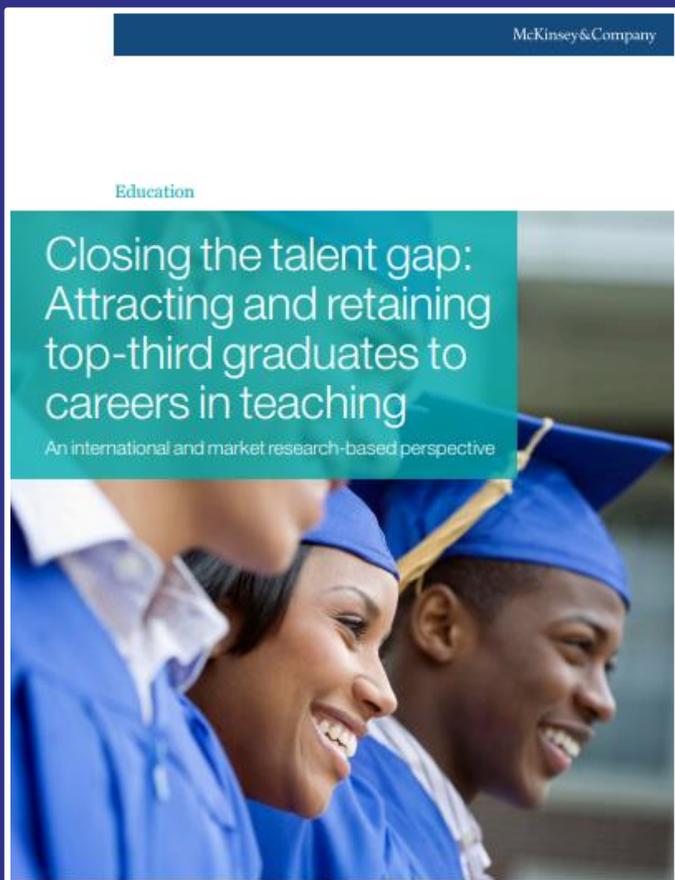
Formação  
Continuada

Elemento norteador: Marco Referencial Docente

# **Políticas específicas de atratividade**

## Contexto:

Para atrair alunos com melhor desempenho no Ensino Médio, se faz necessário um conjunto de medidas no desenho da carreira docente. Mas existem ações importantes logo na largada do processo.



O que fazem os países que atraem os alunos com melhor desempenho no Ensino Médio para a carreira docente?

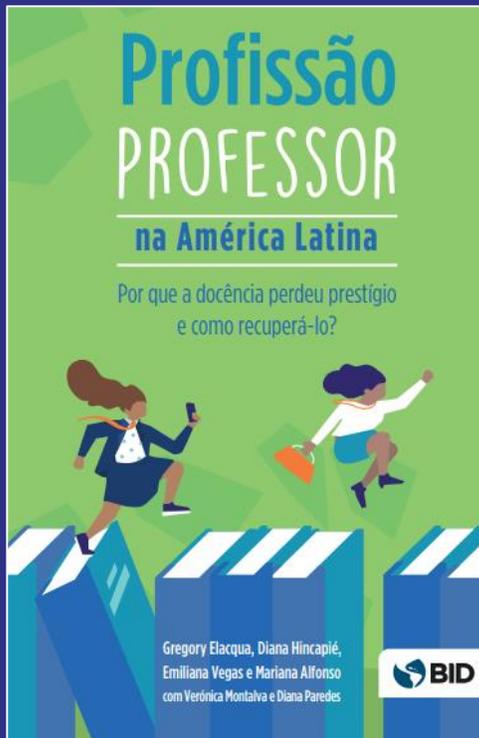
Ações na “largada do processo”

Desenho da carreira docente

Política para atrair e reter os melhores	Singapura	Finlândia	Coreia Sul
1 Rigorosos critérios de seleção para entrada na formação inicial	✓	✓	✓
2 Governo paga a formação inicial dos professores	✓	✓	
3 Governo regula a oferta para que supra a demanda	✓	✓	✓
4 Ambiente de trabalho profissional	✓	✓	✓
5 Remuneração competitiva	✓		✓
6 Respeito cultural com a docência	✓	✓	✓
7 Docência é considerada uma carreira	✓	✓	✓
8 Amplas oportunidades de desenvolvimento profissional	✓		
9 Pagamento por desempenho	✓		✓

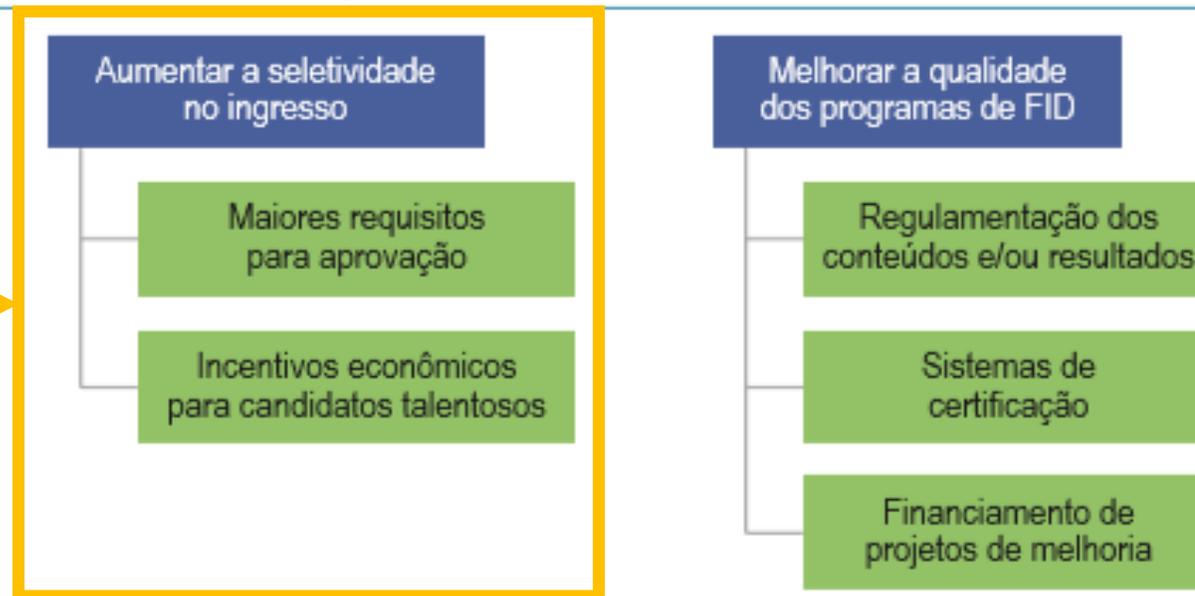
## Contexto:

# O que sugerem os estudos recentes sobre políticas de atratividade na "largada"?



- As reformas educacionais implementadas pelos governos da América Latina buscam **aumentar a seletividade no ingresso** aos programas de formação inicial de professores por meio de:
  - i) **maiores exigências** para a aprovação; e
  - ii) **incentivos econômicos** para candidatos talentosos.

Gráfico 6.1 Medidas implementadas para melhorar a FID na América Latina



## Proposta:

# Políticas específicas de atratividade

## Objetivo

Implementar medidas visando elevar a seletividade dos cursos de formação inicial de professores e atrair alunos com melhor desempenho escolar no Ensino Médio para a carreira docente.

*Obs: No médio-longo prazo, espera-se que as mudanças na estrutura da formação e carreira como um todo também tenham reflexos na valorização e atratividade da carreira docente*

## 2 Propostas específicas:

Pontuação mínima no Enem  
para ingresso nos cursos

Bolsas de estudo para  
jovens com alto  
desempenho no Enem



Campanha nacional de valorização da profissão

# Por que essas medidas são importantes?

## Evidência:

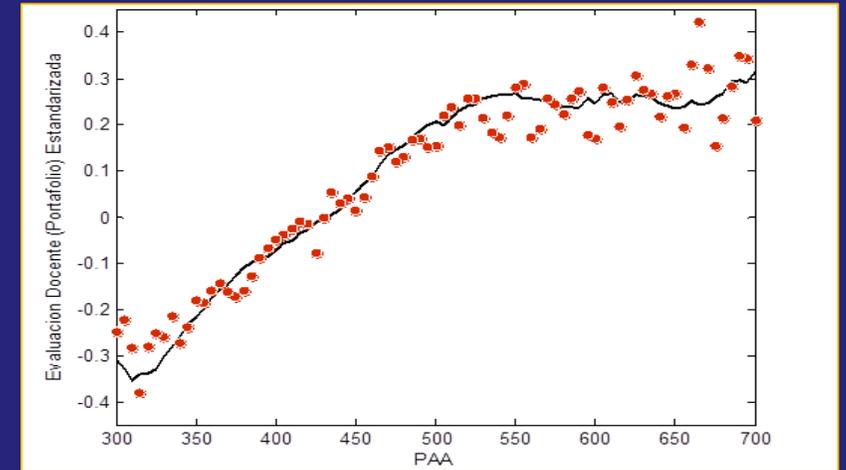
O desempenho escolar no Ensino Médio de um professor está altamente correlacionado ao seu desempenho profissional.

## Como atrair os alunos com maior desempenho acadêmico para a carreira docente?

Bolsas para alunos de alto desempenho, carreira mais atrativa, salários mais elevados, campanhas de valorização da profissão docente.

## Como evitar que alunos de muito baixo desempenho acadêmico se tornem professores?

Pontuação mínima no ENEM.



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

## Proposta:

# Políticas específicas de atratividade

## Objetivo

Implementar medidas visando elevar a seletividade dos cursos de formação inicial de professores e atrair alunos com melhores desempenho escolar no Ensino Médio para a carreira docente.

*Obs: No médio-longo prazo, espera-se que as mudanças na estrutura da formação e carreira como um todo também tenham reflexos na valorização e atratividade da carreira docente*

## 2 Propostas específicas:

**Pontuação mínima no Enem  
para ingresso nos cursos**

**Bolsas de estudo para  
jovens com alto  
desempenho no Enem**



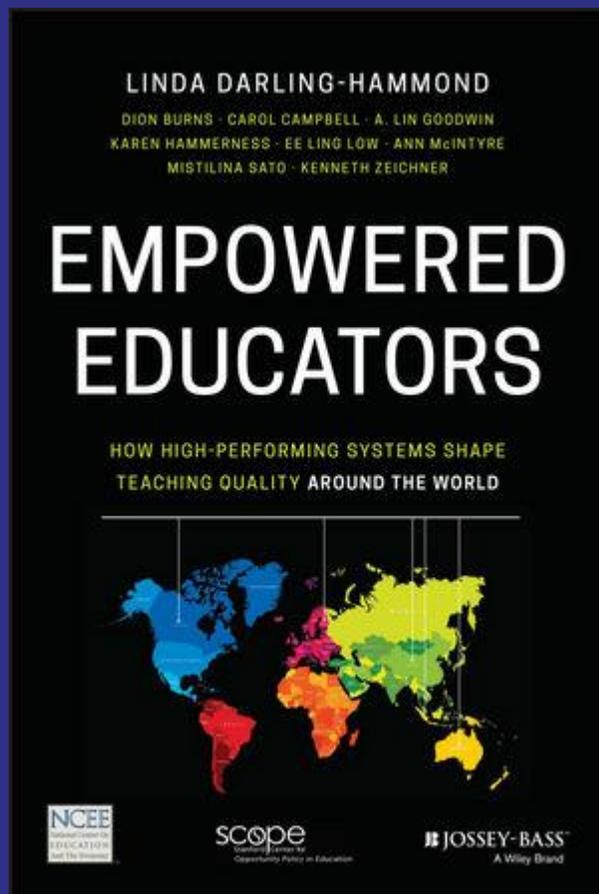
**Campanha nacional de valorização da profissão**

**Proposta:**

# **Políticas específicas de atratividade**

**Pontuação mínima no Enem para ingresso nos cursos**

**O caminho dos melhores sistemas educacionais**



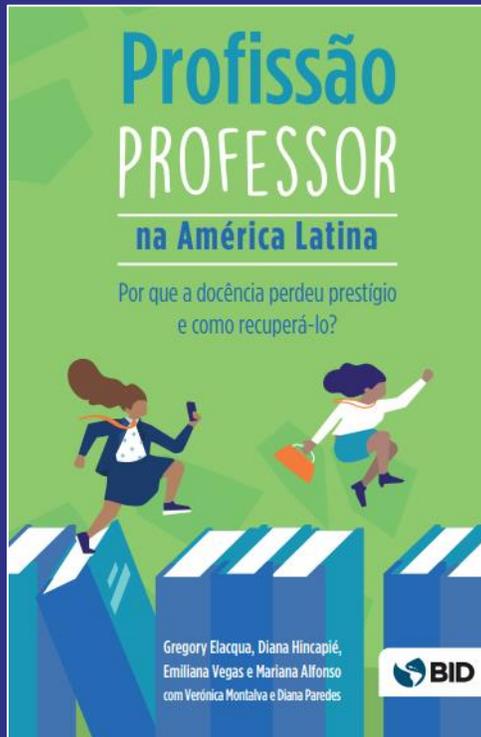
Os sistemas internacionais de maior êxito no PISA como Austrália, Finlândia, Singapura, China e Canadá já viraram a chave na seleção há décadas e outros mais recentemente com ações mais rigorosas na entrada da profissão, **o que demonstra ser um caminho comum para o aumento da eficácia dos futuros professores.**

**Proposta:**

# Políticas específicas de atratividade

Pontuação mínima no Enem para ingresso nos cursos

## O que diz a literatura:



- **Aumentar os requisitos** para o ingresso em programas de formação de professores, **em conjunto com outras medidas**, poderia **ajudar a elevar o número de alunos talentosos e motivados**.
- Ao contrário do que acontece em países com melhor desempenho estudantil, **na América Latina os requisitos de admissão para a formação inicial de professores não são muito exigentes**, contribuindo para a **perda de prestígio** da profissão docente.
- O **aumento da seletividade deve ser feito gradualmente**, de modo a não causar uma queda drástica no número de candidatos.
- Atualmente, o **Chile e o México** aplicam critérios de seleção mais rigorosos para ingressar nos programas de formação de professores.

# Experiência de países da América Latina que implementaram uma nota mínima para ingresso na formação inicial docente

Países	 Chile	 Equador	 Peru	 México
Duração	2016-atualmente	2012 - 2017	2007- 2012	2013-atualmente
Contexto	A medida foi implementada em conjunto com outras políticas tendo o objetivo de valorizar e profissionalizar a carreira docente de forma sistêmica. Na formação inicial: Bolsa para alunos de alto desempenho e regulação específica dos cursos de licenciaturas. Na carreira: Alteração na avaliação docente e progressão de carreira e aumentos salariais. Essas políticas estão consolidadas na Lei de Desenvolvimento Profissional Docente de 2016.	Mudanças na carreira docente estavam no centro da agenda do governo eleito. A nota mínima foi implementada em um contexto de vigorosos aumentos salariais (160% entre 2006 e 2014, maior aumento verificado na região). Na formação inicial, observa-se um aumento da regulação com 23 das 28 instituições formadoras sendo fechadas. Além disso, foi criada uma Universidade Nacional para formar professores.	Os Institutos Superiores Pedagógicos (ISPs), instituições não-universitárias que formam 75% professores, cresceram de forma acelerada a partir da década de 90. A qualidade da formação era muito baixa, o que levou à proibição da criação de novos ISPs em 2004 e instituição da régua mínima em 2007. Paralelo a isso, observava-se uma oferta muito grande de docentes, sendo que 50% não encontravam trabalho com professor.	A medida foi implementada em um contexto de amplas reformas docentes com o objetivo de tornar a carreira mais meritocrática. Destacam-se medidas como avaliação docente, que tiveram grande resistência por parte do Sindicato. A formação inicial dos professores é feita em escolas normais que não são administradas diretamente pelo governo federal, mas sim pelos estados que compõe a federação mexicana.
Medida	Pontuação mínima com critérios progressivos (começa em 500 na PSU com aumento de 25 pontos a cada 3 anos).	Apenas alunos que tirassem 1000, a nota máxima no ENES, poderiam entrar nas licenciaturas. Em 2014, diminui-se de 1000 para 800. A média geral era 678.	Uma das partes para a seleção nos ISPs era uma prova escrita. Institui-se uma pontuação mínima de 14/20. A média geral era 12/20.	Pontuação mínima de 950 no EXAN-II, que vai de 700 a 1.300 pontos. Também é necessário ter concluído o Ensino Médio com nota média maior ou igual a 8.
Resultados	No primeiro ano após a medida (2017), o número de matrículas nas licenciaturas aumentou. Em 2018, voltou ao patamar de 2016. O número de alunos com alto desempenho que escolhem a carreira docente vêm aumentando a cada ano.	Queda no número de alunos nas universidades públicas em 2013. Após mudanças nos critérios, o número aumentou, mas ainda muito abaixo em relação à 2011, antes da criação da medida.	Queda no número de matrículas no ISPs. Em 2007 eram 11 mil e em 2008 caíram para 389. A taxa de aprovação foi de 62% para 17%. Em 2012, a medida foi substituída por tetos de aprovação calculados pelo governo para cada ISPs.	A maioria das escolas normais não cumpre os requisitos estipulados, sendo que apenas 11 dos 32 estados federados cumprem integralmente com o critério. Com a entrada de um novo governo, a permanência dessa medida ainda é incerta.

