

Relatório Internacional

“DESAFIOS DA FORMAÇÃO DO PROFESSORADO”



A educação é nosso principal meio de desenvolvimento e, portanto, um direito universal. As Nações Unidas enfatizam a educação inclusiva, de qualidade e equitativa para que os países possam alcançar o desenvolvimento sustentável e para que os seres humanos possam atingir seu pleno potencial.

Entre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODSs) da Agenda 2030, a educação é o quarto objetivo, e sua abordagem é fundamental para o setor, pois visa a "Assegurar uma educação de qualidade inclusiva e equitativa e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos". Entre as metas a serem alcançadas, o aprimoramento do treinamento de professores é um fator fundamental. Portanto, propõe "aumentar substancialmente a oferta de professores qualificados, inclusive por meio da cooperação internacional para o treinamento de professores nos países em desenvolvimento, especialmente nos países menos desenvolvidos e nos pequenos estados insulares em desenvolvimento"¹.

A Fundação Universitária Iberoamericana (FUNIBER), em colaboração com a Universidad Europea del Atlántico (UNEATLANTICO), a Universidad Internacional do Cuanza (UNIC), a Universidad Internacional Iberoamericana (UNINI México), a Fundación Universitaria Internacional de Colombia (UNINCOL), a Universidad Internacional Iberoamericana (UNIB) e a Universidad de La Romana (UNIROMANA), apresenta o estudo **Desafios para a formação de professores 2023** com o objetivo de focar nos professores, em suas necessidades e incentivar os sistemas de formação de professores.

Esta pesquisa é realizada no âmbito da Ação Social da FUNIBER, juntamente com a Área de Formação de Professores, com a colaboração de toda a rede universitária da qual participamos. Nosso objetivo é promover a reflexão sobre os desafios inevitáveis para a aprendizagem contínua dos educadores no século XXI.

Como instituição e rede, nosso objetivo é promover a socialização e a democratização do conhecimento, trabalhando de forma colaborativa entre universidades, centros de pesquisa e de divulgação científica. Assim, temos o compromisso de promover ações que possam facilitar o acesso à informação para a formação de cidadãos críticos e participativos.

Para aumentar a conscientização sobre os desafios a serem superados, precisamos de informações contextualizadas que nos permitam repensar e construir outras formas de ser e agir como professores. Este estudo busca mapear as preocupações e as necessidades de formação percebidas por um corpo docente diversificado, que trabalha em vários contextos e espaços educacionais, para que, juntos, possamos avançar em direção a um projeto coletivo para uma sociedade melhor.

Queremos agradecer a todos os educadores que colaboraram na preparação deste trabalho, pois suas contribuições abriram caminho para uma reflexão coletiva sobre os desafios atuais e sobre como podemos enfrentá-los em um futuro que já está presente.

¹ Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/education/>

4 | INTRODUÇÃO**7 | CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA**

- 11 Tabela de dados por país
- 12 Tempo alocado para a organização das tarefas de ensino
- 16 Percepção da avaliação dos professores
- 17 Desafios percebidos
- 19 Gerentes e diretores acadêmicos

20 | CONCLUSÕES**22 | DEPOIMENTOS****24 | REFERÊNCIAS**



INTRODUÇÃO

Há muitas vozes de instituições formais e informais que propõem a necessidade de rever a maneira como agimos para melhorar a educação em todo o mundo, iniciativas que, em muitos casos, se concentram em repensar os métodos de ensino, as metodologias, os meios tecnológicos e os espaços de ensino. Lentamente, a revisão do papel dos professores está começando a se tornar um tópico central de interesse.

Em todo o mundo, os sistemas educacionais estão enfrentando uma crise na profissão do professor e a maioria dos países está sofrendo uma escassez generalizada de professores capacitados para enfrentar desafios que ainda não foram imaginados. Como treinar para um amanhã que é hoje?

Para remediar essa situação, os governos estão implementando planos para reformular a formação inicial de professores, melhorar as condições de trabalho, reformar os planos de carreira e modernizar o desenvolvimento profissional contínuo.

Em resposta a essa realidade e para marcar o **Dia Mundial dos Professores**, preparamos um relatório especial sobre os desafios da formação de professores. De nossa parte, consideramos que, mesmo com limitações, os dados quantitativos coletados neste documento apresentam a percepção de **1.700** educadores profissionais, em sua maioria professores, sobre as necessidades de formação e os desafios desse grupo.

O estudo tem um enfoque internacional e foi especialmente centrado em nossa comunidade, composta por profissionais que são estudantes de pós-graduação na área de formação de professores; docentes (graduação e pós-graduação); professores da educação inicial, básica e secundária; tutores, gerentes e diretores acadêmicos de diferentes áreas. No entanto, não se limitou à nossa rede, com a colaboração de profissionais que trabalham no setor educacional em geral.

O relatório baseia-se na experiência de professores e líderes educacionais, que descrevem sua situação profissional em detalhes com base em suas experiências e sentimentos sobre suas escolas e as condições de trabalho nelas.

Por meio do questionário, são obtidas informações sobre as seguintes áreas:

- formação docente recebida
- suas crenças e práticas de ensino
- as possibilidades que os professores têm de obter treinamento inicial e em serviço de qualidade para a carreira;
- procedimentos de avaliação interna e externa;
- o feedback e o reconhecimento que recebem;
- os diferentes tipos de práticas de ensino;
- satisfação e clima escolar nas escolas.

A partir desse ponto de partida, o relatório não busca avaliar as políticas institucionais, mas apenas pesquisar as percepções das pessoas envolvidas. As respostas fornecidas são analisadas com o objetivo de compreender os sentimentos desses educadores e, com base em suas experiências, começar a elaborar ações de formação que promovam a carreira docente e, conseqüentemente, a qualidade do ensino.

Os dados foram coletados por meio de questionários em espanhol e português, que foram distribuídos a profissionais em **39 países**. As respostas dos **1.700 participantes** foram registradas entre agosto e setembro de 2023. Todos eles colaboraram de forma anônima e voluntária.

Dada a diversidade cultural e geográfica das pessoas que compõem a rede, consideramos interessante realizar dois tipos de análise. Por um lado, os dados são agrupados de forma geral a fim de obter um primeiro mapa que mostre a percepção geral dos desafios da formação de professores. Por outro lado, para alguns aspectos de particular relevância, consideramos a possibilidade de analisar a situação de países específicos com participação significativa na amostra, tais como Angola, Argentina, Brasil, Colômbia, Equador, Honduras, México, Espanha e República Dominicana.

Ao não limitar a amostra, buscamos diagnosticar de forma geral se a percepção dos desafios da formação de professores ocorre de forma semelhante em diferentes contextos.

Uma primeira conclusão relevante do estudo é que 92% dos participantes afirmaram que precisam melhorar sua formação para atender às demandas e aos desafios que enfrentam todos os dias em suas salas de aula, sejam elas presenciais ou virtuais.

Essa percepção é coerente com a Sociedade do Conhecimento, que exige que os profissionais da educação atualizem constantemente seus conhecimentos, habilidades e atitudes ao longo de suas carreiras, permitindo-lhes ampliar, desenvolver e atualizar seus conhecimentos, habilidades e atitudes.

Dentro dessa estrutura, começamos esta análise definindo a formação de professores em serviço como o conjunto de atividades de treinamento destinadas a melhorar a preparação científica, técnica, didática, profissional e ética dos professores. Entende-se também que isso deve estar alinhado com a evolução das ciências e da didática específica, além de oferecer conhecimentos relacionados à metodologia, atenção à diversidade, tecnologias da informação e comunicação, consciência ecológica e formação em idiomas estrangeiros. Considerá-lo como um direito e um dever de todos os educadores.

A partir dessa perspectiva, os dados apresentados aqui são uma síntese das vozes consultadas, tanto por meio da pesquisa quanto das entrevistas realizadas com especialistas em formação de professores.

Acreditamos que as opiniões de professores, especialistas e gestores acadêmicos, bem como as comparações entre países, podem contribuir para a elaboração de políticas destinadas a aprimorar o desenvolvimento profissional dos professores, o que, sem dúvida, terá um impacto na melhoria do aprendizado de seus alunos. E, ao mesmo tempo, oferecer oportunidades para que os professores mantenham e desenvolvam suas competências profissionais para que alcancem altos padrões de ensino e a sociedade como um todo se beneficie.



1.700 participantes



39 países



2 idiomas



92% percebem que necessitam
melhorar a formação profissional.