## Proposta:

# Políticas específicas de atratividade

Pontuação mínima no Enem para ingresso nos cursos

Exemplo: o caso do Chile, já mencionado anteriormente, é emblemático

A medida foi implementada **em conjunto com outras políticas** tendo o objetivo de **valorizar e profissionalizar a carreira docente de forma sistêmica**. **Na formação inicial:** Bolsa para alunos de alto desempenho e regulação específica dos cursos de licenciaturas. **Na carreira:** Alteração na avaliação docente e progressão de carreira e aumentos salariais. Essas políticas estão consolidadas na Lei de Desenvolvimento Profissional Docente de 2016

Tabela 6.1 Requisitos para ingressar em carreiras docentes no Chile

Ano	Critérios mínimos alternativos
2017	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Ter o resultado na PSU entre os 50% superiores (aproximadamente 500 pontos).</li><li>2. Estar entre 30% melhores na classificação de notas do ensino médio.</li><li>3. Ter concluído e sido aprovado em um programa de acesso ao ensino superior reconhecido pelo Ministério da Educação e realizar a PSU.</li></ol>
2020	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Ter o resultado na PSU entre os 60% superiores (aproximadamente 525 pontos).</li><li>2. Estar entre 20% melhores na classificação de notas do ensino médio.</li><li>3. Estar entre 40% melhores na classificação de notas do ensino médio e ter o resultado na PSU entre os 50% superiores.</li><li>4. Ter concluído e sido aprovado em um programa de acesso ao ensino superior reconhecido pelo Ministério da Educação e realizar a PSU.</li></ol>
2023	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Ter o resultado na PSU entre os 70% superiores (aproximadamente 550 pontos).</li><li>2. Estar entre 10% melhores na classificação de notas do ensino médio.</li><li>3. Estar entre 30% melhores na classificação de notas do ensino médio e ter o resultado na PSU entre os 50% superiores.</li><li>4. Ter concluído e sido aprovado em um programa de acesso ao ensino superior reconhecido pelo Ministério da Educação, ter realizado a PSU e estar entre os 15% superior na classificação de notas na instituição de Ensino Médio.</li></ol>

# Que aprendizados o Brasil pode ter com a experiência de outros países da América Latina?

-  A introdução de uma política de critérios mínimos para entrada nos cursos de formação inicial não representa por si só uma medida capaz de tornar a carreira docente mais atrativa, isto é, com maior capacidade de atrair os alunos do Ensino Médio com desempenho mais elevado. Essa **medida é efetiva na medida em que esteja articulada com outras**, tais como bolsas e mudanças positivas nas carreiras docentes.
-  Os **critérios mínimos instituídos devem começar de um patamar baixo e aumentar progressivamente** ao longo do tempo. A introdução de **critérios muito elevados podem resultar em uma queda abrupta no número de matrículas**, contribuindo em muitos momentos para uma queda da atratividade da carreira.
-  Para que essa medida seja efetiva é importante que todos os cursos adotem o mesmo critério (**Sistema Único de Admissão**). Para induzir esse fato, **o MEC poderia condicionar o FIES e PROUNI às universidades que entrassem no Sistema Único de Admissão (como o Enem)**.
-  Essa medida deve ocorrer **paralelamente a políticas mais efetivas de regulação dos cursos de formação inicial**. Assim, cria-se a narrativa: “Se passamos a exigir mais dos cursos, temos que exigir mais dos que frequentam esses cursos”.

**Após a inclusão dessa medida no Art. 62, § 6º da LDB em 2013, a repercussão foi positiva, mas sinalizou-se a necessidade de outras políticas sistêmicas para que essa medida seja efetiva**

## Licenciatura pode ter nota mínima no Enem

O Ministério da Educação (MEC) poderá estabelecer uma nota mínima no Exame Nacional do Ensino Médio (Enem) como pré-requisito para quem pretende ingressar em cursos de graduação de formação de professores. A medida, que valeria para licenciaturas e Pedagogia, foi sancionada ontem pela presidente Dilma Rousseff. O texto também transforma em lei a obrigação de matrícula de crianças a partir dos 4 anos na educação infantil, que já estava prevista em emenda constitucional de 2009.

RAFAEL MORAES MOURA / BRASÍLIA, PAULO SALDAÑA, O Estado de S.Paulo  
06 de abril de 2013 | 02h10

[SIGA O ESTADÃO](#)

A consultora em educação Ilona Becskeházy considerou a lei um grande avanço. "O mais importante, além de elogiar essa lei, é cobrar agora do governo em colocar que essa nota de corte não seja baixa", diz ela. "Dá para começar a revitalizar a carreira subindo o nível de exigência."

A professora Maria Izabel Azevedo Noronha, do sindicatos dos professores de São Paulo (Apeoesp) afirma que a medida só faria sentido dentro de um conjunto de iniciativas.

"Ela foge do tema central, as condições de carreira do professor. Mesmo que atraia melhores alunos, eles não vão permanecer em uma carreira sem atratividade", afirma Maria Izabel.

## Proposta:

# Políticas específicas de atratividade

## Pontuação mínima no Enem para ingresso nos cursos

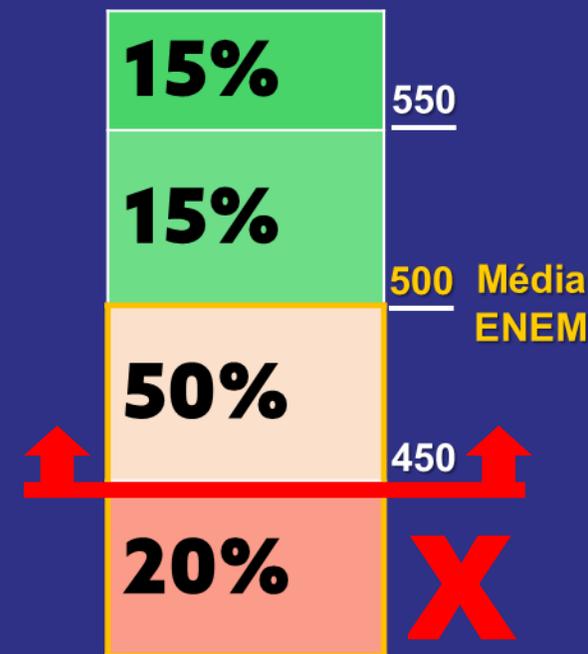
**Proposta:** Estabelecer **nota mínima no ENEM para ingresso nos cursos** de Pedagogia ou Licenciaturas, que aumente gradativamente ao longo dos próximos anos.

### Efeitos da medida:

- Evitar o ingresso de alunos com baixo desempenho na carreira docente.
- Sinalizar que a profissão docente exige boa base prévia.

### Observações (1 de 2):

- Há **previsão na Lei de Diretrizes e Bases (LDB) – Lei 9.394/96:**  
*Art. 62, § 6º: “O Ministério da Educação poderá estabelecer nota mínima em exame nacional aplicado aos concluintes do ensino médio como pré-requisito para o ingresso em cursos de graduação para formação de docentes, ouvido o Conselho Nacional de Educação - CNE. (Incluído pela Lei nº 12.796, de 2013)”*
- **Para cada curso** (Pedagogias e Licenciaturas), seria preciso **definir régua mínima** de entrada **e plano de elevação** ao longo dos anos.
- **Enem precisaria passar a ser obrigatório** para ingresso nos cursos de formação de professores (ou Governo induzir, via FIES e ProUni, adoção do Enem).



## Proposta:

# Políticas específicas de atratividade

## Pontuação mínima no Enem para ingresso nos cursos

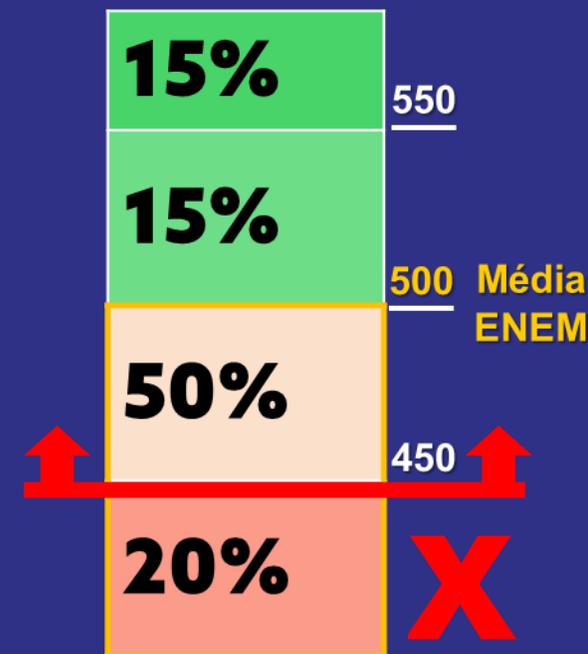
**Proposta:** Estabelecer **nota mínima no ENEM para ingresso nos cursos** de Pedagogia ou Licenciaturas, que aumente gradativamente ao longo dos próximos anos.

### Efeitos da medida:

- Evitar o ingresso de alunos com baixo desempenho na carreira docente.
- Sinalizar que a profissão docente exige boa base prévia.

### Observações (2 de 2):

- Para abarcar **diferenças regionais e socioeconômicas** presentes no País, seria possível e desejável:
  - Estabelecer, de início, **régua diferenciada por região** (com plano de convergência a médio-longo prazo).
  - Definir que alunos que não obtiveram a nota mínima, mas que obtiveram **resultado no Enem entre os 30% melhores de sua escola** também podem ser admitidos nos cursos de formação.



## Proposta:

# Políticas específicas de atratividade

## Objetivo

Implementar medidas visando elevar a seletividade dos cursos de formação inicial de professores e atrair alunos com melhores desempenho escolar no Ensino Médio para a carreira docente.

*Obs: No médio-longo prazo, espera-se que as mudanças na estrutura da formação e carreira como um todo também tenham reflexos na valorização e atratividade da carreira docente*

## 2 Propostas específicas:

Pontuação mínima no Enem  
para ingresso nos cursos



Bolsas de estudo para  
jovens com alto  
desempenho no Enem

Campanha nacional de valorização da profissão

## Proposta:

# Políticas específicas de atratividade

Bolsas de estudo para jovens com alto desempenho no Enem



- **Incentivos monetários são outra medida para atrair candidatos talentosos**, principalmente incentivos na forma de **bolsas e créditos** para financiar os estudos.
- Em geral, as bolsas são concedidas a candidatos talentosos interessados em lecionar e **condicionam os beneficiários a trabalhar por um certo número de anos em escolas públicas** após a conclusão dos estudos.
- Para que os futuros professores recebam uma formação inicial de qualidade, os programas **só concedem bolsas de estudo a instituições de ensino superior certificadas** que atendam às condições de qualidade estabelecidas pelas autoridades educacionais nacionais.
- Por fim, é interessante explorar o uso da concessão de bolsas de estudo como uma **ferramenta para solucionar a falta de equilíbrio** entre o número de professores disponíveis e o número de professores necessários em determinadas disciplinas.

## Proposta:

# Políticas específicas de atratividade

O desenho do programa de bolsas, em especial a relação entre benefício e contrapartida, é um fator crucial para que o programa cumpra seus objetivos.

A principal conclusão dos estudos sobre bolsas é que os **programas são bem sucedidos, tanto no recrutamento quanto na retenção, quando o benefício financeiro compensa o custo de preparação.**

O desenho do programa é um fator fundamental para que se atinjam os objetivos propostos. Portanto, **a combinação entre benefício e contrapartida deve ser balanceada.** As pesquisas existentes sugerem os **5 princípios** que devem guiar o desenho dessa política pública.

- 1** O programa deve cobrir todos ou boa parte dos custos de mensalidade. Remunerações adicionais contribuem para aumentar a atratividade da carreira
- 2** Recruta e seleciona candidatos academicamente fortes, comprometidos com a aprendizagem e bem preparados
- 3** Possui algum mecanismo de contrapartida que obriga os beneficiários a atuarem por um determinado período de tempo em escolas de alta necessidade
- 4** Caso os beneficiários não cumpram a contrapartida proposta, é necessário algum tipo de punição financeira para os que não honram com o compromisso
- 5** O programa de bolsas deve ser pouco burocrático e de fácil administração para os governos, os beneficiários e as instituições de ensino. As instituições de ensino devem seguir parâmetros de qualidade elevados para receberem alunos bolsistas.

Alto desempenho!

Contrapartida de trabalho

IES de qualidade

# O que fazem os países da América Latina?

Países	 <b>Argentina</b> <span style="background-color: #FFD700; padding: 2px;">Alto desempenho!</span> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px;">Contrapartida de trabalho</span>	 <b>Chile</b> <span style="background-color: #FF8C00; padding: 2px;">IES de qualidade</span> <span style="background-color: #FFD700; padding: 2px;">Alto desempenho!</span> <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px;">Contrapartida de trabalho</span>
<u>Nome</u>	<b>Beca Compromiso Docente (2017)</b>	<b>Beca Vocación Profesor (2011)</b>
<u>Alunos elegíveis</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Para os ingressantes, devem ter menos de 25 anos e <b>média de no mínimo 8 no Ensino Médio</b>.</li> <li>Para os que já estão cursando, é necessário ter menos de 30 anos e <b>um mínimo de aprovação nas disciplinas</b>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estudantes que se matriculam pela primeira vez em cursos de formação docente e estudantes que estão em outros cursos e desejam obter uma complementação pedagógica.</li> <li><b>Mínimo de 600 pontos na Prova de Selección Universitaria (PSU) em matemática e linguagens ou 580 e estar entre os 10% melhores da turma</b> (essa última condição vale apenas para estudantes de escolas públicas)</li> </ul>
<u>Universidades elegíveis</u>	Apenas universidades públicas.	As instituições e os cursos devem ser acreditadas pelo Ministério da Educação. Além disso, 85% dos ingressantes no cursos devem ter nota superior a 500 pontos.
<u>Requisito socioeconômico</u>	O nível socioeconômico do candidato é considerado (20% da nota final).	Não existe
<u>Benefícios</u>	1° ano – 50% do salário inicial docente médio do ano 2° ano – 60% do salário inicial docente médio do ano 3° e 4° ano – 70% do salário inicial docente médio do ano	<b>600 – 699 pontos</b> – Matrícula + Mensalidades <b>700 – 719 pontos</b> – Matrícula + Mensalidades + Remuneração mensal de \$80.000 pesos chilenos (R\$ 440,00) <b>Acima de 720</b> – Matrícula + Mensalidades + Remuneração mensal de \$80.000 pesos chilenos (R\$ 440,00) + Financiamento de um semestre de estudos no exterior
<u>Contrapartida</u>	Trabalhar por no mínimo 5 anos consecutivos em escolas públicas	Trabalhar por no mínimo 3 anos em escolas públicas, sendo que esse requisito deve ser cumprido em até 7 anos após a conclusão do curso. A jornada mínima deve ser de 30 horas semanais.