Em resumo, os quatro pontos seguintes resumem os principais desafios para os próximos anos:

- i. Necessidade de desenvolver habilidades socioemocionais. Diante das constantes mudanças sociais e tecnológicas, o desenvolvimento de habilidades socioemocionais torna-se ainda mais relevante, e os sistemas educacionais devem continuar a se esforçar para desenvolver essas habilidades em todas as crianças e jovens da região.
- ii. Apelo constante para o aprimoramento de habilidades ligadas ao uso e à produção de conhecimento mediado por tecnologias. A sociedade exige o uso constante e sempre atualizado da tecnologia, o que se traduz em uma demanda por conhecimento dos professores sobre seu uso, adaptação e criação.
- iii. O desafio de ter espaços que lhes permitam investigar sua prática a partir de uma perspectiva reflexiva e tempo para compartilhar esse pensamento com outras pessoas: questões como a compreensão do papel dos professores em um cenário educacional em constante movimento; a necessidade de atualização permanente dos métodos de ensino-aprendizagem ou os desafios apresentados pela atenção ao desenvolvimento emocional (de alunos e professores) são mencionados como questões fundamentais para os próximos anos.
- iv. A queixa em relação aos gestores políticos e à direção das escolas, na medida em que se percebe que o treinamento em serviço não é uma prioridade hierárquica (em termos de tempo de programação ou acesso a espaços), entre as muitas ações que os professores realizam nas escolas. Embora haja um grande número de programas e cursos sobre uma ampla variedade de assuntos oferecidos aos professores, poucas administrações estabeleceram claramente prioridades para o treinamento em serviço de seu pessoal docente, além de reconhecê-lo como uma demanda real. Nesse sentido, uma das demandas recorrentes é a necessidade de incentivar a formação de professores, oferecendo uma formação coerente com suas necessidades cotidianas, reconhecida institucionalmente e valorizada ao passar por processos de credenciamento que favoreçam sua carreira profissional.

CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Em termos gerais, é possível caracterizar o grupo participante como educadores de **39 países**, em sua maioria professores universitários, um perfil em que as mulheres predominam em suas respostas, representando 63% da amostra.

Por outro lado, é interessante observar que, em geral, as respostas vêm de professores com mais de 10 anos de experiência no setor educacional. A maioria deles, ao identificar seu trabalho com uma profissão, define sua função como a de professor (64,7%) ou de formador de professores (16,35%).

Um elemento relevante ao analisar o todo é a reflexão sobre a mobilidade dos profissionais. Nesse sentido, a mobilidade é considerada como um deslocamento físico (que gera inconvenientes em termos de administração do tempo e da vida pessoal), mas também como um movimento que leva em conta os múltiplos espaços nos quais as atividades de ensino são concentradas e diversificadas. Nesse caso, é interessante observar que 67% dos educadores consultados afirmam que realizam ações em mais de uma escola e em mais de um nível de ensino ao mesmo tempo.

Gênero

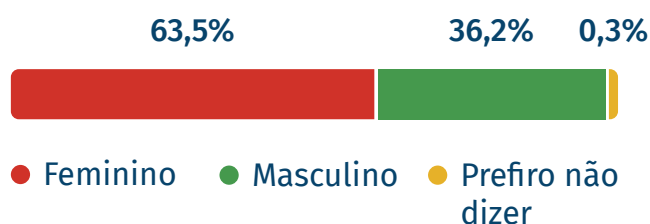


Figura 1 - Gênero.

A maioria do professorado, 63%, se considera do sexo feminino. Os dados são consistentes com outros estudos que indicaram que a maioria dos profissionais do setor educacional são mulheres.

Participantes por países

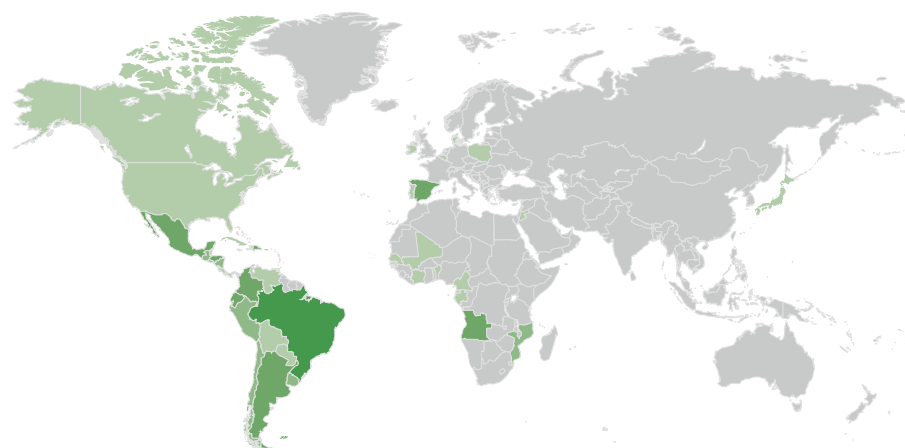


Figura 2 - Países (mapa com cores de intensidade por participação).

Dada a presença da FUNIBER em várias regiões, pudemos contar com as respostas de participantes de 39 países: Angola, Argentina, Benin, Bélgica, Bolívia, Brasil, Chile, Colômbia, Cabo Verde, Camarões, Canadá, Costa do Marfim, Costa Rica, Cuba, Dinamarca, Equador, El Salvador, Gabão, Guatemala, Honduras, Irlanda, Japão, Jordânia, Mali, México, Moçambique, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, Polónia, Portugal, Porto Rico, República Dominicana, Senegal, Espanha, Estados Unidos, Uruguai, Venezuela. O Brasil foi o país com o maior número de participantes.

A mobilidade de professores é entendida como qualquer movimento feito por professores após sua designação inicial para uma escola, incluindo transferências para outra escola, seja ela pertencente ao mesmo distrito escolar ou a outro, transferências iniciadas por professores ou transferências instigadas por administrações educacionais. É possível perceber que 51% dos educadores não trabalham na cidade onde nasceram.

Trabalha na mesma cidade na qual nasceu



Figura 3 - Migração.

Os resultados são consistentes com a globalização e a migração, em que a maioria (51%) não trabalha na cidade em que nasceu.

Com relação aos processos migratórios, nem sempre vinculados às necessidades de treinamento e desenvolvimento de carreira, mas que certamente influenciam nas experiências de ensino, 84% do total de entrevistados trabalham na cidade onde moram e sentem que essa mobilidade territorial aumenta diariamente, uma vez que 69% dos participantes afirmam trabalhar em mais de um centro, ao mesmo tempo, como resultado do pluriemprego.

Trabalha na mesma cidade onde mora

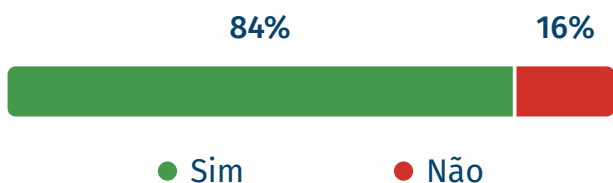


Figura 4 - Mobilidade territorial.

A maioria deles, ao identificar seu trabalho com uma profissão, define sua função como a de professor (64,7%) ou de instrutor de professores (16,35%). 9,35% trabalham como diretores de escola, e outros realizam ações de coordenação e/ou gestão (5,31%) e uma minoria (4,24%) realiza tarefas de assessoria, como: analistas, supervisão, psicopedagogia, entre outras.

Ocupação profissional

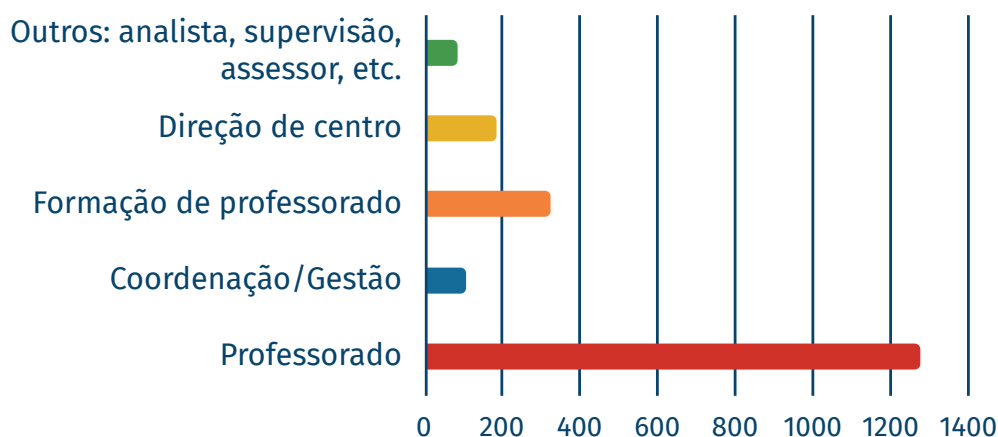
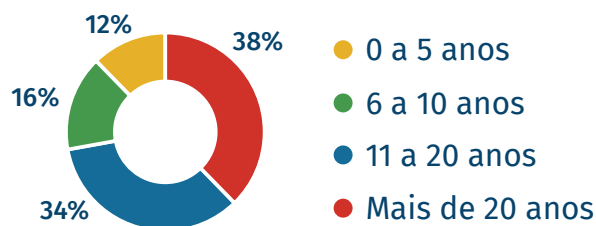


Figura 5 - Função profissional.

Experiência na área da educação

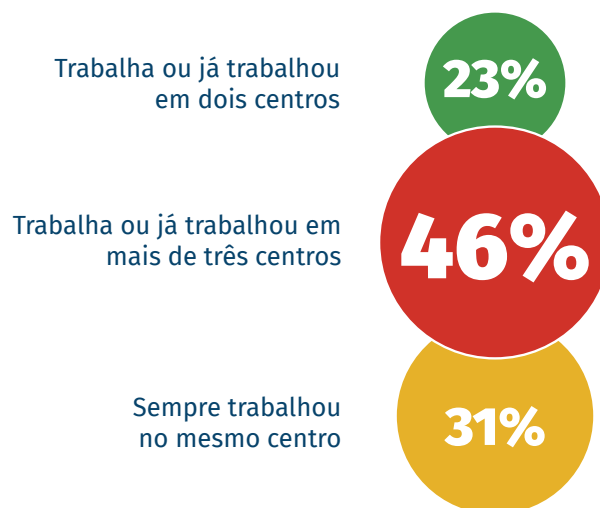


Observamos um corpo docente com mais experiência na área do que as médias internacionais, com 38% dos professores tendo atingido ou ultrapassado 20 anos de prática profissional. Menor do que a média da OCDE de 43,4% e a média da UE25 de 47,2% (2021).

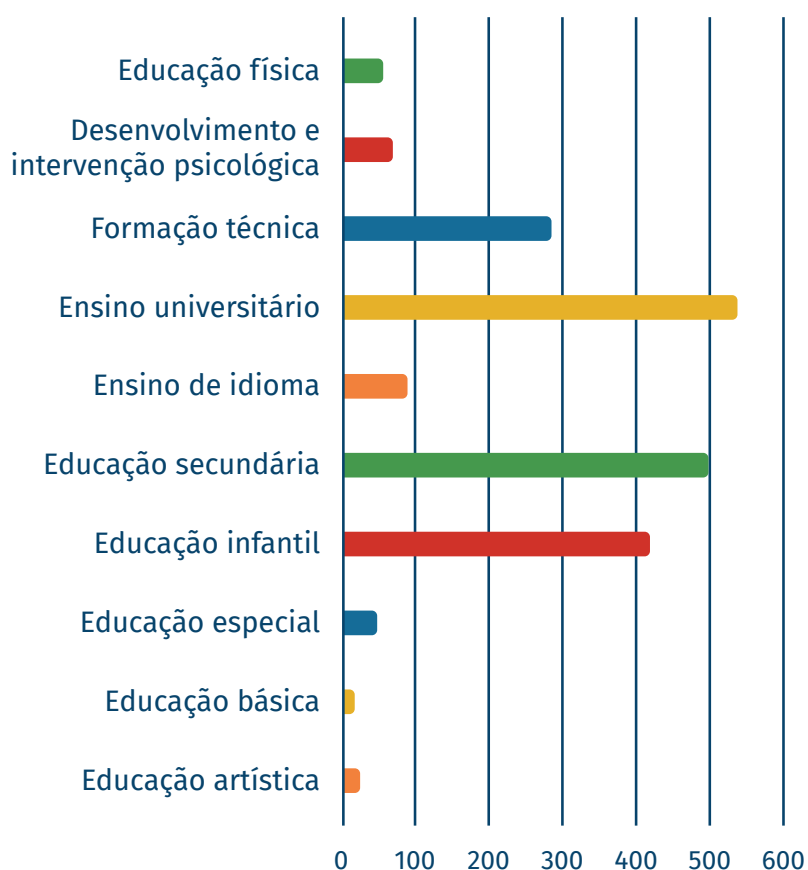
Em relação à experiência em centros e ao trabalho diversificado, é possível observar que 31% concentram sua atividade em um único centro, o que demonstra certa estabilidade e grau de pertencimento a ele, enquanto 69% trabalharam em mais de um centro ao longo de seu trabalho como educadores. Essa última figura pode ser lida de dois ângulos diferentes: por um lado, ela mostra um alto grau de pluriemprego, que está presente de forma semelhante, independentemente do país de origem das respostas. Por outro lado, há um grande número de professores com experiência em mais de uma escola e em mais de um nível de ensino, o que mostra a riqueza dessa ação e o conhecimento que os entrevistados têm dos problemas que afetam todos os níveis de ensino.

Esta seção inclui respostas de movimentos que ocorrem nos primeiros anos de ensino, bem como aqueles que ocorrem mais tarde na carreira de um professor.

Experiência nos centros educativos

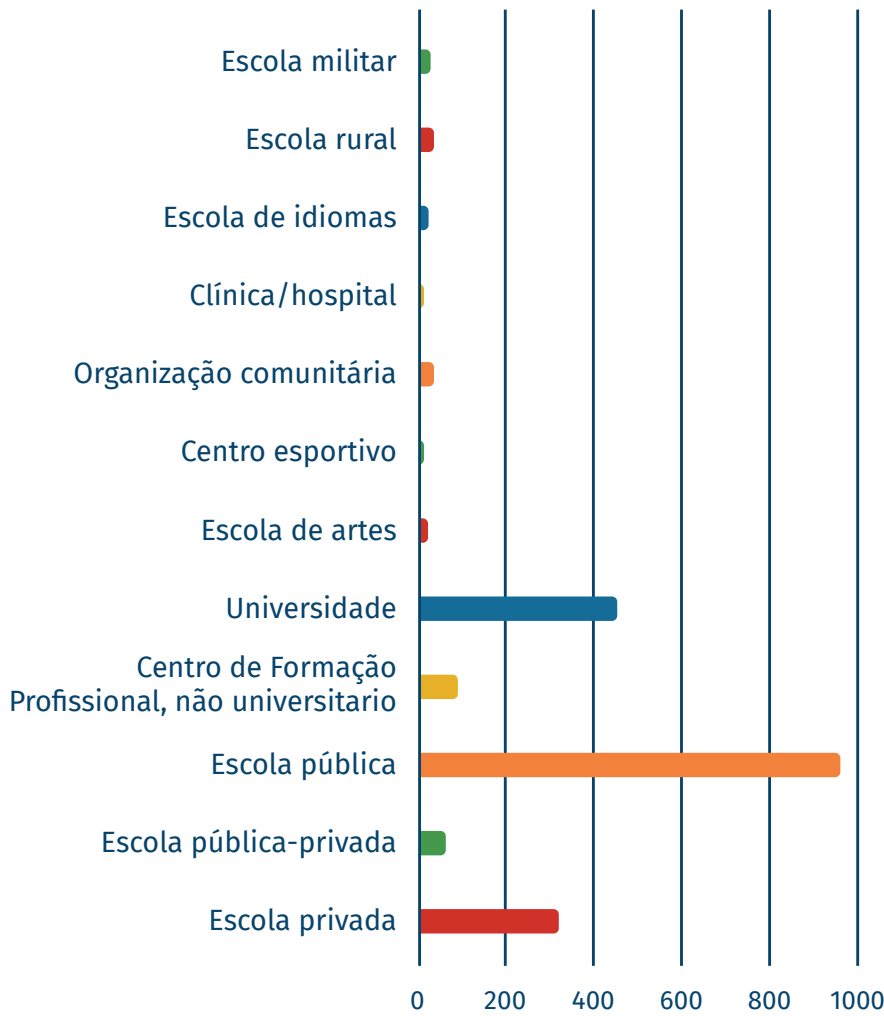


Setor no qual trabalha



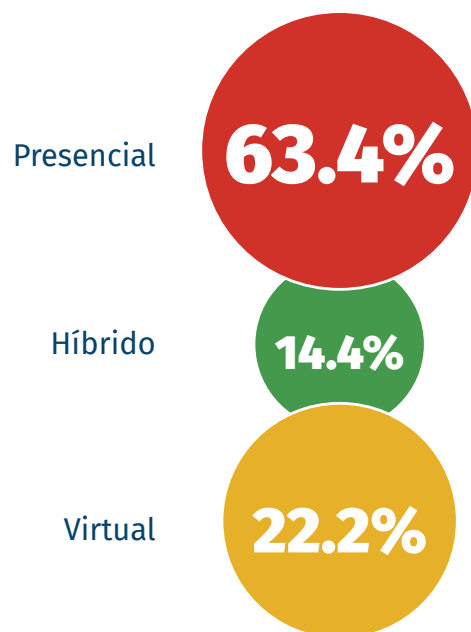
Em relação ao setor de ocupação, as principais concentrações são observadas na educação universitária (26,6%), na educação secundária (25,1%) e na educação infantil (20,7%). É significativo o aumento nos últimos anos do número de professores dedicados à Formação Técnica, 14,6%.