## Proposta:

# Políticas específicas de atratividade

Bolsas de estudo para jovens com alto desempenho no Enem

## O caso chileno:

Estudos que avaliaram a bolsa de estudos chilena revelam que ela **contribuiu para elevar a pontuação de admissão** nos cursos de magistério, **diminuindo a lacuna com outros cursos** universitários, conforme ilustrado no gráfico:

Gráfico 6.3 Diferença na pontuação da PSU entre inscritos em cursos de carreira docente e outros cursos no Chile



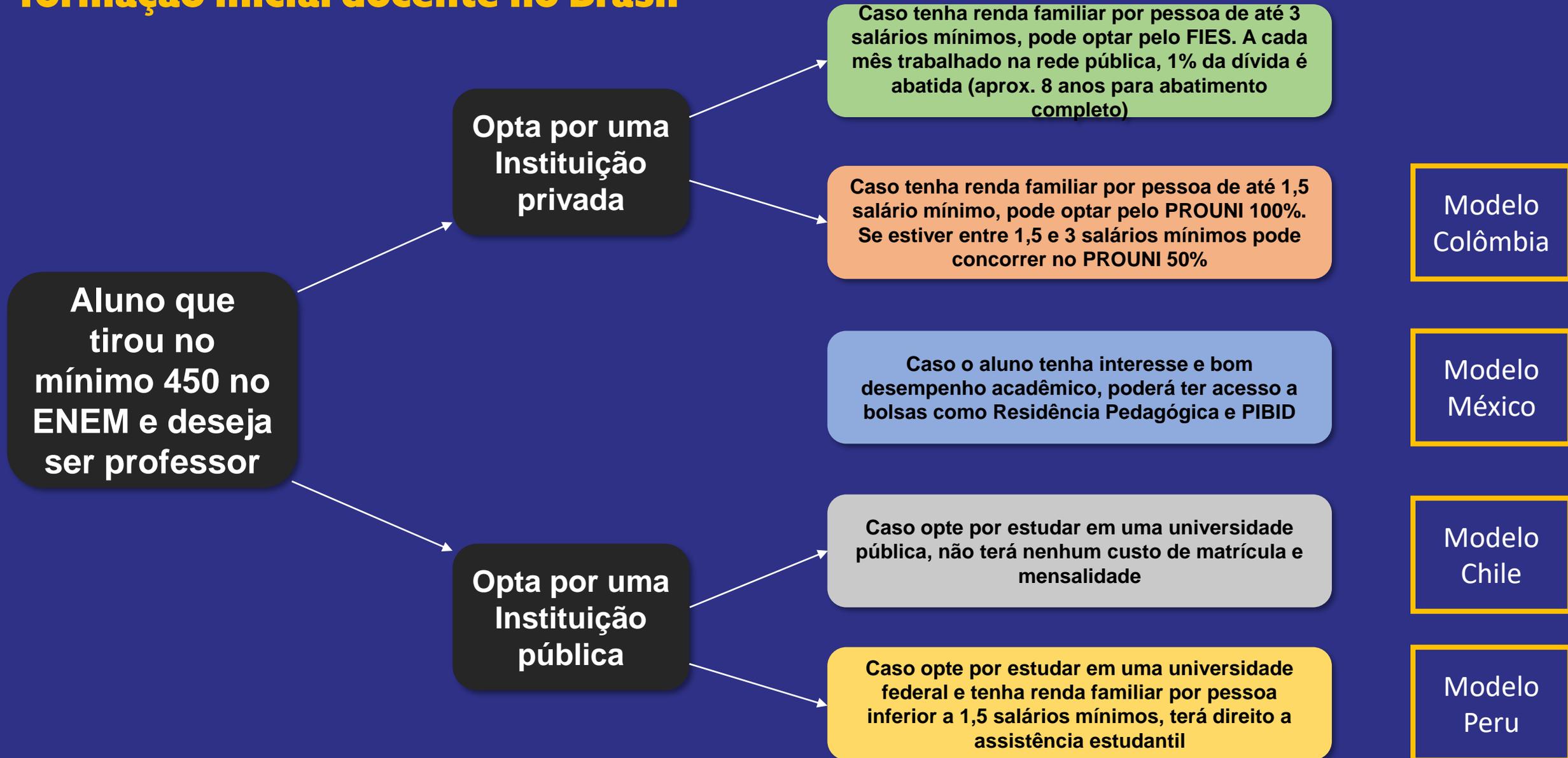
# O que fazem os países da América Latina?

Países	 <b>Colômbia</b> <span style="background-color: #e67e22; color: white; padding: 2px;">IES de qualidade</span> <span style="background-color: #f1c40f; color: black; padding: 2px;">Alto desempenho!</span>	 <b>Equador</b> <span style="background-color: #f1c40f; color: black; padding: 2px;">Alto desempenho!</span>
<b>Nome</b>	<b>Programa Ser Pilo Profe (2015)</b>	<b>Becas de Carreras de Interés Público (2013)</b>
<b><u>Alunos elegíveis</u></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alunos que já cursam licenciaturas e desejem obter outra uma dupla titulação/mestrado</li> <li>Alunos que cursam outras carreiras e desejam obter habilitação em uma carreira docente/mestrado em educação</li> <li>Pontuação mínima na avaliação SABER 11 de 342 ( a nota máxima é de 500 pontos e a média nacional foi de 257 pontos em 2016), além de bom desempenho na universidade</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alunos que ingressam na Universidade Nacional da Educação (UNAE)</li> <li>Alunos de bom desempenho acadêmico em outras universidades</li> <li>Obter mais de 800/1000 pontos na prova Ser Bachiler ou estar entre os 20% melhores da escola e média de 8,5/10 durante o Ensino Superior</li> </ul>
<b><u>Universidades elegíveis</u></b>	Universidades públicas e privadas certificadas e de boa qualidade	Universidades públicas e privadas na modalidade presencial
<b><u>Requisito socioeconômico</u></b>	Ser beneficiário de programa social do governo	Não há, mas alunos em condições mais vulneráveis recebem mais recursos
<b><u>Benefícios</u></b>	O programa financia o valor total da mensalidade, possível intercâmbio, notebook e suporte para aprender inglês	Bolsa mensal equivalente ao salário básico unificado (US\$ 375 em 2017) e metade do salário adicional para bolsistas em condições vulneráveis
<b><u>Contrapartida</u></b>	A dívida do aluno é perdoada apenas se ele concluir o curso	Não existe contrapartida

# O que fazem os países da América Latina?

Países	 <b>Peru</b> <small>IES de qualidade</small> <small>Alto desempenho!</small> <small>Contrapartida de trabalho</small>	 <b>México</b> <small>Alto desempenho!</small>
<u>Nome</u>	<b>Beca Vocación de Maestro (2014)</b>	<b>Becas para Estudiantes Destacados de Escuelas Normales (2013)</b>
<u>Alunos elegíveis</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alunos que desejem entrar em um curso superior voltado à docência</li> <li>Obter média superior a 15/20 durante os três anos do ensino médio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alunos que estão cursando as escolas normais superiores.</li> <li>Obter média superior a 8,8 durante a graduação na escola superior normal</li> </ul>
<u>Universidades elegíveis</u>	Instituições e programas devem atender aos padrões de qualidade estabelecidos pelo Ministério da Educação	Escolas normais superiores públicas que pertencem ao governo federal (apenas 36)
<u>Requisito socioeconômico</u>	O nível socioeconômico do candidato é levado em consideração na pontuação	Não há
<u>Benefícios</u>	Custo da mensalidade, alimentação, transporte e material	Pagamento mensal de \$ 1000 pesos mexicanos (R\$ 202,40) durante 10 meses
<u>Contrapartida</u>	Trabalhar 3 anos em escolas públicas	Não existe contrapartida

# COMO É HOJE: Bolsas disponíveis para um estudante que opte cursar a formação inicial docente no Brasil



# **Em certa medida, as bolsas existentes em outros países já estão presentes no Brasil. Portanto, a bolsa que parece fazer mais sentido para a atratividade é a remuneração mensal aos alunos de maior desempenho**

- O **modelo mais comum** de bolsas de incentivo à docência é o **governo pagar os custos da formação inicial**, modelo adotado no Chile e Estados Unidos. Esse modelo faz sentido nesses países, visto que **gera uma vantagem relativa dos cursos de formação de professores frente a outros**, já que **se o estudante optar por outro curso terá que contrair uma dívida** a ser quitada ao longo de sua carreira.
- Entretanto, esse **modelo parece não fazer sentido no Brasil**, visto que existem universidades públicas em que o aluno não tem nenhum custo e programas de bolsas governamentais em universidades privadas, como o PROUNI. Assim, **os alunos de melhor desempenho** no Ensino Médio, que são o público-alvo da bolsa, em sua maioria, **não pagam para estudar no ensino superior**.
- O **modelo** que parece **gerar uma vantagem relativa de estudar um curso voltado à docência frente a outros é o de remuneração mensal**, tal como adotado na Argentina e no Equador.

## Proposta:

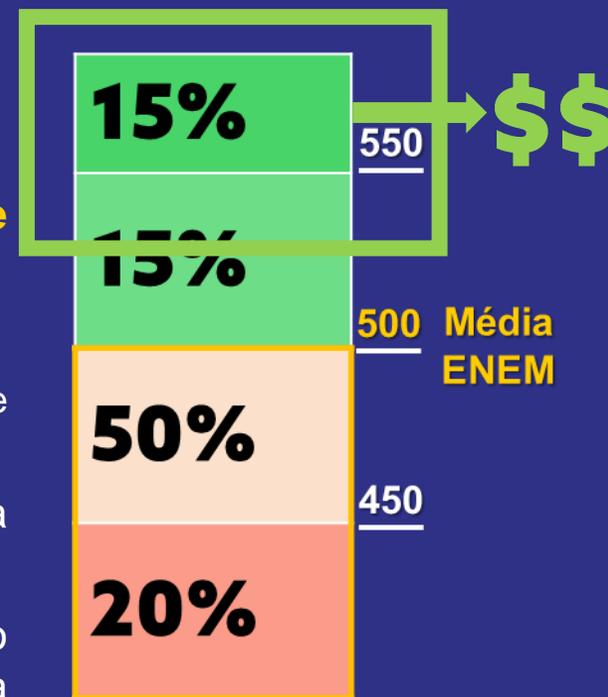
# Políticas específicas de atratividade

## Bolsas de estudo para jovens com alto desempenho no Enem

**Proposta:** Criar **amplo programa de bolsas** de incentivo à docência para alunos com **alta pontuação no ENEM**

### Efeitos da medida:

- Elevar a atratividade de alunos com melhor desempenho para a docência
- Sinalizar que há esforço do governo federal em priorizar e valorizar a carreira docente
- **Alunos com bom desempenho** no ENEM receberiam, durante a formação inicial, **bolsa de estudo** do Governo Federal.
  - Iniciar programa apenas com **alunos das redes públicas** de ensino (mais sensíveis à bolsa).
  - Bolsas apenas para alunos matriculados em  **cursos com boa avaliação** no Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior, que **sejam presenciais**.
- Possibilidade de **incremento adicional** para alunos com **maiores pontuações** e para **disciplinas com pouca procura** e alto déficit de professores (ex. matemática, física, química)
- **Contrapartidas:** participação de **estágio em escolas** públicas durante o curso (integração com PIBID). Estudar possibilidade de contrapartida de lecionar por alguns anos em escola pública após a graduação.



## Proposta:

# Políticas específicas de atratividade

## Objetivo

Implementar medidas visando elevar a seletividade dos cursos de formação inicial de professores e atrair alunos com melhores desempenho escolar no Ensino Médio para a carreira docente.

*Obs: No médio-longo prazo, espera-se que as mudanças na estrutura da formação e carreira como um todo também tenham reflexos na valorização e atratividade da carreira docente*

## 2 Propostas específicas:

Pontuação mínima no Enem  
para ingresso nos cursos

Bolsas de estudo para  
jovens com alto  
desempenho no Enem



**Campanha nacional de valorização da profissão**

## Proposta:

# Políticas específicas de atratividade

Campanha nacional de valorização da profissão

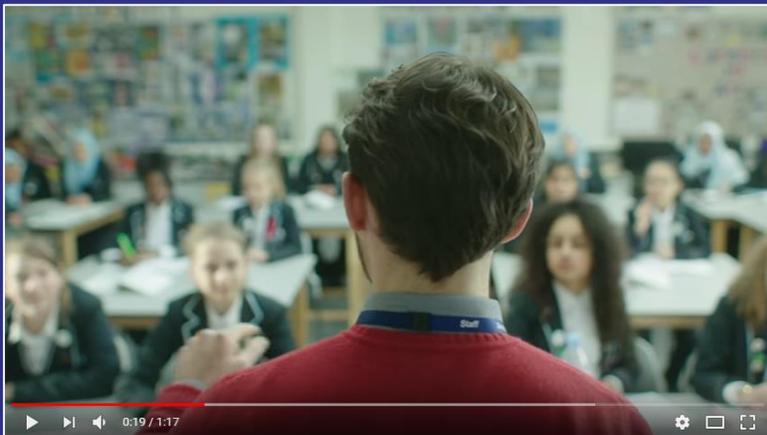
Realizar campanha nacional de valorização da profissão docente com foco em atrair os alunos com melhor desempenho

Efeitos da medida:

- sensibilizar alunos com melhores desempenho escolar para a profissão docente;
- dar início a um processo de modificação do imaginário da sociedade sobre o que significa ser um professor.

## Exemplos:

### Campanha TeachFirst (Inglaterra)



<https://m.youtube.com/watch?v=vRARPoGUN-c>

### Campanha Elige Educar (Chile)



<https://www.youtube.com/watch?v=u1ojAa7drPg>



[https://www.youtube.com/watch?v=sVIXwvCYhss&list=PLEDk238J32NxLzLP26Tz\\_IVj0h4riLY0h&index=7](https://www.youtube.com/watch?v=sVIXwvCYhss&list=PLEDk238J32NxLzLP26Tz_IVj0h4riLY0h&index=7)

# Política Nacional de Valorização e Profissionalização Docente 2019-2022

Diretrizes e Parâmetros Nacionais para a Carreira Docente

Programa de Apoio Técnico às Redes para Gestão de Pessoal

Políticas específicas de  
atratividade

Reformulação do  
Sistema de Regulação  
da Formação Inicial

**Atratividade  
da carreira**

**Formação Inicial  
de Professores**

**Ingresso**

**Estágio  
Probatório**

Prova Nacional  
para Exercício  
da Docência

**Remuneração e  
Planos  
de Carreira**

**Rotina  
de trabalho**

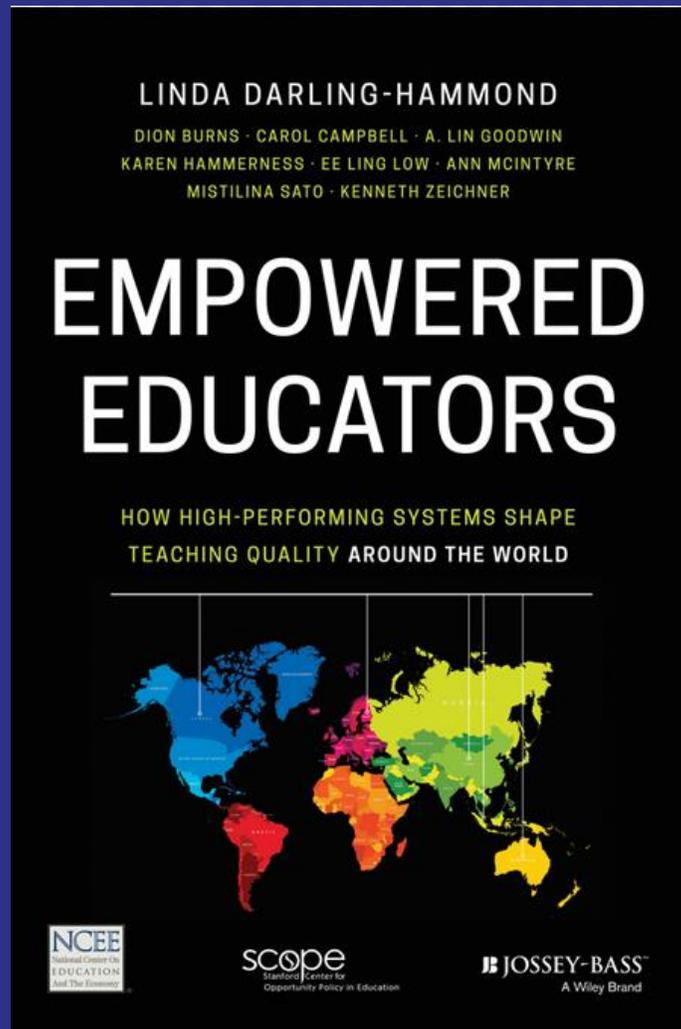
**Formação  
Continuada**

Elemento norteador: Marco Referencial Docente

# **Marco Referencial Docente**

## Proposta:

# Marco Referencial Docente



- O Marco Referencial Docente (MRD) é um **documento** escrito a partir de um **amplo debate nacional entre governo, especialistas e professores**.
- Esse **documento deve especificar quais as competências, habilidades e conhecimentos todos os professores devem possuir**. Também serve para auxiliar no alinhamento dos referenciais de aprendizagem à docência. (BNCC → Base Nacional de Formação Docente)
- O MRD vai além de **especificar o que os professores devem saber**, mas também sinalizar os que os **professores devem saber fazer**.
- **Todas as políticas** de formação de professores e de carreira **são (re)pensadas a partir desse documento**. Países que possuem bons resultados em avaliações como a do Pisa avançaram em **garantir um norte para todas as políticas docentes** que implementam
- Portanto, o principal papel do MRD é ser um **norte para que todas as políticas docentes caminhem na mesma direção** por conta da criação de uma **linguagem comum**.
- Além disso, representa um aspecto de **valorização da carreira**, na medida em que estabelece o que se espera desse profissional.