Tipo de centro educativo



As escolas públicas respondem por 47,7% do trabalho dos entrevistados. Seguido pelos centros de ensino universitário (22,1%).

Modalidade de ensino



A modalidade presencial (63,4%) continua a liderar os espaços educacionais, embora haja um aumento no ensino virtual (22,2%) ou nas modalidades híbridas (14,4).

Os participantes poderiam assinalar mais de uma opção, se aplicável.

TABELA DE DADOS POR PAÍS

Com relação à análise dos dados dos 9 países com o maior número de respostas, podemos apontar que, em geral, a função profissional com a qual eles se identificam está novamente associada ao setor de ensino, seguida por aqueles envolvidos na formação de professores. Nesse sentido, são significativas as respostas de gerentes e/ou diretores em países como Honduras (36,5%) e Argentina (33,8%).

PAÍS	FUNÇÃO PROFISSIONAL			EXPERIÊNCIA NA ÁREA				MODO DE ENSINO		
	Corpo docente	Gerente / Diretor	PF	0 a 5	6 a 10	11 a 20	20 +	No local	Híbrido	Virtual
Angola	90,2	22,5	30,4	7,8	15,7	50,0	20,6	88,2	9,8	14,7
Argentina	70,4	33,8	31,0	8,5	16,9	32,4	42,3	40,8	14,1	38,0
Brasil	77,1	18,4	15,4	10,4	12,7	34,3	42,7	67,4	12,8	12,5
Colômbia	77,3	25,3	25,3	8,0	24,0	30,7	37,3	66,7	12,0	20,0
Equador	71,0	24,0	31,0	24,0	27,0	23,0	26,0	80,0	12,0	8,0
Espanha	92,1	14,3	17,5	27,0	23,8	36,5	12,7	57,1	4,8	38,1
Honduras	63,5	36,5	21,2	13,5	21,2	32,7	32,7	76,9	19,2	3,8
México	88,1	21,4	14,3	19,0	14,3	21,4	45,2	38,1	21,4	40,5
Rep. Dominicana	58,3	29,2	27,1	20,8	18,8	33,3	27,1	64,6	25,0	6,3

Tabela 1. Caracterização da amostra em 9 países de acordo com a porcentagem de função profissional, experiência e modalidade de ensino

Mais uma vez, a maioria dos professores relata ter mais de 11 anos de experiência profissional. Nos casos do México (45,2%), Brasil (42,7%) e Argentina (42,3%), a permanência no setor está aumentando, com mais de 20 anos dedicados ao desenvolvimento de ações educativas. Por outro lado, a Espanha (27%), o Equador (24%) e a República Dominicana (20%) se destacam entre os países que têm novos professores com menos de 5 anos de experiência.

Em relação às modalidades de ensino, o ensino presencial ocupa as primeiras posições em todos os países, com o surgimento de modelos virtuais se destacando em países como México (40%), Argentina (38%) e Espanha (38%). Os modelos híbridos, embora em menor escala, estão começando a ter uma presença significativa na República Dominicana (25%), no México (21%) e em Honduras (19%).

TEMPO ALOCADO PARA A ORGANIZAÇÃO DAS TAREFAS DE ENSINO

Na amostra, descobrimos que os participantes relataram passar mais horas preparando aulas e ensinando o conteúdo.

Um número significativo é o tempo dedicado à formação em si. Embora o escopo da amostra não nos permita distinguir se esse treinamento está vinculado a seus locais de trabalho, se é autodidata ou se é desenvolvido por vontade e interesse dos educadores, fora do local de trabalho.

Por outro lado, com base nos anos de experiência, podemos perceber que os professores iniciais (novatos) passam a maior parte do tempo no ensino de conteúdo e no desenvolvimento profissional. Por outro lado, os professores com mais anos de experiência declaram que dedicam mais tempo ao desenvolvimento profissional e à preparação do conteúdo da sala de aula, nessa ordem de prioridade.

Tempo destinado às tarefas de docência

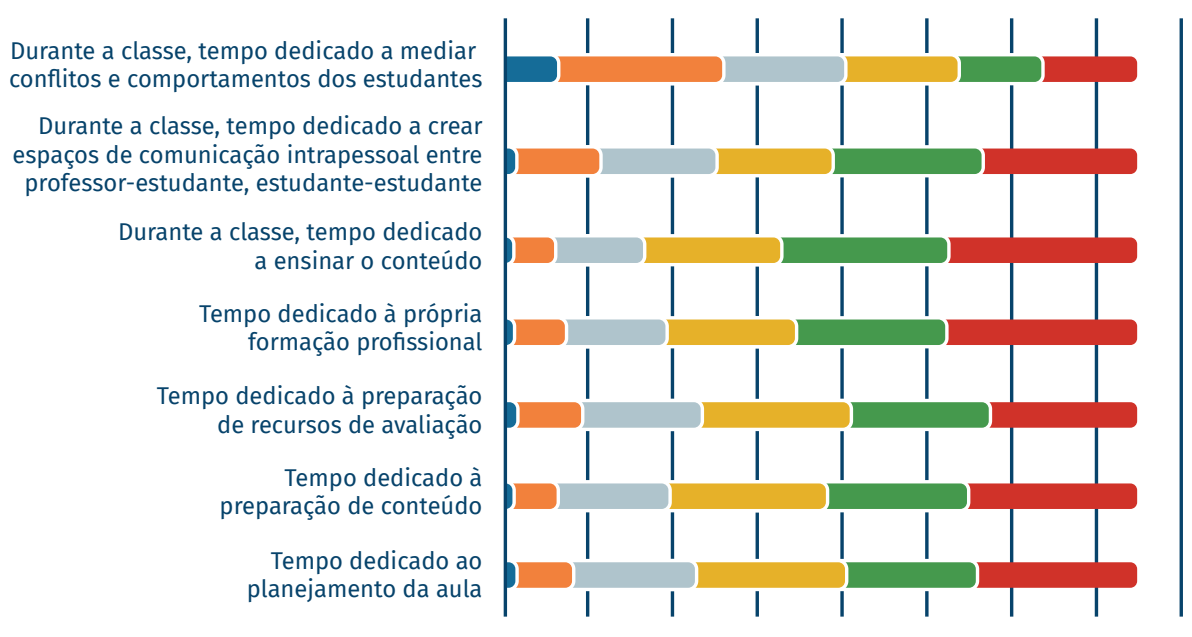


Gráfico 11. Tempo gasto no ensino, com base em dados gerais

País	Planejamento da sala de aula		Preparação do conteúdo		Preparação de recursos de avaliação		Treinamento profissional próprio		Ensinar o conteúdo durante a aula		Criar espaços para a comunicação intrapessoal entre professor-aluno, aluno-aluno e aluno-aluno		Gerenciar conflitos e o comportamento dos alunos	
	0 a 3	4 a 5	0 a 3	4 a 5	0 a 3	4 a 5	0 a 3	4 a 5	0 a 3	4 a 5	0 a 3	4 a 5	0 a 3	4 a 5
Angola	45,0	65,0	40,8	59,2	59,2	40,8	25,5	74,5	42,4	57,6	54,1	45,9	72,4	27,6
Argentina	61,7	38,3	46,7	53,3	46,7	53,3	40,0	60,0	63,3	36,7	63,3	36,7	85,0	15,0
Brasil	51,5	48,5	51,4	48,6	51,4	48,6	52,0	48,0	37,5	62,5	48,6	51,3	66,5	33,5
Colômbia	37,3	62,7	44,8	55,2	53,7	46,3	42,6	57,4	50,7	47,8	55,2	44,8	74,6	25,4
Equador	59,4	40,6	60,4	39,6	57,3	42,7	52,1	47,9	56,3	44,8	64,6	36,5	78,4	21,9
Espanha	75,9	24,1	55,2	44,8	74,1	25,9	63,8	36,2	53,4	44,8	72,4	27,6	91,4	8,6
Honduras	47,9	52,1	56,3	43,8	56,3	43,8	41,7	58,3	41,7	56,3	54,2	45,8	70,8	29,2
México	57,5	42,5	42,5	57,5	60,0	40,0	47,5	52,5	50,0	50,0	48,7	51,3	97,4	5,1
Rep. Dominicana	35,1	64,9	35,1	64,9	40,5	59,5	32,4	67,6	37,8	62,2	40,5	59,5	56,8	43,2

Tabela 2. Tabela de dados por país para distribuição do tempo de ensino.