**Proposta:**

# **Marco Referencial Docente**

## **POR QUE É IMPORTANTE?**

### **PARA A NAÇÃO**

- ✓ Permitir um avanço sistêmico das políticas docentes
- ✓ A partir dele, políticas docentes estruturantes podem ser desenhadas, implementadas e avaliadas
- ✓ Transparência para todos os atores-chave envolvidos no desenho, implementação ou avaliação de políticas públicas

### **PARA OS PROFESSORES**

- ✓ Confere aos professores uma identidade e senso de responsabilidade profissional
- ✓ A explicitação de competências traz reconhecimento e valorização profissional
- ✓ Explicita o que os professores devem saber e ser capazes de fazer

## Proposta:

# Marco Referencial Docente

## QUAL A APLICAÇÃO?

- **A melhoria efetiva da prática pedagógica dos professores brasileiros não será alcançada com apenas uma política docente.** É necessário um conjunto de políticas que interajam de forma sistêmica e com um norte comum. Esse norte é dado pelo Marco Referencial Docente.
- A partir do Marco, as **políticas docentes devem ser redesenhadas tanto a nível nacional quanto nas redes estaduais e municipais.**
- **Entre as políticas que devem ser repensadas à luz do Marco Referencial Docente,** destacam-se:
  - ✓ A acreditação e a avaliação dos cursos de formação inicial a partir do perfil do egresso
  - ✓ Os currículos dos cursos de formação inicial
  - ✓ Os concursos públicos e os processos seletivos para contratação de temporários
  - ✓ O modelo de estágio probatório e a posterior avaliação
  - ✓ A avaliação docente e a progressão na carreira
  - ✓ A formação continuada



**Proposta:**

# **Marco Referencial Docente**

## **O QUE TRAZEM OS REFERENCIAIS DOS OUTROS PAÍSES?**

Os seguintes domínios são comuns a referenciais de países como o Peru, a Austrália, o Chile, Taiwan, Escócia, além do estado da Califórnia (EUA) e da província de Ontário (Canadá):

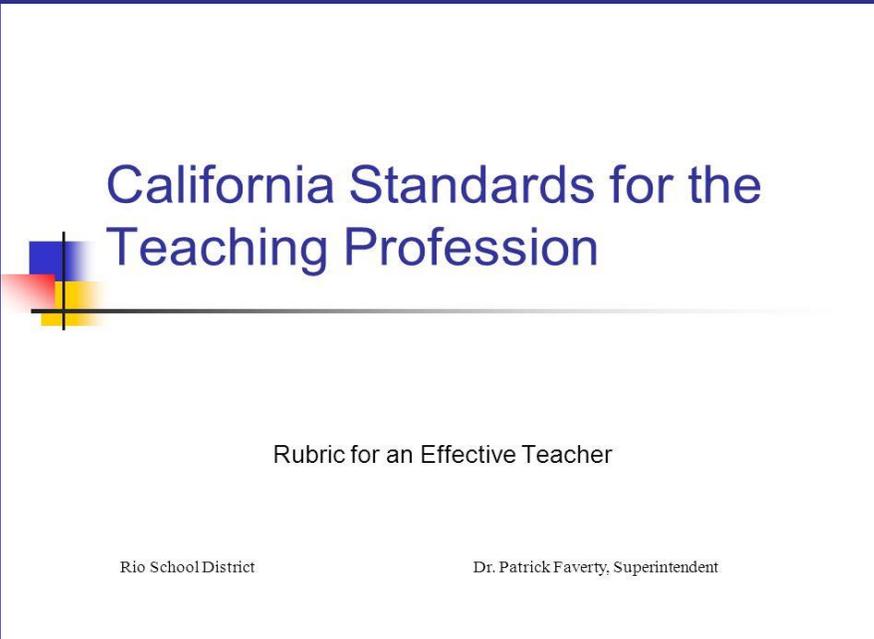
- Responsabilidade profissional
- Valores profissionais
- Compromisso com os alunos
- Conhecimento dos alunos
- Conhecimento sobre o conteúdo pedagógico e suas didáticas
- Planejamento
- Avaliação da aprendizagem dos alunos
- Ambiente de aprendizagem
- Gestão de sala de aula



**Proposta:**

# **Marco Referencial Docente**

## **EXEMPLO DA CALIFÓRNIA**



- Apresenta 6 domínios e suas narrativas (o motivo desse domínio ser importante e as teorias por trás disso)
  1. *Envolvendo e apoiando todos os alunos na aprendizagem*
  2. *Criando e mantendo ambientes eficazes para o aprendizado do aluno*
  3. *Entendendo e organizando os conteúdos para a aprendizagem do aluno*
  4. *Planejando instruções e desenhando experiências de aprendizagens para todos os alunos*
  5. *Avaliando alunos para a aprendizagem*
  6. *Desenvolvendo-se como educador profissional*
- Cada domínio tem 5-7 elementos (que podem ser chamados de competências)
- Cada elemento apresenta questões reflexivas

**Proposta:**

# **Marco Referencial Docente**

## **EXEMPLO DE ONTÁRIO (CANADÁ)**



### OBJETIVOS

- Inspirar uma visão compartilhada para a profissão docente
- Identificar os valores, conhecimentos e habilidades que são únicas da docência
- Orientar o julgamento profissional e as ações da profissão
- Promover uma linguagem comum para que se compreenda o que significa ser professor

**Proposta:**

# Marco Referencial Docente

## EXEMPLO DE ESPECIFICAÇÃO DE UM DOMÍNIO - AUSTRÁLIA

### CONHECIMENTO PROFISSIONAL

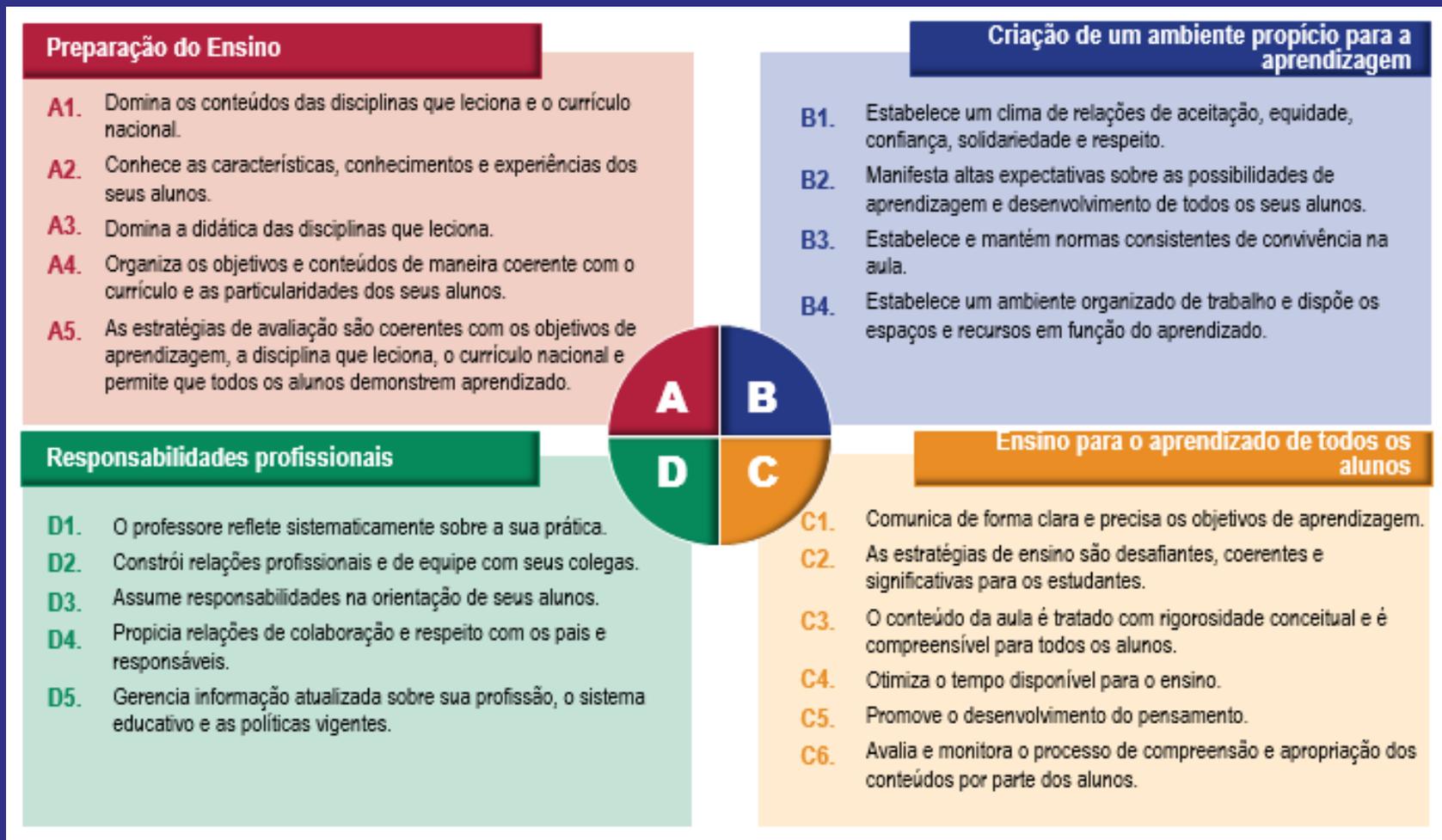
#### Referencial 1: conhecer os estudantes e como eles aprendem

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

**Proposta:**

# Marco Referencial Docente

## EXEMPLO DOS 4 DOMÍNIOS E SUBDOMÍNIOS- CHILE



**Proposta:**

# **Marco Referencial Docente**

**UMA VERSÃO INICIAL DE REFERENCIAIS FOI CONSTRUÍDA PELO MEC EM 2018**

- A primeira versão foi **entregue ao CNE** em dezembro de 2018
- O **CNE** optou em 2019 por **revisar as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Formação de Professores (DCNs)**
- Uma **matriz de competências semelhante** à proposta pelo MEC foi incluída no documento como **perfil do egresso da formação inicial**
- O esforço do CNE foi muito importante na medida em que os **referenciais foram incorporados em um documento oficial que norteará a formação de professores no país**
- Em paralelo às DCNs, **CONSED e UNDIME constituíram uma Frente de Trabalho cujo objetivo final é a construção de referenciais de atuação docente para as redes de ensino** que seriam usados para nortear a formação continuada e o desenho da carreira.

## Proposta:

# Marco Referencial Docente

## Proposta específica:

**Homologação dos referenciais docentes nacionais construídos pelo CONSED e UNDIME,** dando suporte ao debate público a ser conduzido pelo CNE a partir de 2020.

## Efeitos da medida:

- Linguagem comum acordada sobre o que se espera do professor brasileiro
- Valorização da carreira, com a sinalização de quais valores e competências são necessários para a prática docente
- Norte para que todas as políticas docentes nas redes de ensino caminhem na mesma direção

## Sobre os referenciais de atuação docentes

- A **ampla participação de todos os atores importantes** para o processo (Consed, Undime, professores, academia, representantes das classes, entre outros) é essencial para que o documento consiga garantir uma visão compartilhada da profissão
- A partir da homologação dos referenciais, **outras políticas precisam ser pensadas para garantir a visão sistêmica**, a ver: concursos de ingresso, progressão de carreira, formação continuada, apenas para citar alguns

# Política Nacional de Valorização e Profissionalização Docente 2019-2022

Diretrizes e Parâmetros Nacionais para a Carreira Docente

Programa de Apoio Técnico às Redes para Gestão de Pessoal

Políticas específicas de  
atratividade

Reformulação das  
Políticas de Regulação  
da Formação Inicial

Remuneração e  
Planos  
de Carreira

Atratividade  
da carreira

Formação Inicial  
de Professores

Ingresso

Estágio  
Probatório

Rotina  
de trabalho

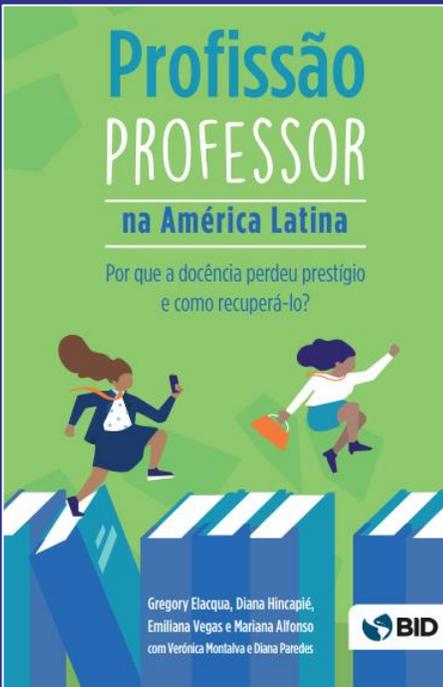
Prova Nacional  
para Exercício  
da Docência

Formação  
Continuada

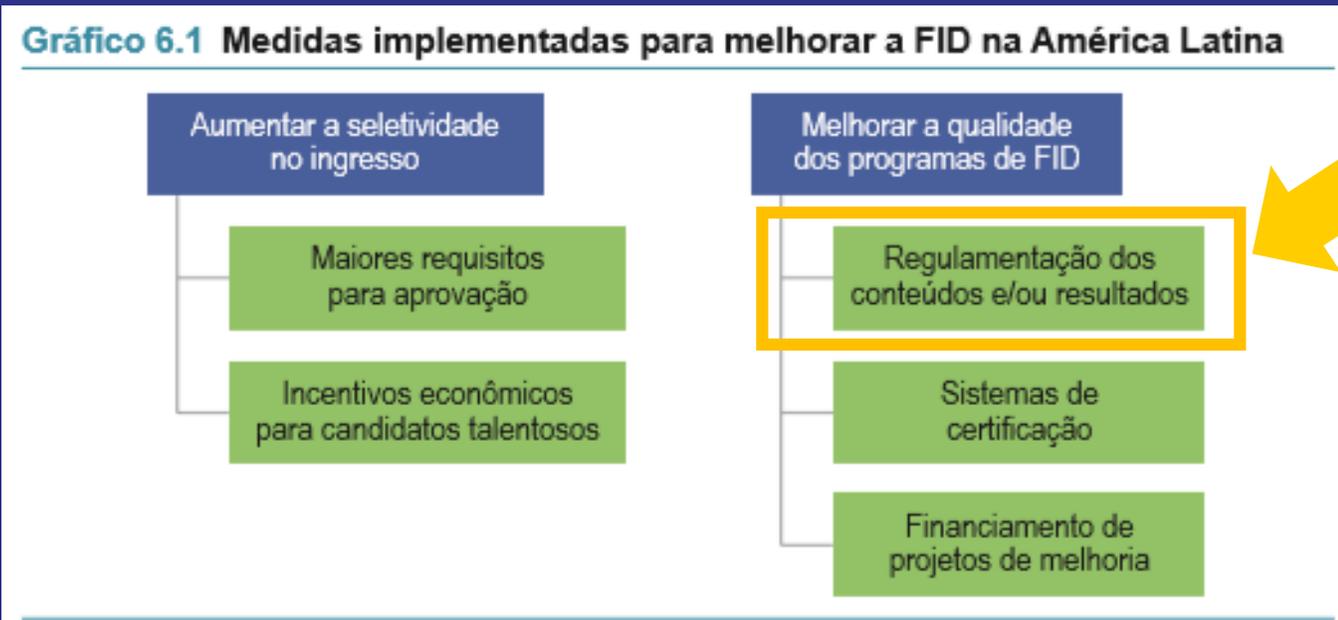
Elemento norteador: Marco Referencial Docente

**Reformulação das  
Políticas de Regulação  
dos cursos de  
licenciatura e pedagogia**

# O que sugerem os estudos recentes sobre políticas de melhoria da Formação Inicial Docente (FID)?



- No âmbito da **regulação**, as reformas educacionais implementadas na América Latina apontam duas abordagens:
  - i) regulamentação dos **currículos**, ou seja, definição de diretrizes básicas de conteúdos dos programas de FID (por vezes via acreditação de cursos); e/ou
  - ii) foco em **resultados**, com estabelecimento de padrões ou perfis para os graduados em cursos da área de educação.



# PREMISSAS

## Importância das novas Diretrizes Curriculares Nacionais

- O **ponto de partida** para as mudanças na formação inicial docente são as **diretrizes curriculares**. A regulação precisa de insumos para cumprir sua função e deve ser concebida a partir do disposto nas novas DCNs, principalmente com **ênfase nas competências do perfil do egresso**.

## Articulação com outros atores

- A qualidade da formação inicial de professores depende de uma **boa relação entre as IES e as redes de ensino/escolas**. A política de regulação deve contemplar instrumentos que avaliem essas relações. Contudo, é imperativo que outras políticas sejam implementadas para fomentar essas articulações, sobretudo com a presença do Consed e Undime.

## Abordagem sistêmica

- Para uma mudança efetiva na formação docente inicial, é imperativo que **outras políticas docentes** também sejam analisadas, tais como planos de carreira dos professores, políticas de permanência estudantil e concursos públicos focados na teoria em detrimento de componentes práticos.



# Recomendações para uma política regulatória efetiva

## Diagnósticos

1. Marco regulatório **não induz** o fortalecimento dos **fatores essenciais à formação docente.**

2. Há um foco excessivo nos insumos em detrimento dos resultados.

3. Os processos de autorização e reconhecimento são muito burocráticos e morosos.

4. O ônus da má qualidade recai sobre os estudantes e o Estado.

## Propostas

I. Indicadores e critérios específicos para as licenciaturas

II. Limitações para a utilização do EAD

III. Utilização do ProUni e FIES para induzir práticas específicas

IV. Adequação dos pesos dos componentes dos indicadores de qualidade educacional

V. ENADE anual com formato adequado às licenciaturas e foco no perfil do egresso

VI. Sistema de monitoramento contínuo

VII. Medidas de responsabilização financeira (ex: multas pecuniárias)

# Proposta I. Indicadores e critérios específicos para avaliação de cursos de licenciatura

1. Marco regulatório não induz o fortalecimento dos fatores essenciais à formação docente.

## Descrição da medida

- Criação de indicadores específicos para avaliação dos cursos de licenciatura, com foco na avaliação do sistema de práticas, do perfil do egresso e da organização do estágio supervisionado
- Construção de manuais de visita para as avaliações in loco que fortaleçam o reconhecimento pelos avaliadores desses indicadores específicos.

## Efeitos esperados da medida

- Mudar o foco da política regulatória de insumos e processo (infraestrutura, professores, entre outros) para resultados (desempenho e conhecimento dos graduados)

## Oportunidade

- Agências regulatórias independentes ao governo podem ser credenciadas a acreditarem instituições, desde que garantam os padrões de qualidade estabelecidas pelo MEC
- O decreto nº 9.235, de 15 de dezembro de 2017, prevê a possibilidade do MEC estabelecer procedimentos específicos para o credenciamento de IES e autorização de cursos de Medicina (art. 23).

# Proposta II. Limitações para a utilização do EAD

1. Marco regulatório não induz o fortalecimento dos fatores essenciais à formação docente.

## Descrição da medida

- Aprofundamento das discussões sobre limitações da Educação à Distância nos cursos de graduação voltados à docência no Brasil (As novas DCNs dispõe que pelo menos 25% da carga horária dos cursos a distância deve ser cumprida de forma presencial).
- Os componentes dos currículos que são ligados à prática docente (como, por exemplo, didática, gestão de sala de aula e elaboração de avaliações) necessitam ser trabalhados presencialmente para a garantia de uma boa formação.
- O caminho que está sendo seguido pelo Brasil vai na contramão do que se percebe nos sistemas educacionais mais avançados, onde a formação prática é elemento central da formação inicial de professores.

## Efeitos esperados da medida

- Ampliação das atividades presenciais dos cursos de licenciatura e fortalecimento das atividades práticas da formação inicial de professores no Brasil, tanto na rede pública quanto na rede particular.

# Proposta III. Utilização do ProUni e FIES para induzir práticas específicas

1. Marco regulatório não induz o fortalecimento dos fatores essenciais à formação docente.

## Descrição da medida

- Simultaneamente às melhorias nos instrumentos de avaliação de qualidade dos cursos, vincular as novas bolsas do ProUni e créditos do FIES às instituições que apresentarem cursos de alta qualidade (ou elevações relevantes na qualidade de seus cursos).
- Tanto o ProUni quanto o FIES são programas importantes para as Instituições de Ensino Superior particulares, aumentando seu potencial indutor.

## Efeitos esperados da medida

- Criar incentivos às instituições particulares para elevarem a qualidade de seus cursos, seguindo as novas definições do marco regulatório.

## Oportunidade

- Existe precedente de geração de incentivos via FIES (abatimento de dívida de estudante por exercício da docência em redes públicas).

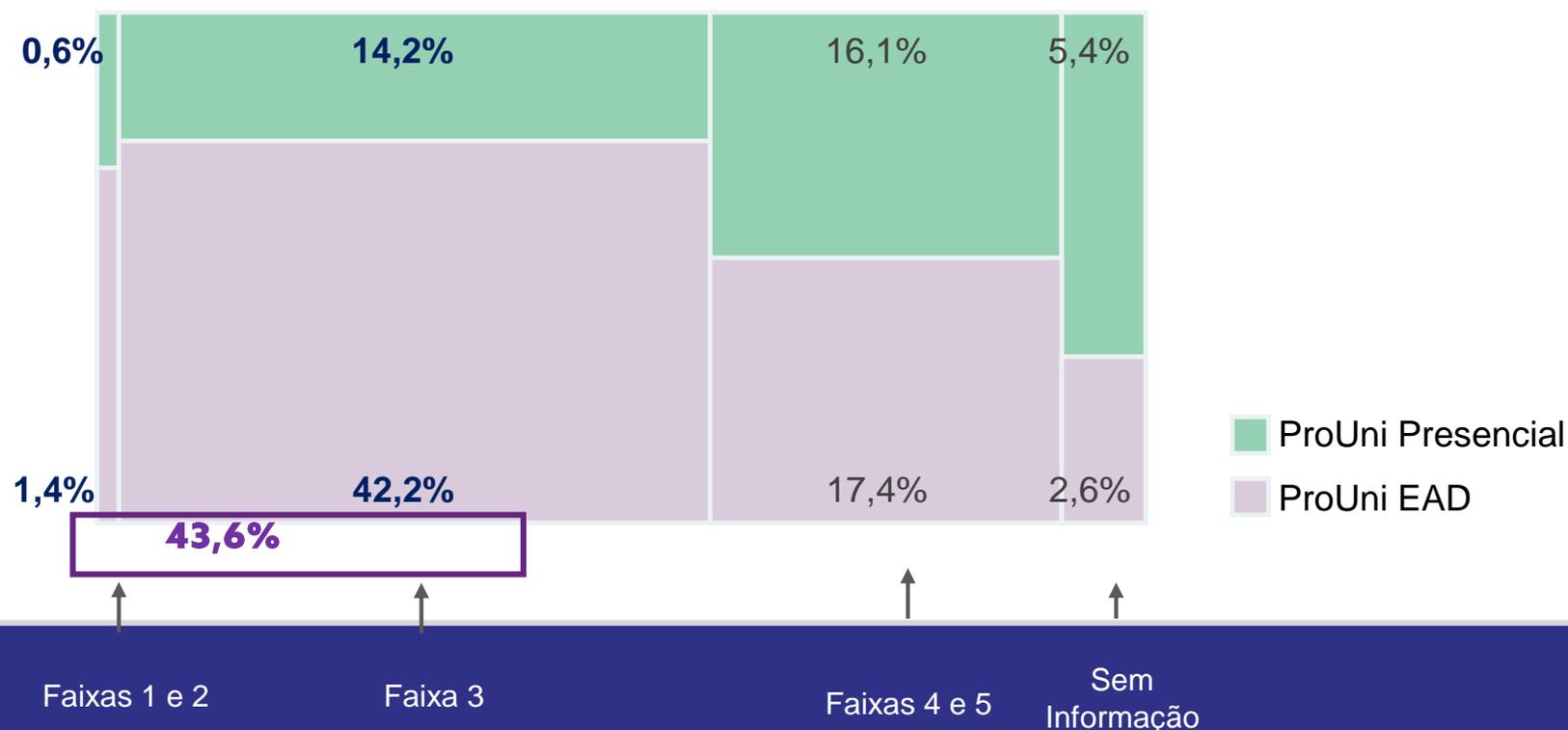
# Medidas de incentivo, como o ProUni, estão sendo direcionadas principalmente para cursos EAD e de baixa qualidade na formação docente

**58,5% dos alunos ingressantes com bolsa ProUni na formação de professores estão em cursos com CPC menor ou igual a 3. São 43,6% em cursos nestas faixas e na modalidade EAD.**

Percentual de ingressantes com bolsa ProUni por faixa de CPC e modalidade dos cursos voltados à docência<sup>1</sup>

✓ **58,5%** dos ingressantes com bolsa ProUni em cursos voltados a docência estão em cursos com CPC menor ou igual a 3 (três).

✓ 4 em cada 10 alunos bolsistas ProUni - **43,6%** - estão em um curso com CPC menor ou igual a 3 (três) na modalidade EAD.



O Conceito Preliminar de Curso (CPC) – calculado pelo INEP/MEC – é um indicador de qualidade relacionado a quatro grandes dimensões: i) Desempenho dos estudantes no Enade ii) Valor agregado pelo processo formativo oferecido pelo curso (comparação das notas Enade/Enem dos alunos) iii) Corpo docente iv) Percepção discente sobre o processo formativo.

Fonte: Todos Pela Educação a partir de Censo da Educação Superior 2017 - INEP/MEC e Resultado CPC 2017 - INEP/MEC.

# Proposta IV. Adequação dos pesos dos componentes dos indicadores de qualidade educacional

2. Há um foco excessivo nos insumos em detrimento dos resultados

## Descrição da medida

- Balanceamento dos componentes dos indicadores de qualidade educacional como conceito de curso (CC) e conceito preliminar de curso (CPC) de modo a dar relevância aos fatores que são comprovadamente determinantes para a qualidade da formação docente.
- Reduzir o peso dos fatores para os quais não há evidência de impacto na qualidade da prática docente ou que a impactam em menor grau.
- Criação de uma lista de critérios objetivos mínimos de infraestrutura que a IES deve atender para ser avaliada, com base em análises de especialistas. Infraestrutura deixaria de ser um critério de qualidade e torna-se o mínimo necessário para funcionamento. Por exemplo, número de banheiros mínimos a cada 100 estudantes, salas de aula com tamanho para 50 estudantes e etc.

## Efeitos esperados da medida

- Destaque às universidades e cursos com programas de alta qualidade e que procuram se alinhar às melhores práticas de formação docente.
- Indução de melhorias em cursos de licenciaturas, com fortalecimento de aspectos práticos da formação e voltados aos resultados.
- A avaliação de infraestrutura das IES só precisa ser feita uma vez, caso o endereço da IES não mude.

# Proposta V. ENADE anual com formato adequado às licenciaturas e foco no perfil do egresso

2. Há um foco excessivo nos insumos em detrimento dos resultados

## Descrição da medida

Reestruturação do ENADE que avalia as licenciaturas, de modo que:

- Seja aplicado anualmente.
- Inclua avaliação da prática e do conhecimento pedagógico, por exemplo, com estudos de caso e gravações de aula.
- Avalie competências esperadas de um professor iniciante.
- O ENADE para Licenciaturas deve abandonar a metodologia de curva forçada em favor de uma metodologia comparável (como o TRI) que permita:
  - (i) avaliar a qualidade de dada formação em relação a um conjunto de critérios pré-estabelecidos, não apenas em comparação com outros cursos similares; e
  - (ii) analisar a evolução das instituições e dos cursos.

## Efeitos esperados da medida

- Acompanhamento da evolução da qualidade das licenciaturas, informando as políticas públicas de formação docente.

# O INEP deve adaptar a matriz de competências do ENADE a partir do perfil de egresso trazido nas novas DCNs

dos Estudantes

## QUESTÃO 09

A didática escolar cumpre funções de caráter político, educativo e científico a um só tempo. A integralização dessas funções pela didática escolar torna essa disciplina acadêmica algo mais complexo que a simples procura e implementação de procedimentos de ensino. Por meio desse processo, a unidade dialética da teoria e da prática assume as características de uma verdadeira investigação científica da realidade cotidiana da prática pedagógica.

RAYS, O. A. A relação teoria-prática na didática escolar crítica. In: VEIGA, I. P. A. (Org.). *Didática: o ensino e suas relações*. 7. ed. Campinas: Papirus, 2003 (adaptado).

A partir das informações apresentadas, avalie as afirmações a seguir.

- I. A práxis pedagógica envolve a adoção do método dialético no processo de elaboração do conhecimento em articulação com a teoria histórico-cultural.
- II. A apropriação crítica e histórica do conhecimento é um instrumento de compreensão da realidade social e de atuação crítica para a transformação da sociedade.
- III. A Didática é uma área do conhecimento que utiliza os elementos do cotidiano escolar e das questões sociais para atualizar a prática docente.

É correto o que se afirma em

- A I, apenas.
- B III, apenas.
- C I e II, apenas.
- D II e III, apenas.
- E I, II e III.

- As últimas provas do ENADE nos cursos de licenciaturas tiveram um **caráter bastante conteudista**, com poucos elementos didáticos
- A **matriz de conhecimentos que rege a prova deve ser reestruturada** à luz da matriz de competências do perfil do egresso que as novas DCNs trazem
- O ENADE é hoje o instrumento mais utilizado pelas IES privadas em suas propagandas, portanto, **pode ser utilizado como um ótimo indutor na mudança** do currículo
- O ENADE **não é uma avaliação “comparável”**, uma vez que não é realizada anualmente em todas as IES e utiliza a metodologia de “curva forçada” para analisar a posição das IES no ranking. Ou seja, uma IES com nota 5 pode ter tido um aproveitamento de 50% na prova do ENADE

# Proposta VI. Sistema de monitoramento contínuo

3. Os processos de autorização e reconhecimento são muito burocráticos e morosos

## Descrição da medida

Para a verificação da condição dos insumos e processos educacionais de cada instituição, propõe-se a implementação de um sistema de monitoramento como alternativa às visitas *in loco*. As informações seriam autorreportadas mediante o envio de evidências documentais que seriam disponibilizadas publicamente no próprio sistema.

## Efeitos esperados da medida

- Maior velocidade na aferição de indicadores do processo regulatório, somada à análise de dados desvinculada do processo regulatório
- Redução de custos com visitas *in loco* (visitas mais focadas)
- Possibilidade de criação de indicadores mais específicos que possam ser aferidos com os dados existentes na rede (perfil do egresso e empregabilidade, por exemplo)

# Proposta VII. Medidas de responsabilização financeira (ex. multas pecuniárias)

3. Os processos de autorização e reconhecimento são muito burocráticos e morosos

## Descrição da medida

- Por fim, com vistas a gerar desincentivos à não conformidade com parâmetros de qualidade estabelecidos pelo governo federal, propõe-se estabelecer multas pecuniárias claras e específicas no âmbito da legislação de defesa do consumidor. Isso garantirá responsabilização das IES por eventuais deficiências e irregularidades sem prejuízo aos estudantes nem oneração do Estado.
- Muitas das instituições descredenciadas apenas começam o processo novamente com um novo CNPJ. Na prática, as sanções atuais previstas não conseguem inibir o descumprimento dos critérios de qualidade previstos pela legislação

## Efeitos esperados da medida

- Desestímulo financeiro para que as IES não demorem a ajustar seus cursos aos parâmetros de qualidade estabelecidos pelo governo federal
- Responsabilização das IES por eventuais deficiências e irregularidades sem prejuízo aos estudantes nem oneração do Estado

# Política Nacional de Valorização e Profissionalização Docente 2019-2022

Diretrizes e Parâmetros Nacionais para a Carreira Docente

Programa de Apoio Técnico às Redes para Gestão de Pessoal

Políticas específicas de  
atratividade

Reformulação do Sistema  
de Regulação da  
Formação Inicial

**Atratividade  
da carreira**

**Formação Inicial  
de Professores**

**Ingresso**

**Estágio  
Probatório**

**Prova Nacional  
para Exercício  
da Docência**

**Remuneração e  
Planos  
de Carreira**

**Rotina  
de trabalho**

**Formação  
Continuada**

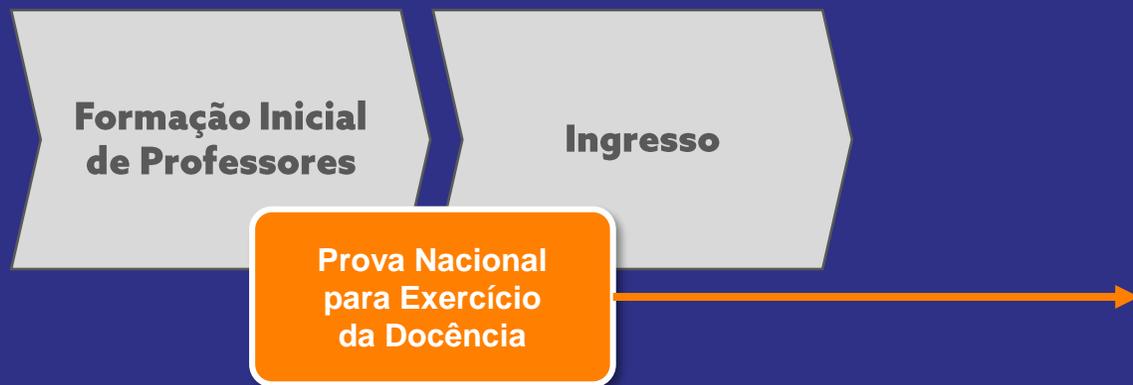
Elemento norteador: Referenciais Nacionais da Atuação Docente

# **Prova Nacional para Exercício da Docência**

# Prova Nacional para Exercício da Docência

## Proposta específica:

Criação de uma **Prova Nacional** a ser feita pelos alunos concluintes dos cursos de Pedagogia e Licenciaturas, exigindo **conhecimentos mínimos para o exercício da docência** no Brasil.