Referência de valor: 0 a 3 - menor comprometimento de tempo; 4 a 5 - maior comprometimento de tempo com as tarefas indicadas.

Quando analisamos os dados por país, é interessante observar que os participantes de Angola (74,5%), República Dominicana (67%) e Argentina (60%) lideram a porcentagem de professores por país que percebem que gastam muito tempo em sua própria formação.

Em relação ao Planejamento de Sala de Aula, os profissionais de Angola (65%) e da República Dominicana (64%) ocupam as primeiras posições.

Outra descoberta significativa é que os professores que acham que passam mais tempo criando espaços de comunicação na sala de aula, passam menos tempo gerenciando conflitos e problemas de comportamento com seus alunos.

Consideram que gastam muito tempo em cada tarefa

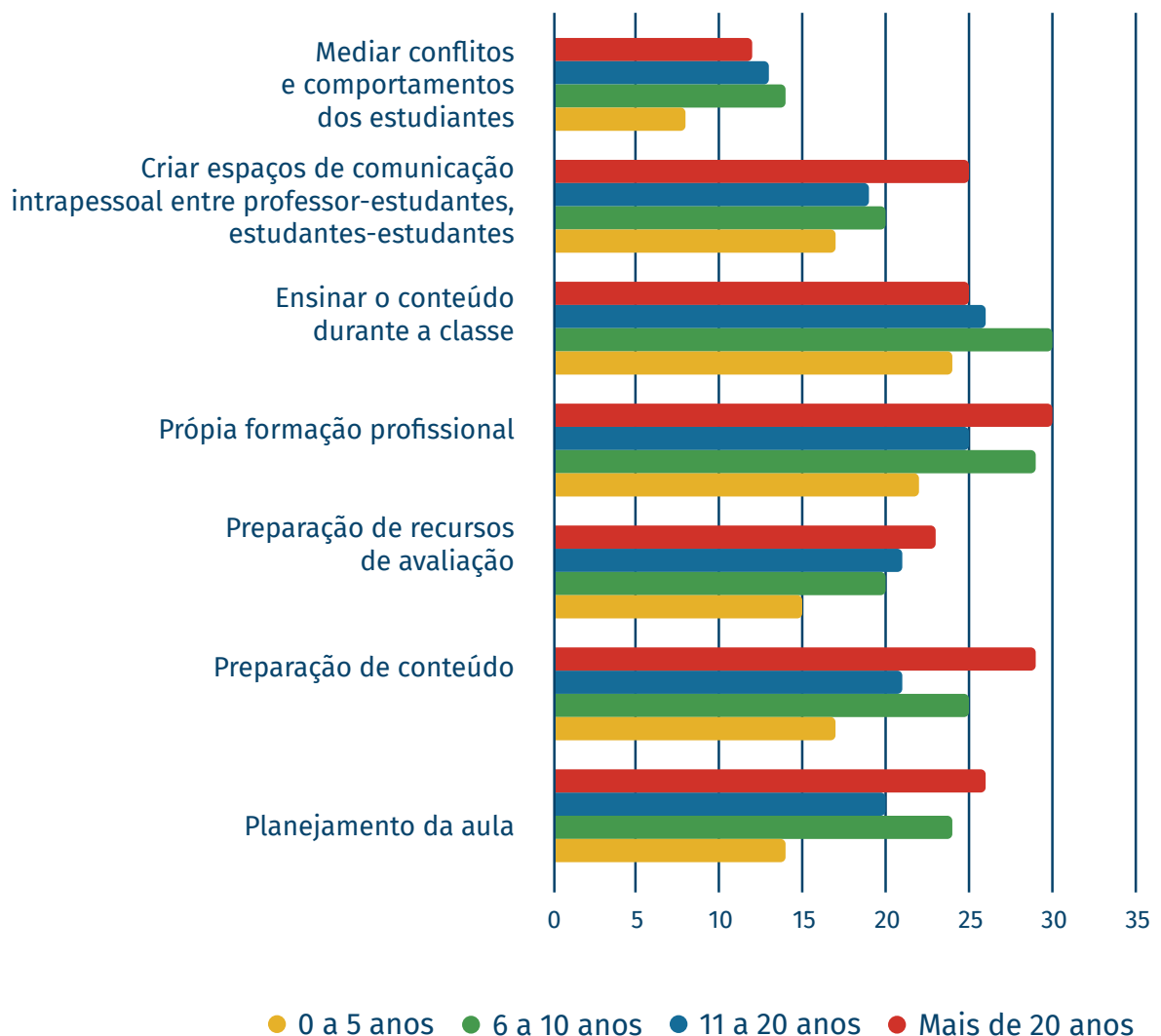


Gráfico 12 - Dados por anos de experiência.

A porcentagem de participantes de acordo com os anos de experiência é indicada. Entre os participantes com mais de 20 anos de experiência, 26% percebem que dedicam muito tempo ao planejamento da sala de aula, e entre aqueles com 0 a 5 anos de experiência, o percentual cai para 14%.

Se entendermos a Aprendizagem ao Longo da Vida como o conjunto de ações que os educadores realizam ao longo de sua carreira profissional e que lhes permite ampliar, desenvolver e atualizar seus conhecimentos, habilidades e atitudes, podemos observar na experiência de nossos entrevistados que esse treinamento tem diferentes tipos de particularidades, dependendo do setor de treinamento em questão e das regulamentações e normas locais.

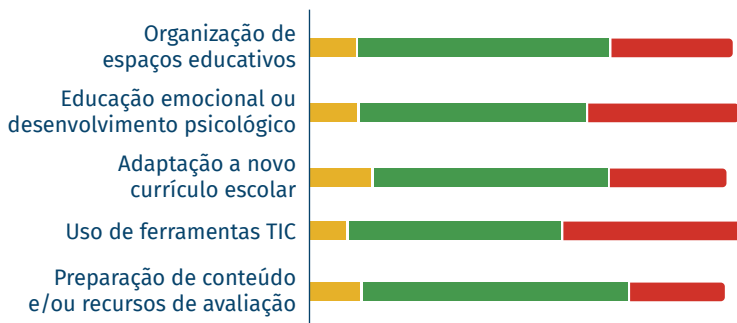
Além disso, podemos considerar sob essa denominação as ações formais ou informais em que se adquire conhecimento disciplinar, pedagógico ou tecnológico; que são oferecidas em diferentes formatos (como cursos, seminários e pesquisas, bem como por meio do apoio de redes de professores). Em certos casos, as atividades de desenvolvimento profissional contínuo podem levar a qualificações ou certificações adicionais. Para a maioria dos professores pesquisados, esse último ponto é um dos riscos percebidos, já que nem todos os países veem o treinamento em serviço como uma política prioritária, mesmo que a necessidade de treinamento de professores em serviço seja oficialmente reconhecida como uma demanda a ser atendida pelo governo da época.

Entre os professores, o maior risco percebido nessa área é que há uma lacuna muito grande entre os cursos oferecidos pelas administrações e as necessidades "reais" de treinamento que os professores diagnosticam em seu trabalho diário na sala de aula. Por outro lado, o acesso à certificação extra para horas de treinamento contínuo nem sempre é reconhecido como um mérito de reconhecimento profissional, o que raramente, ou nunca, se traduz em aumentos salariais ou promoção em categorias ou escalas administrativas.

Tendo esse ponto de partida em mente, podemos observar que, entre as necessidades de formação exigidas pelos professores, o acesso ao treinamento ligado ao uso, desenvolvimento e aplicação de tecnologias no ensino lidera as demandas, seguido pelo treinamento que aborda questões de educação emocional e desenvolvimento psicológico.

Quando a consulta é feita entre os profissionais envolvidos na Formação de Professores ou na Formação de Instrutores (considerando as respostas agrupadas), a necessidade de oferecer cursos de Educação Emocional e Desenvolvimento Psicológico aparece em primeiro lugar, seguida pelo uso de ferramentas de TIC.

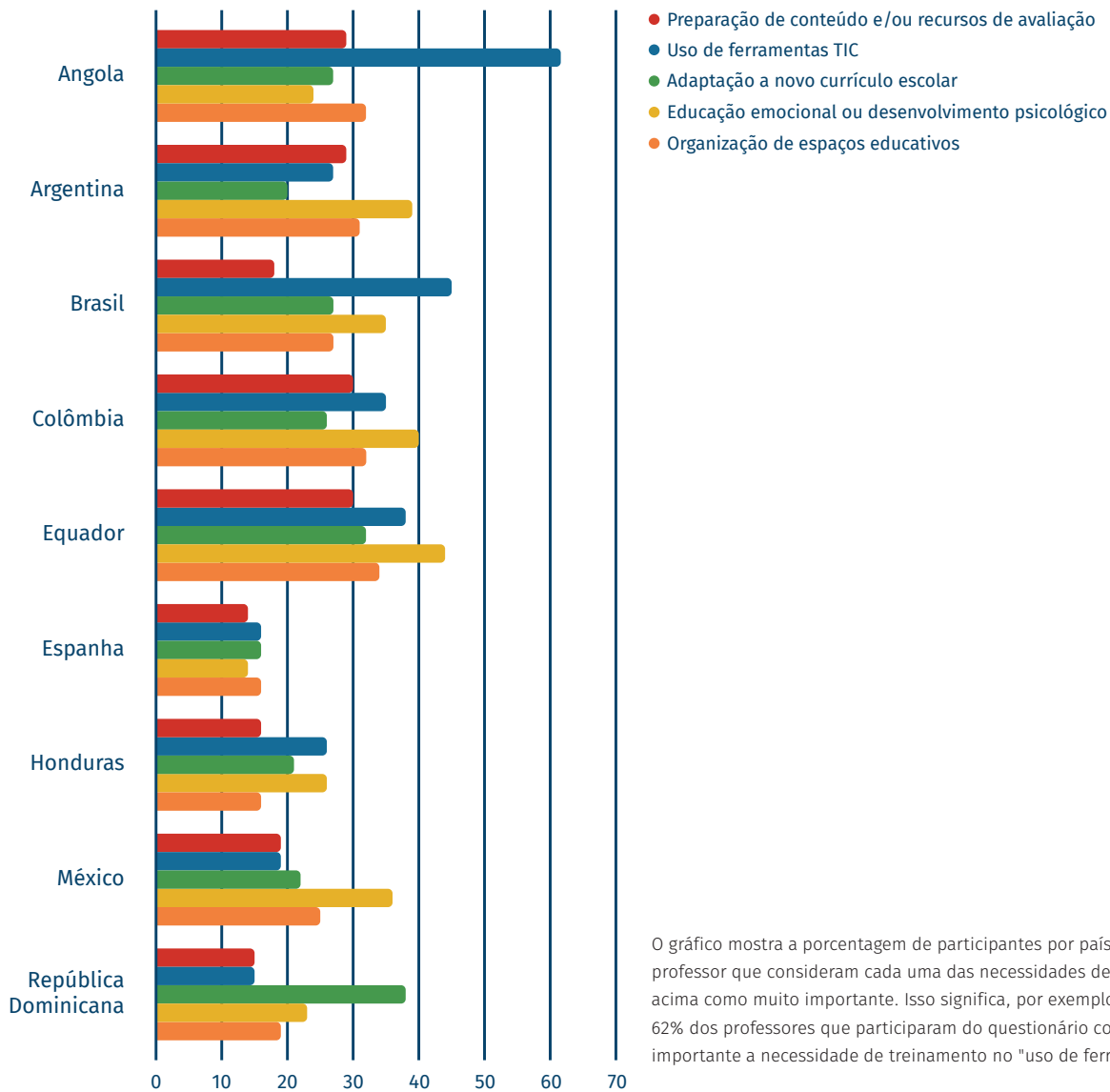
Necessidades formativas percebidas pelos professores



Necessidades formativas dos professores, segundo os formadores de professores



Necessidades formativas por países, de acordo com os professores

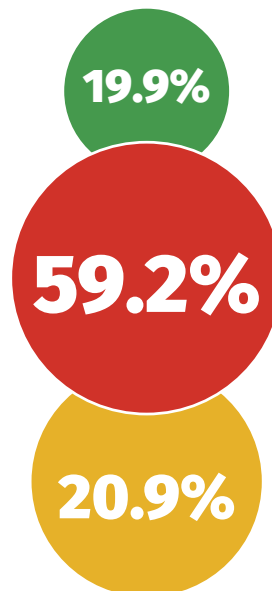


Prioridades na formação do professorado

Baixa: não se oferecem oportunidades de formação.

Média: não é prioridade, mas se oferecem algumas oportunidades de formação.

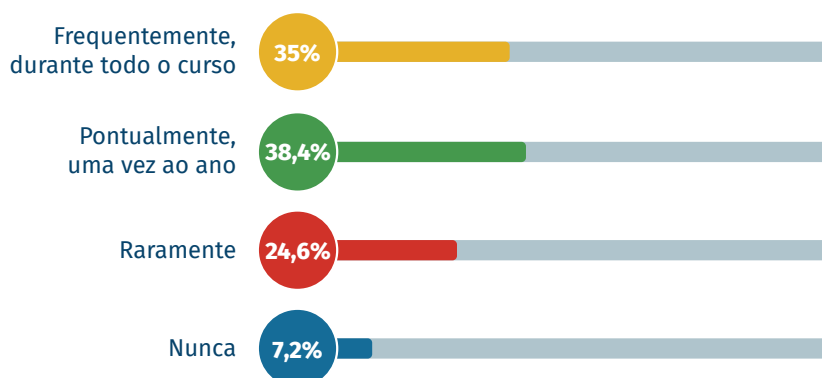
Alta: é uma das prioridades do centro, oferecem muitas oportunidades de formação.



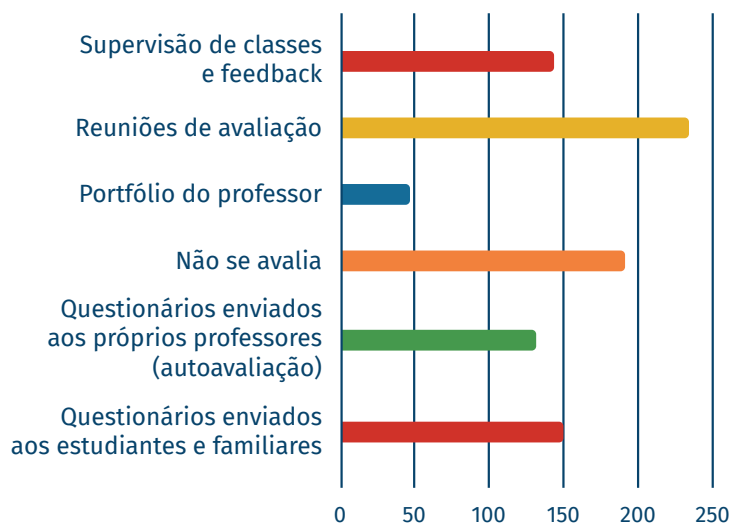
PERCEPÇÃO DA AVALIAÇÃO DOS PROFESSORES

Em relação aos sistemas de monitoramento e avaliação do trabalho docente por parte dos responsáveis pelos centros ou pelas instituições nacionais de avaliação, é possível observar que, embora 68,2% dos entrevistados afirmem que passam por processos frequentes e/ou específicos de avaliação do seu trabalho, é significativo notar que 31,8% dos participantes não passam por processos de revisão sistemática ou a frequência com que esses processos são realizados em seus centros é significativamente menor.

Frequência na avaliação do professorado



Métodos de avaliação docente



Alguns participantes não souberam responder se existe um método sistemático em seu centro de estudos, sem saber como eles são avaliados.

No entanto, ao analisar mais detalhadamente os métodos usados para realizar essas avaliações, é interessante observar que, quando são realizadas regularmente, elas geralmente combinam: uma modalidade coletiva (por meio de reuniões de avaliação) ou consulta direta (por meio de questionários). Nos últimos casos, as consultas envolvem a triangulação de pontos de vista, combinando os sistemas de autoavaliação dos professores com a consulta ao corpo discente e às famílias. 41% dos participantes relataram usar mais de um método de avaliação.

Os dados analisados sugerem a necessidade de repensar esses sistemas de avaliação de desempenho, não apenas como uma ferramenta que credencia as competências docentes, mas também como um instrumento que permite o monitoramento institucional, culminando no desenvolvimento de linhas de ação para atender às necessidades específicas do corpo docente e, assim, melhorar seu desempenho e atender às demandas cada vez maiores do corpo discente.