## Efeitos da medida:

- Evitar o ingresso de profissionais sem **conhecimentos mínimos** para a docência na carreira de professor.
- Induzir **melhorias na Formação Inicial**.
- Incentivar a **valorização da carreira** docente no País, dando caráter mais profissional à docência.

## 2 formas de efetivar (ambas com precedentes legais):

1. **Prova obrigatória no final do curso** de graduação, com pontuação mínima **para obtenção do diploma** de Ensino Superior.
2. Prova obrigatória de **certificação para os recém graduados**, como **pré-requisito para o exercício da docência** no País (redes públicas e particulares).

# Prova Nacional para Exercício da Docência

## Modelo 1: Prova obrigatória para obtenção do diploma

- Prova realizada anualmente: alunos que **não atingem nota mínima estabelecida não estão aptos a se graduarem** em seus respectivos cursos.
- Alunos **podem realizar a prova a partir do 3º ano** da graduação e podem **refazer a avaliação até serem aprovados**.
- **Nota individual** fica no **histórico escolar** do aluno; **notas médias das instituições são publicadas** anualmente.
- Estratégia de **implementação é gradual**:
  - 2019: anúncio da medida e planejamento | 2020: Pré-testes | 2021: 1ª Prova Nacional (apenas para alunos de 3º ano, que caso não sejam aprovados têm mais 1 ano para realizar prova).

---

## Paralelo nacional (previsto, ainda não implementado):

### Avaliação Nacional Seriada dos Estudantes de Medicina (Anasem)

- *A Anasem, instituída pela Portaria MEC nº 982, de 25 de agosto de 2016, tem como objetivo **avaliar os estudantes de graduação em Medicina, do 2º, 4º e 6º anos**, por meio de instrumentos e métodos que considerem os conhecimentos, as habilidades e as atitudes previstas nas Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Medicina.*
- *A habilitação dos estudantes de 2º, 4º e 6º anos será estabelecida por portaria específica.*

Obs1: Anasem é seriada, diferentemente da proposta aqui apresentada de Prova Nacional para Exercício da Docência.

Obs2: Avaliação realizada em 2016 e não realizada em 2018 conforme previsto. Não há ainda definição de nota mínima a alunos do 6º ano para obtenção do diploma.

# Prova Nacional para Exercício da Docência

## Modelo 2: Prova de certificação para recém graduados

- Prova realizada anualmente: recém formados que **não atingem nota mínima estabelecida não podem iniciar o exercício da docência** no País (nem na rede pública nem na particular).
- Alunos podem realizar a **prova a partir do 4º ano da graduação** e **podem refazer a avaliação até serem aprovados** (estudar “**prazo de carência**” para refazer a prova).
- **Nota individual não é pública**; notas médias dos graduados **por instituição são publicadas** anualmente.
- Pontuação na Prova Nacional **pode ser utilizada** pelas redes de ensino como um dos critérios nos **concursos de ingresso**.
- Implementação:
  - Concluintes de 2020 em diante só podem lecionar na Educação Básica se estiverem “certificados” na Prova Nacional.
  - Pontuação mínima de 2020 será definida a partir dos resultados dos alunos que fizeram a prova (ex: X% inferiores não podem exercer a docência). Régua será elevada gradualmente.
  - Possibilidade de iniciar com pontuações mínimas diferentes por Região, indicando convergência no médio-prazo.

---

## Paralelo nacional:

### Exame de Suficiência Contábil (Exame do CFC)

- Prova em que o bacharel em Ciências Contábeis precisa demonstrar conhecimentos mínimos para poder exercer suas prerrogativas funcionais no mercado de trabalho.

# Prova Nacional para Exercício da Docência

## Modelo 2: Prova de certificação para recém graduados

Legislação já tentou prever esse modelo, mas PL foi apensado em outro.

### PL 1088/2007 - Dep. Gastão Vieira

Art. 1º A Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 65-A. **O exercício do magistério na educação básica estará condicionado**, além do cumprimento dos requisitos de formação inicial estabelecidos nos arts. 62 e 64 desta Lei, **à aprovação em exame nacional de certificação, a ser aplicado pela União.**

§ 1º O exame referido no caput aferirá **conhecimentos, habilidades e competências indispensáveis ao exercício**, conforme o caso, das diferentes funções de magistério nas diversas etapas e modalidades da educação básica.

§ 2º A União promoverá a **aplicação do exame referido no caput pelo menos uma vez ao ano**, diretamente ou por meio de instituições de elevada especialização por ela credenciadas.

...

Parágrafo único. A aprovação no exame nacional de certificação é **pré-requisito para o exercício profissional de quaisquer funções de magistério** (...).

Art. 2º A **obrigatoriedade** de realização do exame nacional de certificação **não se aplica aos profissionais do magistério em exercício e aos demais diplomados** (...), **na data de entrada em vigência** desta Lei.

### Situação:

**X** Apensado ao PL 6114/2009, que traz proposta de avaliação de docentes no exercício efetivo do magistério.

# Prova Nacional para Exercício da Docência

## Questão operacional para ambos os modelos



- **Exame anual, com provas diferentes por curso: Pedagogia e cada uma das Licenciaturas**
  - Núcleo comum a todos e núcleos específicos, alinhados às Diretrizes Curriculares Nacionais.
  - Foco no conhecimento pedagógico dos conteúdos / conhecimentos da prática docente.
  - Ênfase em estudos de caso.

# Política Nacional de Valorização e Profissionalização Docente 2019-2022

Diretrizes e Parâmetros Nacionais para a Carreira Docente

Programa de Apoio Técnico às Redes para Gestão de Pessoal

Políticas específicas de  
atratividade

Reformulação do Sistema  
de Regulação da  
Formação Inicial

**Atratividade  
da carreira**

**Formação Inicial  
de Professores**

**Ingresso**

**Estágio  
Probatório**

Prova Nacional  
para Exercício  
da Docência

**Remuneração e  
Planos  
de Carreira**

**Rotina  
de trabalho**

**Formação  
Continuada**

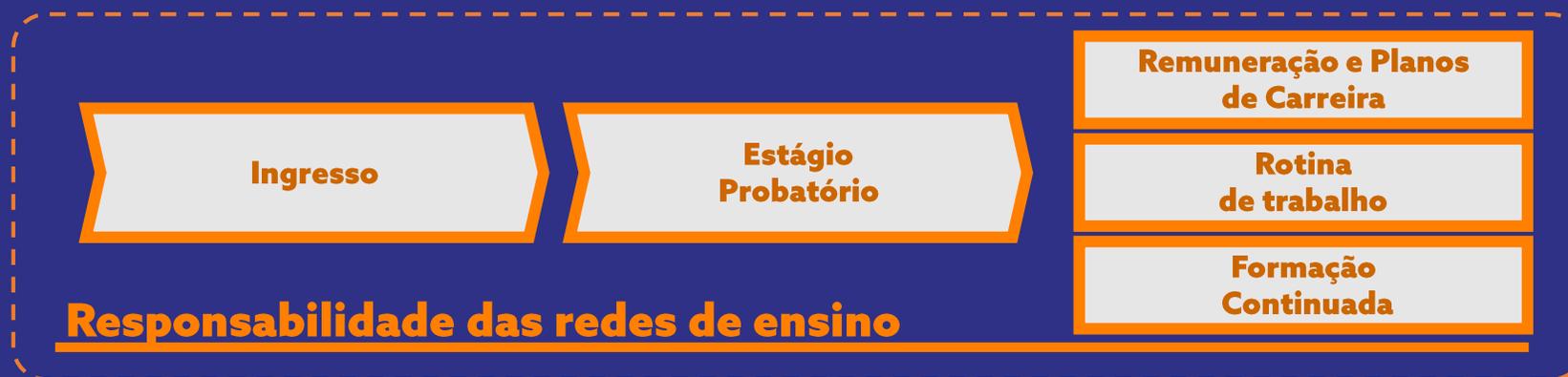
Elemento norteador: Referenciais Nacionais da Atuação Docente

**Diretrizes e  
Parâmetros Nacionais  
para a Carreira Docente**

# Diretrizes e Parâmetros Nacionais para a Carreira Docente

## A proposta:

- Definir, **em pactuação com Estados e Municípios, novas diretrizes e parâmetros** para as redes de ensino sobre:



## Objetivos:

- **Induzir mudanças nos elementos de carreira das redes, visando principalmente:**
  - elevar a remuneração dos professores (em especial a inicial);
  - aprimorar as condições de trabalho; e
  - melhorar a qualidade da prática pedagógica.

# Diretrizes e Parâmetros Nacionais para a Carreira Docente

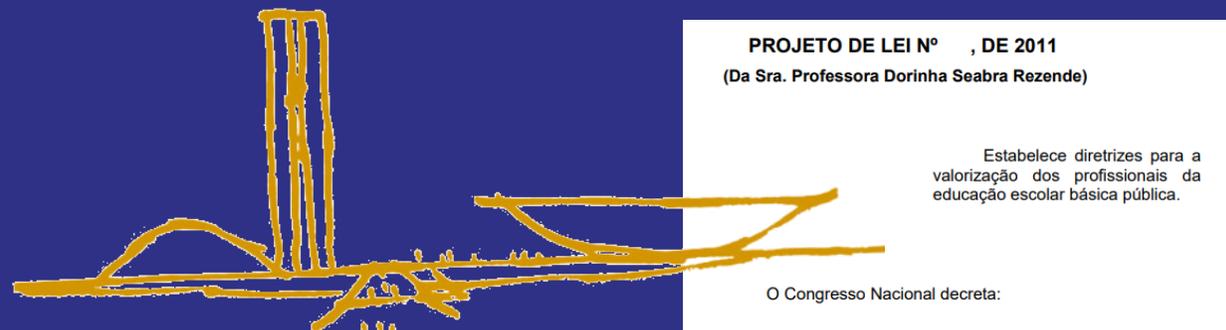
## Diretrizes e Parâmetros estariam presentes em documentos de 2 naturezas:

1 **Documento com Referenciais para Planos de Carreira**, construído a partir do documento já existente (SASE-MEC/2016).



[http://planodecarreira.mec.gov.br/images/pdf/Planos\\_Carreira\\_Remuneracao\\_Final.pdf](http://planodecarreira.mec.gov.br/images/pdf/Planos_Carreira_Remuneracao_Final.pdf)

2 **Estabelecimento de Lei Federal com algumas diretrizes e parâmetros para a carreira docente** (articulação com PL1.287/2011, em tramitação no Congresso).



# Diretrizes e Parâmetros Nacionais para a Carreira Docente

Principais elementos a serem induzidos via Referenciais do MEC e/ou Legislação Federal (a ser pactuado com Estados e Municípios):



Remuneração e Planos de Carreira

Rotina de trabalho

Formação continuada

- Os concursos de ingresso **devem avaliar**, dentre outros:
  - **conhecimentos teóricos** da docência;
  - **conteúdos das disciplinas** a serem ministradas; e
  - **conhecimentos e competências da prática** esperados de um professor ingressante.

# Diretrizes e Parâmetros Nacionais para a Carreira Docente

Principais elementos a serem induzidos via Referenciais do MEC e/ou Legislação Federal (a ser pactuado com Estados e Municípios):

Ingresso

**Estágio  
Probatório**

- Devem ser utilizados também como **período formativo** dos professores iniciantes, que devem ter um **tutor de referência** e participar de **formações específicas**.
- Avaliações do estágio para tornar o professor efetivo estável devem ser **externas ao sistema educacional local (escola)**  
(conforme Decreto Nº 6.094/2007)

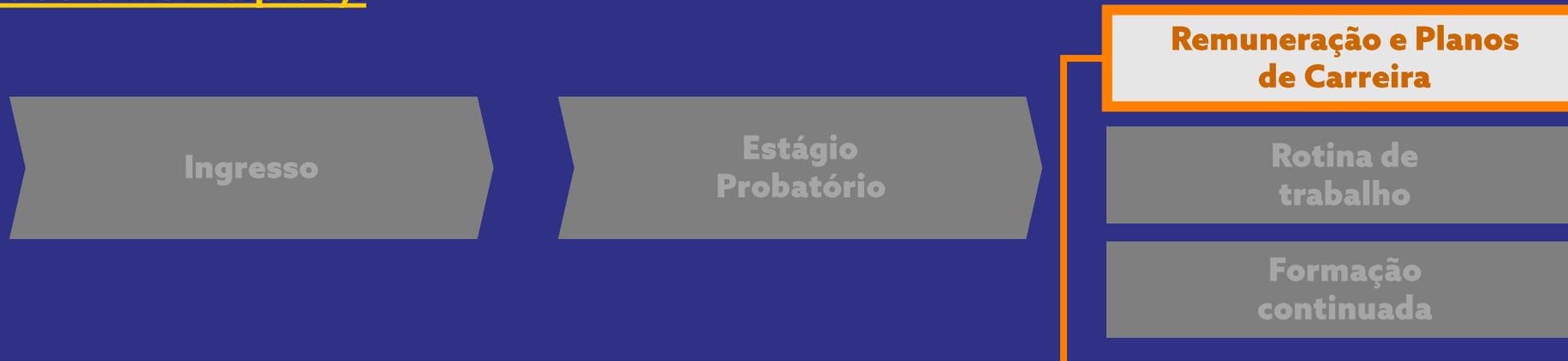
Remuneração e Planos  
de Carreira

Rotina de  
trabalho

Formação  
continuada

# Diretrizes e Parâmetros Nacionais para a Carreira Docente

Principais elementos a serem induzidos via Referenciais do MEC e/ou Legislação Federal (a ser pactuado com Estados e Municípios):



4 grandes tópicos a serem abordados na pactuação União-Estados-Municípios:

- 1 Modelos de contratação
- 2 Dispersão salarial
- 3 Novos planos de carreira e critérios de progressão
- 4 Piso Nacional do Magistério

# Diretrizes e Parâmetros Nacionais para a Carreira Docente

Principais elementos a serem induzidos via Referenciais do MEC e/ou Legislação Federal (a ser pactuado com Estados e Municípios):



## Diagnóstico - estamos falando de 4 grandes desafios

### 1) Modelos de contratação

- Contratações com **jornadas semanais muito curtas** desvalorizam a profissão e prejudicam rotina de trabalho.
- Modelos de **contratação temporária** ainda são precários, **desqualificando a profissionalização** da carreira (29,9% dos contratos na rede pública\*).
- **Não há modelo intermediário** entre contratação **efetiva/estável** e contratação **temporária**.

### 2) Dispersões salariais

- Estruturas salariais com **elevada dispersão salarial dificulta elevação nos salários iniciais** (impactando atratividade).

### 3) Novos planos de carreira e critérios de progressão

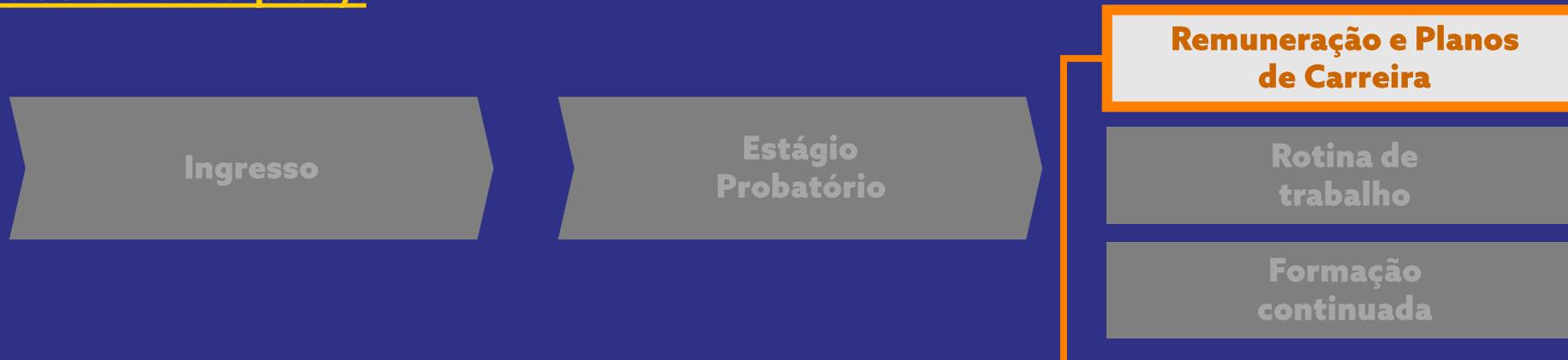
- Planos de carreira têm **estrutura de progressão** salarial que **pouco ou nada considera a melhoria da prática** pedagógica como critério de avanço (apenas titulação e tempo de serviço). Além disso, possuem estruturas lineares sem a atribuição de novas responsabilidades e desafios, perpetuando uma desconexão com os anseios de jovens das novas gerações;

### 4) Piso Nacional do Magistério

- Algumas regras sobre o **Piso Nacional** acabam gerando significativa **pressão fiscal** aos entes e até **dificultando melhorias nos salários** iniciais.
  - Vencimento base, e não remuneração mínima (ou seja, vincula todas as faixas salariais e inativos).
  - Reajuste via valor aluno/ano mínimo do Fundeb (aumenta de maneira desproporcional às finanças públicas).

# Diretrizes e Parâmetros Nacionais para a Carreira Docente

Principais elementos a serem induzidos via Referenciais do MEC e/ou Legislação Federal (a ser pactuado com Estados e Municípios):



## 1 Modelos de contratação – temas para discussão na pactuação União-Estados-Municípios:

### Concursados/efetivos/estáveis

- Estabelecer **carga horária mínima para contratações efetivas** (ex. 30hs/semana), apontando para a importância de dedicação de 40hs/semana
  - Possibilidade de diretrizes e parâmetros diferentes por etapa.
- Criação de **arcabouço legal** que possibilite redes a terem **mais de uma carreira** de professores concursados, para transição

### Modelo intermediário

- Discutir possibilidade de **modelo intermediário** entre estabilidade completa e contratação temporária
  - Ex: contratação estável 8 anos.

### Temporários

- Estabelecer **padrões mínimos** para **profissionalizar** contratação de **temporários**. Por exemplo:
  - **Seleção técnica** para contratação
  - **Duração mínima** do contrato
  - **Possibilidade de renovação** mediante avaliação
  - Cumprimento do **Piso**

# Diretrizes e Parâmetros Nacionais para a Carreira Docente

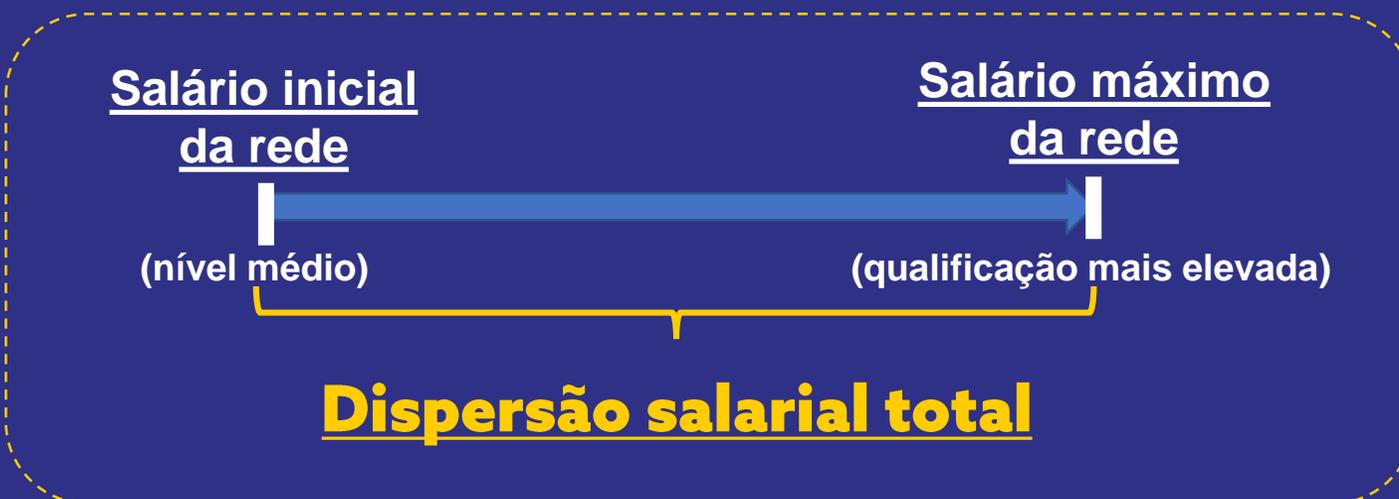
Principais elementos a serem induzidos via Referenciais do MEC e/ou Legislação Federal (a ser pactuado com Estados e Municípios):



## 2 Dispersão Salarial – temas para discussão na pactuação União-Estados-Municípios:

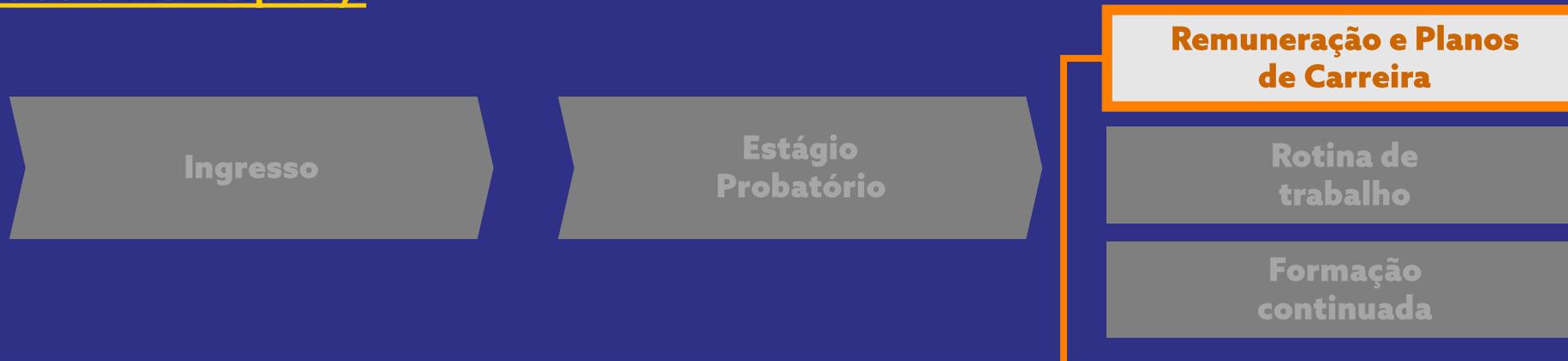
**Estabelecer parâmetros para a dispersão salarial entre o menor e o maior salário das estruturas de carreira das redes**

- Estruturas salariais com elevada dispersão salarial dificultam elevação nos salários iniciais (impactando atratividade).



# Diretrizes e Parâmetros Nacionais para a Carreira Docente

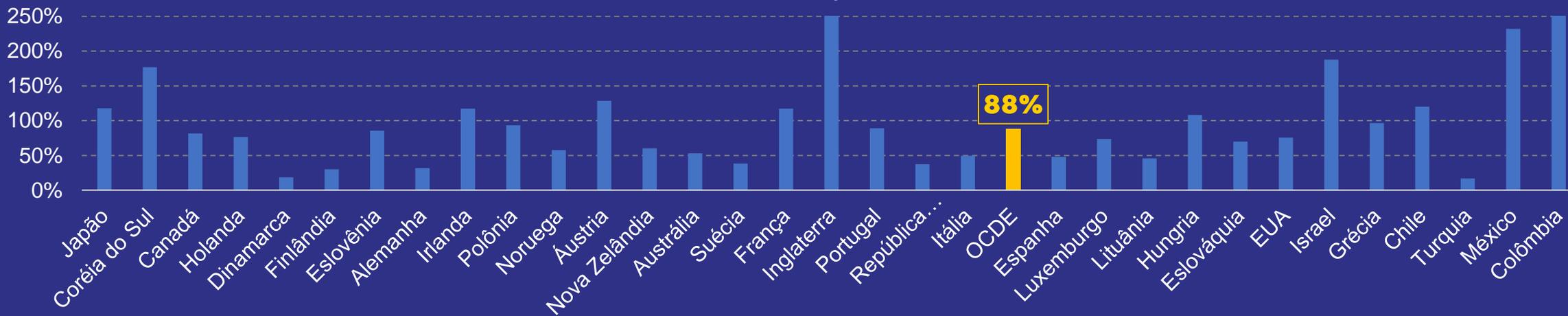
Principais elementos a serem induzidos via Referenciais do MEC e/ou Legislação Federal (a ser pactuado com Estados e Municípios):



## 2 Dispersão Salarial – temas para discussão na pactuação União-Estados-Municípios:

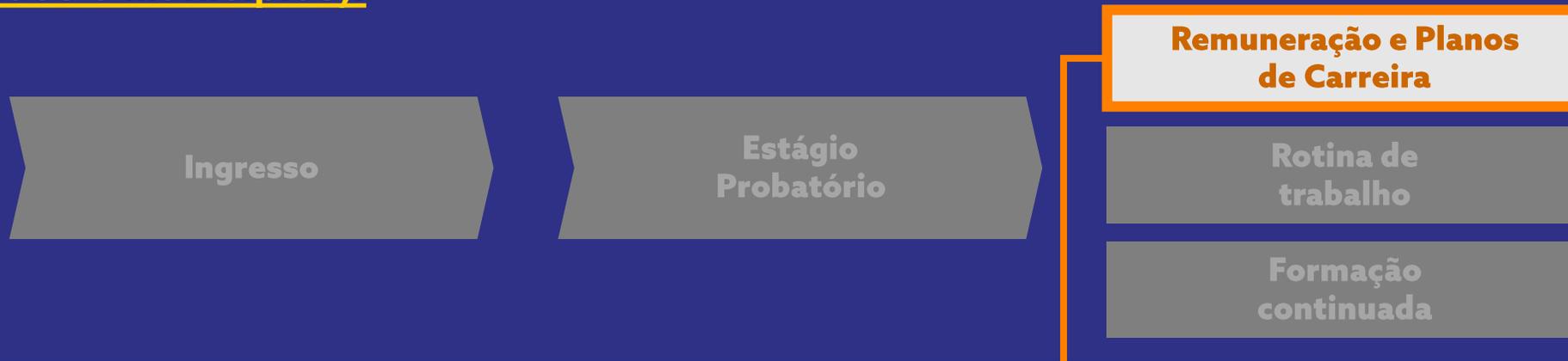
### Referência:

Dispersão entre Remuneração máxima e mínima



# Diretrizes e Parâmetros Nacionais para a Carreira Docente

Principais elementos a serem induzidos via Referenciais do MEC e/ou Legislação Federal (a ser pactuado com Estados e Municípios):



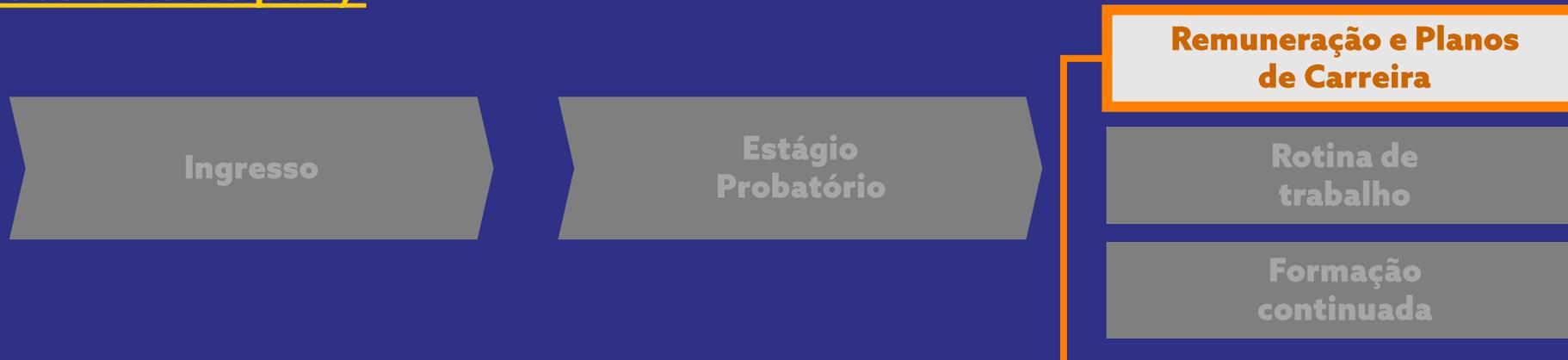
## 3 Novos planos de carreira e critérios de progressão – temas para discussão na pactuação União-Estados-Municípios:



- **Os planos de** carreira precisam oferecer, a cada degrau, **novos desafios e responsabilidades** como nos modelos da Austrália e Singapura, por exemplo. **Os Critérios de progressão** devem estar associados a fatores que estão diretamente relacionados à **melhoria da prática** docente, considerando especialmente as **competências profissionais** para o exercício da docência.
  - Tempo de serviço e titulações não devem, sozinhos, ser elementos de promoção na carreira.
  - Competências profissionais devem ser consideradas nos critérios de progressão.

# Diretrizes e Parâmetros Nacionais para a Carreira Docente

Principais elementos a serem induzidos via Referenciais do MEC e/ou Legislação Federal (a ser pactuado com Estados e Municípios):



## 4 Piso Nacional do Magistério – temas para discussão na pactuação União-Estados-Municípios:

2 tópicos a serem discutidos:

- **Fazer do Piso a remuneração mínima, e não o “vencimento-base”** dos planos de carreira.
  - **Piso como vencimento base:** não considera outras gratificações e é vinculado com todas as faixas salariais da carreira (incluindo inativos).
  - **Piso como remuneração mínima:** considera o total de recursos recebidos (vencimento + gratificações) e não está vinculado às demais faixas salariais da carreira (inclusive inativos).
- **Alterar regra de reajuste**, desvinculando-o do valor aluno ano mínimo do Fundeb, que aumenta mesmo quando não há aumento de recursos para a educação. Opções:
  - INPC + Ganho Real (ex. Salário-mínimo) ou apenas INPC (ganhos reais a cargo de cada ente).  
(Obs: A Lei 3776/2008 traz a proposta pelo INPC e já está em situação avançada no Congresso (“Situação: Pronta para Pauta no PLENÁRIO”).)

# Mudanças na regra de reajuste do Piso Nacional dos Professores é também uma demanda municipalista

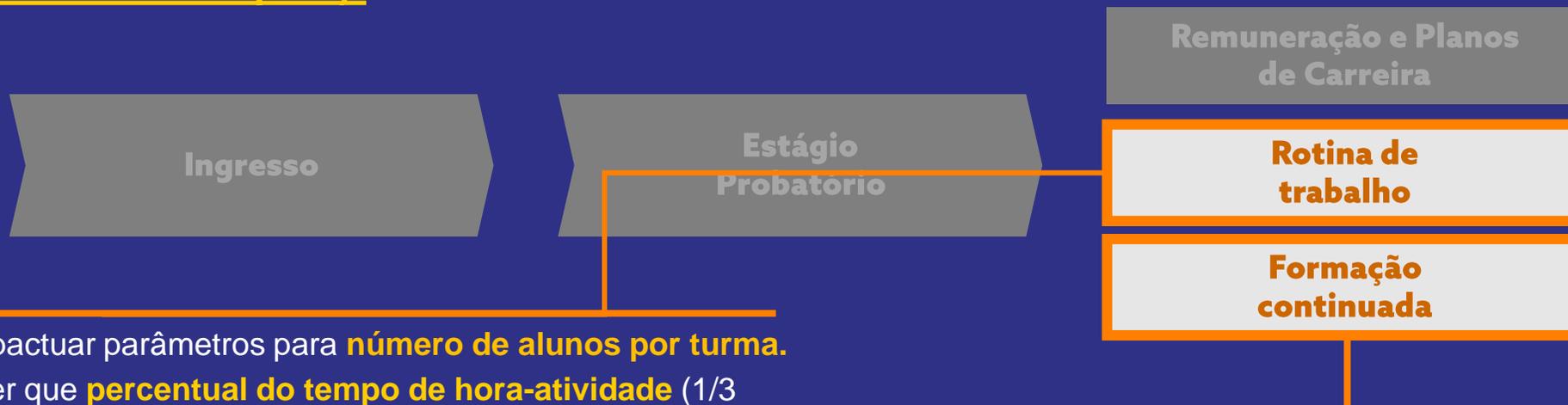


“Os gestores municipais reivindicam solução para o reajuste do piso nacional dos professores, que vem se tornando impagável em razão do critério fixado na Lei 11.738/2008. Entre 2010 e 2018, a receita do Fundeb cresceu 100,56%, e o piso do magistério foi reajustado em 158,46%. Em 2017, o INPC foi de 2,06% e, em 2018, o salário mínimo foi reajustado em 1,81% e o piso em 6,81%.