DESAFIOS PERCEBIDOS

Entre os desafios percebidos como os mais importantes, os sentimentos do grupo consultado mostram uma profunda necessidade de trabalhar na compreensão do papel atual do professor. Uma resposta que sugere a necessidade de desenvolver programas de formação que apoiem todos os professores no desenvolvimento de competências e habilidades ligadas ao gerenciamento emocional; ao desenvolvimento da reflexividade sobre a prática; à identidade docente; ao desenvolvimento de habilidades de comunicação; à abordagem de conteúdo contextualizado no tempo e no espaço em que ocorrem os processos de aprendizagem, entre outros. É necessário repensar o "ser, estar e fazer como professor" para adquirir habilidades que facilitem o acompanhamento dos processos de aprendizagem de um corpo discente cada vez mais diversificado.

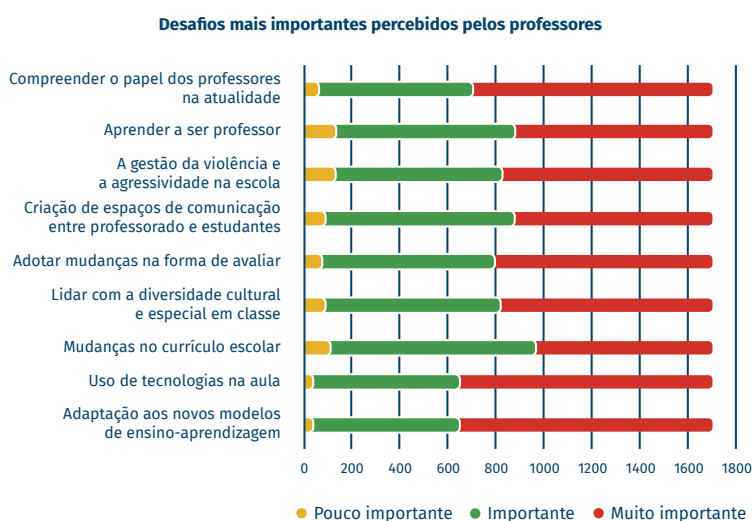


Figura 19 - Percepção dos desafios mais importantes para os professores.

Para isso, são identificadas algumas ações importantes, como favorecer o interesse pessoal e educacional dos professores, levando em conta a diversidade de interesses e experiências, ao oferecer programas de treinamento nos centros. Isso se traduz em um apelo para que as autoridades e os gerentes ouçam as demandas de treinamento que surgem na sala de aula. Associado a isso está o apelo para o desenvolvimento de políticas educacionais do Estado que transcendam as particularidades dos governos em exercício. Isso se traduz em uma demanda concreta por apoio e suporte às escolas, incentivos financeiros, reconhecimento do tempo de treinamento contínuo como parte da jornada de trabalho

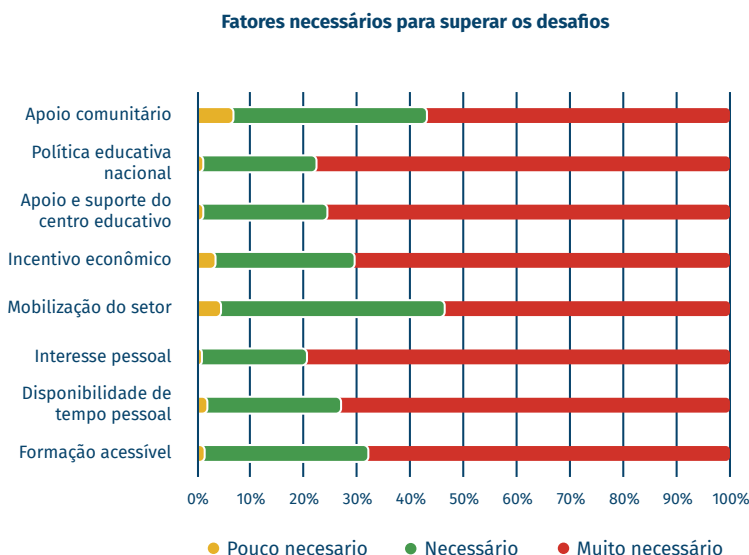


Figura 20 - Percepção dos fatores que influenciam o aprimoramento do treinamento de professores

Necessidades formativas por países, de acordo com o professorado

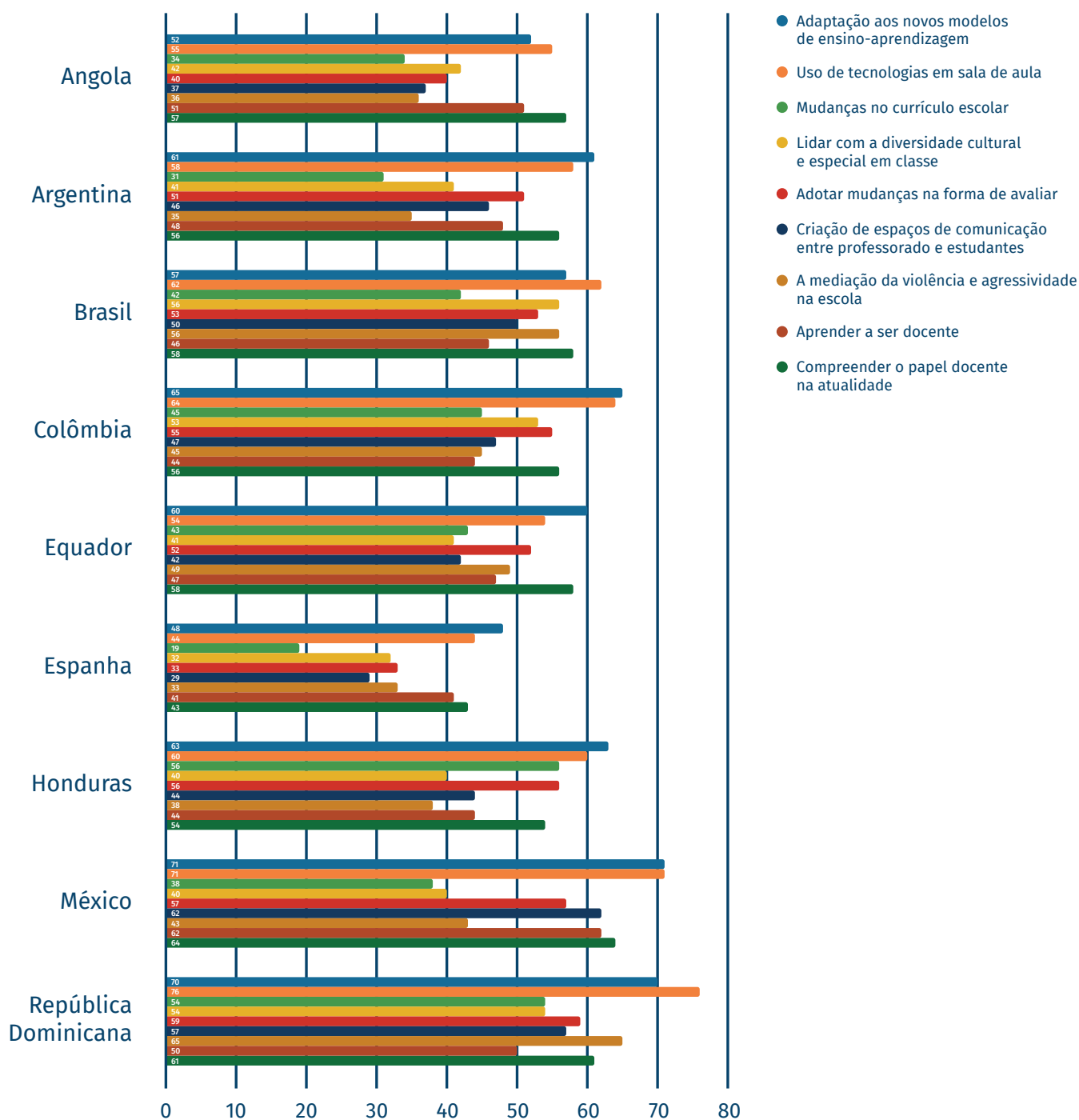


Figura 21 - Percepção dos desafios mais importantes para os professores por país.

Porcentagem de participantes por país que consideram os desafios listados como "muito importantes". Por exemplo, 57% dos participantes angolanos consideram muito importante o desafio de entender a atual função de professor.

No caso da Argentina, Colômbia, Equador, Espanha, Honduras e México, o principal desafio está na adaptação aos novos modelos de ensino-aprendizagem.

Em países como o Brasil e a República Dominicana, os participantes afirmaram que um dos maiores desafios para os professores é o acesso e o uso da tecnologia em sala de aula.

Fatores de risco



Figura 22 - Fatores de risco.

Porcentagem de professores que relatam sentir diferentes níveis de fatores de risco em seu trabalho diário: estresse emocional e fadiga física no trabalho.