Antevendo essas dificuldades, o então presidente da República enviou ao Congresso Nacional, uma semana após a sanção da Lei 11.738/2008, o Projeto de Lei (PL) 3.776/2008, a fim de **adotar o INPC como índice para reajuste do piso do magistério**. Desde então, a Confederação tem se manifestado pela aprovação desse PL. Entretanto, o projeto do Executivo tramita há mais de dez anos! Desde 2011, aguarda inclusão na pauta do plenário da Câmara dos Deputados (CD). **A CNM reivindica aos presidentes da República e da Câmara dos Deputados que imediatamente seja concluída a votação do PL 3.776/2008.**”

# Diretrizes e Parâmetros Nacionais para a Carreira Docente

Principais elementos a serem induzidos via Referenciais do MEC e/ou Legislação Federal (a ser pactuado com Estados e Municípios):



- Discutir e pactuar parâmetros para **número de alunos por turma**.
- Estabelecer que **percentual do tempo de hora-atividade** (1/3 das horas contratadas) deve ser realizado **na escola** e deve incluir atividades de **trabalho colaborativo e formação** entre pares (ex: 50%).
  - Diretrizes para uso efetivo desse tempo são fundamentais (incluindo papel da gestão escolar)
- Estimular, sempre que possível, a **atribuição** dos docentes a uma **única escola**.

- A formação continuada dos professores deve ocorrer **durante o 1/3 de hora-atividade** e **prioritariamente nas escolas**.
- Os **elementos principais** para os programas de formação continuada das redes de ensino são:
  - foco no **conhecimento pedagógico do conteúdo** a ser trabalhado em sala de aula;
  - uso de **métodos ativos** de aprendizagem e aplicados a problemas reais do professor;
  - atividades com **participação coletiva**; e
  - **duração prolongada**.



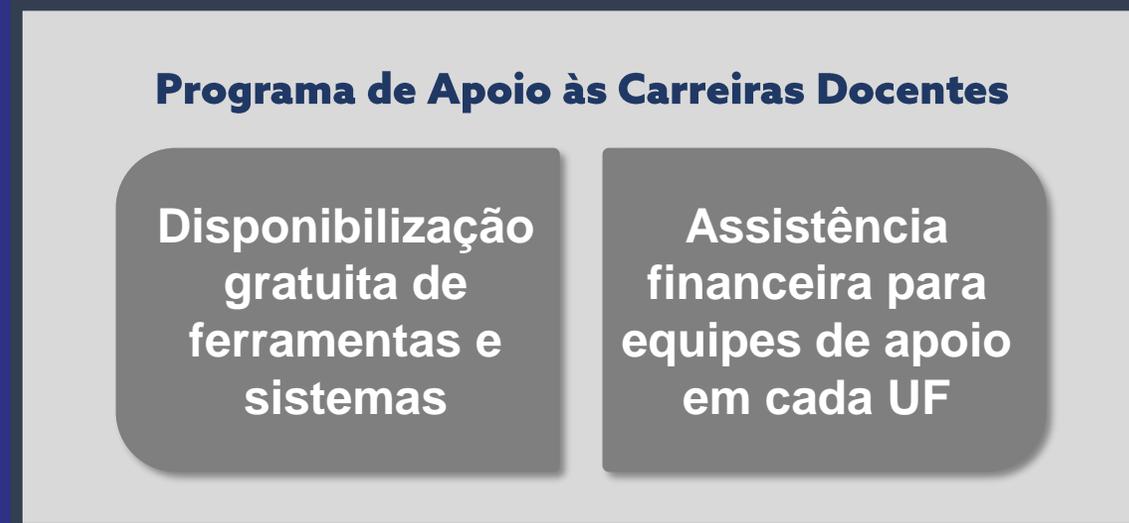
**Obs: Consed e Undime participam, desde 2017, de Grupo de Trabalho em que discutem diretrizes para os programas de formação continuada e o uso mais efetivo do 1/3 de hora-atividade.**

**Programa de Apoio Técnico  
às Redes para Efetivação das  
Novas Diretrizes**

# Programa de Apoio Técnico às Redes para Efetivação das Novas Diretrizes

## A proposta:

Criar programa de apoio técnico para redes de ensino adaptarem suas carreiras docentes à luz das diretrizes e parâmetros estabelecidos (Diretrizes: pactuação em 2019 || Programa de Apoio: a partir de 2020)



## Objetivos:

- Apoiar as redes de ensino no aprimoramento de suas carreiras docentes, reconhecendo o papel do MEC como coordenador, apoiador e indutor (e não como executor).

# Programa de Apoio Técnico às Redes para Efetivação das Novas Diretrizes

## Proposta:

Criar ou aperfeiçoar **ferramentas e sistemas a serem disponibilizados gratuitamente** às redes de ensino de todo País. Por exemplo:

### Programa de Apoio às Carreiras Docentes

Disponibilização gratuita de ferramentas e sistemas

Assistência financeira para equipes de apoio em cada UF

#### Ingresso

- Banco de itens para concursos de ingresso, matrizes de avaliação, exemplos de editais para contratar elaboração e organização de concursos de ingresso.

#### Estágio Probatório

- Materiais de referência para a formação de professores ingressantes junto a tutores.
- Materiais e protocolos para avaliação do estágio, além de exemplos de editais para contratar avaliadores externos.

#### Remuneração e Planos de Carreira

- Sistema que apoia a elaboração dos planos de carreira e a gestão do quadro de professores das redes de ensino, inclusive trazendo informações de outros Estados e Municípios para comparação (aprimoramento de sistema já existente - SISPCR).
- Banco de itens, materiais e protocolos para Avaliações de competências docentes para progressão na carreira

#### Rotina de trabalho

- Atividades de referência para o trabalho colaborativo.

#### Formação Continuada

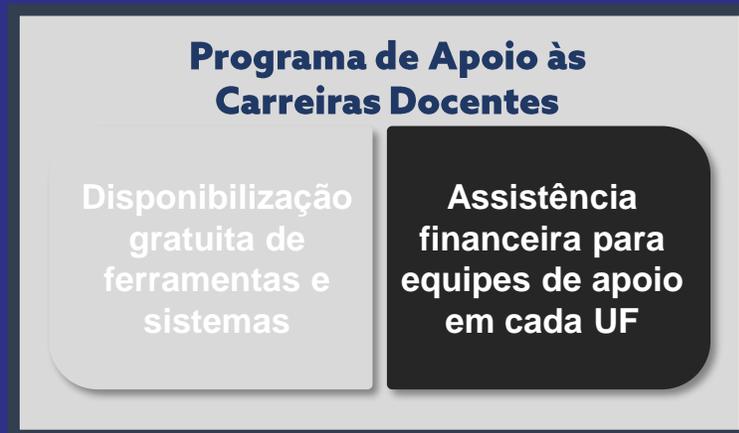
- Guia para efetivação do 1/3 (MEC/CONSED/UNDIME)
- Materiais formativos de referência a serem trabalhados com professores durante o 1/3 de hora-atividade.

# Programa de Apoio Técnico às Redes para Efetivação das Novas Diretrizes

## Proposta:

**Financiar**, em cada Estado, **equipe de técnicos** responsáveis em **apoiar alterações nas carreiras** docentes das redes estadual e municipais (modelo semelhante ao ProBNCC). Principais responsabilidades:

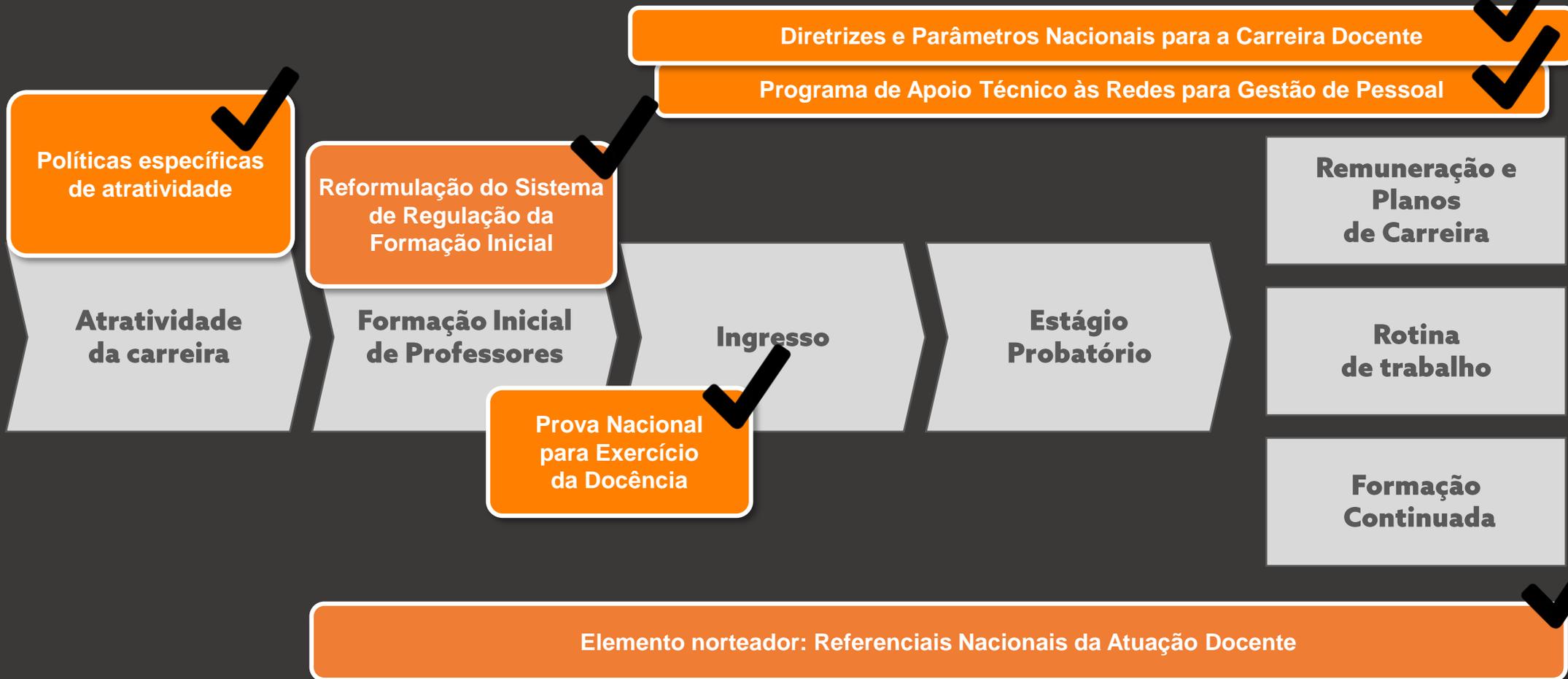
- **Formação dos gestores** das secretarias sobre diretrizes e parâmetros para carreira e sobre o uso das ferramentas e sistemas disponibilizados pelo MEC.
  - Idealmente são gestores que já participaram das definições sobre diretrizes nacionais.
- **Apoio à coordenação de iniciativas em regime de colaboração** do Estado com Municípios. Exemplos:
  - Concursos de ingresso
  - Avaliação dos estágios probatórios
  - Programas de formação continuada
  - Avaliações de competências docentes para progressão na carreira



## Modelo proposto:



# Política Nacional de Valorização e Profissionalização Docente 2019-2022



# Grupo de discussão: Educação Já - Carreira Docente



**Alexandre Schneider:** Ex-secretário municipal de educação de São Paulo (SP), foi também chefe de gabinete das secretarias de Transportes e de Segurança Pública do Estado de São Paulo. Atua como consultor.



**Alexsandro Santos,** foi secretário adjunto de educação de Franco da Rocha (SP), é Diretor Presidente da Escola do Parlamento (Câmara Municipal de São Paulo).



**Binho Marques:** foi governador do Acre, secretário da SASE/MEC, secretário municipal de educação de Rio Branco e secretário estadual de educação do Acre. Atua como consultor.



**Cleuza Repulho:** presidiu a União Nacional dos Dirigentes Municipais de Educação (Undime), foi secretária municipal de Santo André e de São Bernardo do Campo (SP). Atua como consultora.



**Claudia Costin:** foi ministra da Administração e Reforma, secretária municipal do Rio de Janeiro (RJ) e diretora sênior para educação no Banco Mundial. É Diretora do Centro de Excelência e Inovação em Políticas Educacionais da FGV.



**David Boyd:** trabalhou no gabinete do Ministro de Educação na Austrália. É hoje gerente de Políticas Educacionais da Fundação Lemann.



**Herman Voorwald:** foi secretário estadual de educação de São Paulo e reitor da Universidade Estadual Paulista (UNESP), onde atua como professor de engenharia.



**Haroldo Rocha:** Ex-secretário estadual de educação do Espírito Santo, foi secretário municipal de Planejamento de Vitória. Atualmente é secretário executivo na secretaria estadual de educação de São Paulo.



**Mariza Abreu:** foi secretária estadual de educação do Rio Grande do Sul, secretária municipal de educação de Caxias do Sul (RS) e consultora legislativa da Câmara dos Deputados da área de Educação, Cultura e Desporto. Atua como consultora.



**Ricardo Martins:** atual consultor legislativo da Câmara dos Deputados da área de Educação, Cultura e Desporto.



**Valéria Souza:** foi coordenadora de Gestão da Educação Básica e coordenadora da Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Professores da secretaria estadual de educação de São Paulo. Atua no Fundação para o Desenvolvimento da Educação (FDE) de São Paulo.

# Grupo de discussão: Regulação da Formação Inicial de Professores



**Carlos Ragazzo**

Mestre e Doutor em Direito pela UERJ.  
Professor da FGV Direito RIO.  
Trabalhou durante mais de 10 anos no  
Governo Federal, ocupando cargos no  
Ministério da Fazenda e no CADE.



**Claudia Griboski**

Doutora em Educação. Atualmente é  
Diretora de Instrumentos de Avaliação,  
Seleção e Certificação do  
CEBRASPE. Foi Diretora de Avaliação  
da Educação Superior do INEP/MEC  
(2010-2016)



**João Paulo Bachur**

Doutor em ciência política pela USP,  
com pós-doutorado pela Universidade  
Livre de Berlin. Foi chefe de gabinete e  
diretor de política regulatória no MEC.  
É advogado e professor do Insper/SP  
e do IDP/Brasília.



**Patricia Vilasboas**

Graduada em História e mestre em  
educação. É servidora de carreira no  
MEC desde 1997. Atuou como diretora  
de regulação da educação superior da  
SERES/MEC entre 2016 até 2018.

## Também foram consultados:

**Carmen Neves:** Diretora de Formação de Professores da Educação Básica, da CAPES (2007 - 2014)

**Fernando Abrucio:** Professor de Administração Pública da FGV SP, especialista em formação de professores

**Guiomar Namó de Mello:** membro do Conselho Estadual de Educação de SP, ex-Secretária Estadual de Educação em SP

**Isadora Faria:** Gerente sênior de Processos Regulatórios da Kroton Educação

**José Henrique Paim:** foi Ministro da Educação (2014-2015) e Secretário Executivo do MEC

**Maria Alice Carraturi Pereira:** Diretora de Formação e Desenvolvimento dos Profissionais da Educação Básica da SEB/MEC

**Nara Maria Pimentel:** Coordenadora-geral de expansão e gestão das Instituições Federais de Ensino da SESU/MEC

**Patrícia Pinho:** Professora e Coordenadora de Estágio da Unipampa-RS

**Pedro Pedrosa:** Diretor de Gestão de Fundos e Benefícios do FNDE

**Sólon Caldas:** Diretor da Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior (ABMES)

# Professores da Educação Básica também foram ouvidos para a construção das propostas

- A **pesquisa Profissão Docente**, uma iniciativa do Todos Pela Educação em parceria com a Fundação Itaú Social e realizada pelo IBOPE, **ouviu 2.160 professores** de todas etapas de ensino e de todos os estados do Brasil.
- O Todos Pela Educação conduziu **5 grupos focais** em profundidade **em diferentes estados** ouvindo **mais de 50 professores**.





**EDUCAÇÃO JÁ!**

---