GERENTES E DIRETORES ACADÊMICOS

Quando perguntados sobre o apoio recebido dos gerentes e diretores acadêmicos que lideram as ações em seus centros de estudo, vê-se como um risco e, ao mesmo tempo, como uma oportunidade a promoção de ações de apoio ao ensino focadas em questões como: o desenvolvimento de ações que favoreçam a comunicação com o corpo discente como um todo (mais uma vez, observa-se a necessidade de acompanhamento emocional e psicológico); a comunicação do centro com os ambientes e contextos comunitários (famílias, instituições comunitárias, agentes locais, etc.) e o apoio na formação e avaliação do trabalho docente.

Atenção e suporte ao professorado



Figura 23 - Apoio aos professores

CONCLUSÕES

Como a introdução do relatório aponta, o conhecimento, as habilidades e o compromisso com o treinamento de professores e líderes escolares são fatores essenciais para alcançar os resultados educacionais que cada sistema estabelece para atender às necessidades dos cidadãos. Portanto, é importante que as pessoas que ensinam e gerenciam esses espaços de ensino sejam as mais qualificadas, talentosas e capazes para atender às novas demandas impostas à profissão de professor.

Ao longo das seções foi possível observar uma série de fatores que são identificados pelos professores que participaram desta pesquisa como elementos que não favorecem seus processos, entre eles, destacam-se os seguintes indícios:

Os professores gastam menos da metade do seu tempo em instrução direta, enquanto as tarefas diretamente relacionadas ao ensino ocupam quase um quarto do seu tempo. O trabalho administrativo, a administração da escola ou as reuniões com as famílias ocupam a outra parte.

O bem-estar do professor é visto como um fator de risco, já que quase 50% dos professores relatam sentir um estresse "suportável" ou "muito" no trabalho. Os professores destacam principalmente o ônus das funções administrativas, a marcação excessiva de provas e trabalhos dos alunos, a responsabilidade pelos resultados dos alunos e a conformidade com as exigências das autoridades.

Em outros estudos, constatou-se que a remuneração dos professores varia muito, assim como a satisfação com seus salários, dependendo do histórico dos entrevistados. Em média, apenas 37,8% dos professores estão satisfeitos com seus salários, embora em outros países essa taxa seja maior, por exemplo, 50,2% na Espanha. Na maioria dos países, os professores se aposentam aos 65 anos de idade. Os sistemas educacionais que permitiram que os professores se aposentassem antes dessa idade tendem a aumentar gradualmente a idade de aposentadoria. Portanto, é possível observar a presença de professores com mais de 20 anos de experiência nas escolas.

Em relação à avaliação de professores, diversos estudos indicaram que, em países com uma estrutura nacional para avaliação de professores, mais professores consideram útil o feedback que recebem, em comparação com professores de países sem essa estrutura. Por outro lado, 55% dos professores na Espanha consideram que o feedback que receberam teve um impacto positivo em seu desempenho. Os questionários (pesquisas com alunos e famílias e autoavaliações) vêm em primeiro lugar, seguidas de observação em sala de aula e entrevistas entre o professor e a equipe de avaliação ou reuniões de grupo como os métodos mais comuns usados para realizar essa avaliação.

Em termos de carreira docente, ter perspectivas de carreira pode ser um importante fator de motivação entre os professores e permite que eles desenvolvam habilidades para avançar em sua profissão e continuar a oferecer ensino de qualidade aos alunos. No entanto, em muitos dos países representados, a legislação sobre essa questão continua sendo um tópico sempre negligenciado.

Reconhece-se que a promoção da mobilidade territorial e/ou transnacional contribui para o desenvolvimento de uma ampla gama de competências entre os professores. No entanto, apenas uma minoria de professores saiu de suas escolas para treinamento ou esteve no exterior para fins profissionais ou de aperfeiçoamento.

Diante dessas demandas, há um consenso sobre a necessidade de promover reformas e novas políticas em áreas como formação inicial de professores, desenvolvimento profissional contínuo, condições de trabalho, carreiras de professores, avaliação de professores e bem-estar dos professores. Daí a ratificação da necessidade de desenvolver processos de formação e suporte de professores que atendam às reais demandas desse grupo, que atendam às necessidades cada vez mais flutuantes do corpo docente como um todo e que não ignorem as particularidades dos contextos e ambientes onde ocorrem as atividades de formação.

Em conjunto com isso, um dos desafios restantes continua sendo a necessidade de promover programas e incentivos que ajudem a estimular o treinamento de professores em serviço, incluindo o pedido de reconhecimento e promoção na carreira docente e incentivos salariais, que estão no topo da lista quando se trata de fazer exigências.

Entre os facilitadores mencionados para promover esse movimento, o desenvolvimento de medidas de apoio adicionais, como licença de estudo gratuita ou remunerada, liberação do tempo em sala de aula para capacitação pessoal e redução do pluriemprego, poderiam se tornar fatores que facilitariam o acesso e a participação dos professores em programas de aperfeiçoamento, reduzindo o desgaste.

A melhoria das condições de trabalho, a redução dos contratos temporários - levando em conta que apenas um em cada três professores com menos de 35 anos tem um contrato de prazo fixo - seria outro fator a ser considerado para incentivar o aprendizado ao longo da vida.

Por fim, é necessário que os gestores elaborem políticas de longo prazo que facilitem e incentivem o investimento em pesquisa na sala de aula e, ao mesmo tempo, criem espaços onde os professores possam desenvolver ações reflexivas sobre suas próprias ações, seja individualmente ou de forma colaborativa, acompanhando a formação de outros profissionais.

“O maior desafio que sinto hoje é ter alunos de inclusão, sem estar preparada para eles, sem ter a formação adequada para atender às suas necessidades”

“A formação de professores competentes impacta o projeto educacional de qualquer nação. Se quisermos dados e resultados educacionais de alto nível, precisamos debater, repensar e reconstruir conjuntamente a formação docente contemporânea, superando os desafios que surgem no situação atual da educação escolar”

“Existem muitos desafios e um dos principais está em valorizar os professores e incentivar a formação na área onde trabalham”

“Entendo que o grande desafio atualmente é recuperar a imagem dos professores, tanto social como institucionalmente. É urgentemente necessário rever o reconhecimento e a validação dos professores. O tempo de trabalho, a quantidade de trabalho, a remuneração e o a educação continuada são os pontos mais críticos nesta área”



“A formação de professores é essencial para o desenvolvimento e a melhoria de práticas professores aplicados dentro e fora da sala de aula!”

“Trabalhe muito as habilidades emocionais e abra espaços para o diálogo com seus alunos, nem tudo pode ser apenas conteúdo”

“Atualmente o maior desafio é trocar o chip em relação à responsabilidade de ensinar e reconhecer que enfrentamos um nova geração jovem com grande facilidade de acesso à informação, que exige coerência entre a fala e as ações do professor para responder aos problemas atuais. Os professores devem assumir o desafio de ser um professor do século 21, em tempo de pós-pandemia”

“Os professores de hoje devem estar preparados, motivados e equipados para enfrentar tais desafios, pois é uma profissão que exige, acima de tudo, equilíbrio emocional”

>>>>



DEPOIMENTOS

REFERÊNCIAS

Diario Oficial de la Unión Europea (2018). *Recomendación del consejo*. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=LT](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=LT)

European Commission, European Education and Culture Executive Agency, Motiejūnaitė-Schulmeister, A., De Coster, I., Davydovskaia, O. (2021). *Teachers in Europe : careers, development and well-being*, (P.Birch, edito) Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2797/997402>

European Education and Culture Executive Agency, Eurydice, Delhaxhe, A., Birch, P., Piedrafita Tremosa, S. (2018). *La profesión docente en Europa: acceso, progresión y apoyo*, (A.Delhaxhe, edito) Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2797/917260>

Ortiz, E. A., Hincapié, D., & Paredes, D. (2020). *Educar para la vida: El desarrollo de las habilidades socioemocionales y el rol de los docentes*. <https://doi.org/10.18235/0002492>

Profissão professor na América Latina: Por que a docência perdeu prestígio e como recuperá-lo? (2018). Banco Interamericano de Desenvolvimento. <https://educacao-integral.org.br/wp-content/uploads/2018/08/Profissao-Professor-na-America-Latina-Por-que-a-docencia-perdeu-prestigio-e-como-recupera-lo.pdf>

Real Decreto 1045/2018, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación y Formación Profesional. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2018/08/24/1045>

UNESCO Office Santiago and Regional Bureau for Education in Latin America and the Caribbean (Ed.). (2021). *Formadores de docentes en seis países de América Latina: Instituciones, prácticas y visiones*. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380227>



www.funiber.org

