

LÍDERES EM GESTÃO ESCOLAR (Lg)^e

O LGE é uma iniciativa da Fundação Lemann

**Planos de Carreira:
como selecionar e manter bons
professores em sua rede de ensino**

Mariza Abreu

Consultora Legislativa



Concepção geral



Elaboração ou adequação dos planos de carreira do magistério

- Objetivos
- Concepções e conceitos
- Recursos financeiros
- A questão da abrangência: magistério (docência e funções de suporte pedagógico) e servidores de escola da área técnico-administrativa e de serviços

Por que nova carreira para o magistério?

- Principal objetivo: melhorar a qualidade da educação
- Educação de qualidade:
 - acesso, permanência na escola, aprovação e aprendizagem dos alunos
 - bons professores
- Para isso, é preciso melhorar:
 - formação inicial e continuada
 - salários
 - carreira
 - condições de trabalho dos professores

Princípios para a nova carreira

- **Geral:**
 - Valorização profissional do magistério articulada com melhoria dos resultados educacionais
- **Específicos:**
 - Melhoria da seleção dos professores
 - Valorização da formação continuada
 - Valorização do desempenho profissional
 - Melhoria dos salários iniciais
 - Melhoria dos salários em geral
 - Redimensionamento das gratificações, quando couber, como instrumento de gestão de pessoal
 - Sustentabilidade das despesas com previdência

Do que trata a carreira?

- **Ingresso**
 - Concurso
 - Estágio probatório
 - Salário inicial
- **Progressão**
 - Posições e fatores de evolução na carreira
 - Aumentos nos salários
- **Jornada**
 - Duração e composição
- **Vantagens**
 - Se for o caso, gratificações e adicionais
- **Direitos**
 - Férias e licenças

Objetivo geral: Valorização profissional do magistério articulada com melhoria dos resultados educacionais

- Articulação entre carreira e avaliação docente
- Dimensões da avaliação docente
 - Conhecimentos \Rightarrow saberes diversificados e específicos necessários ao exercício profissional
 - Desempenho \Rightarrow preparação das aulas, atuação em sala de aula, relacionamento com os alunos, participação em reuniões etc
 - Resultados do trabalho docente \Rightarrow aprovação e aprendizagem dos alunos

Objetivo geral: Valorização profissional do magistério articulada com melhoria dos resultados educacionais

- Objetivo específico: Melhoria da seleção dos professores
- **“1=Só os melhores ensinam** – Poucos fatores influenciam tanto a qualidade do ensino em um país quanto o nível de seus professores – daí a relevância de recrutar os mais talentosos. Foi com esse objetivo que países como Coreia do Sul e Finlândia criaram seleções tão rigorosas quanto as de uma grande empresa.”

Educação = 7 medidas testadas e aprovadas, Mona Mourshed, da consultoria McKinsey

Objetivo geral: Valorização profissional do magistério articulada com melhoria dos resultados educacionais

- Objetivo específico: Melhoria da seleção dos professores
- Qualificar os concursos públicos
 - Concursos tradicionais \Rightarrow somente avaliação de conhecimentos, em geral, por disciplinas (ainda pode ser insuficiente)
 - Novos concursos
 - \Rightarrow avaliação de conhecimentos e avaliação de desempenho
 - \Rightarrow articulação com o currículo (a proposta das áreas de conhecimento)
- Experiências em curso \Rightarrow CE e SP

Objetivo geral: Valorização profissional do magistério articulada com melhoria dos resultados educacionais

- Objetivo específico: Melhoria da seleção dos professores
- **“2=Para cada estudante de pedagogia, um tutor –**
Em países de bom ensino, ninguém se forma sem antes fazer o básico: entrar numa sala de aula na função de professor. Não se trata de um estágio comum. Os universitários são acompanhados por espécies de tutores, professores experientes cujo papel é orientar os novatos do momento em que se sentam para planejar uma aula até quando corrigem a lição.”

Educação = 7 medidas testadas e aprovadas, Mona Mourshed, da consultoria McKinsey

Objetivo geral: Valorização profissional do magistério articulada com melhoria dos resultados educacionais

- Objetivo específico: Melhoria da seleção dos professores
- Qualificar o estágio probatório
 - Processos tradicionais \Rightarrow avaliação de desempenho realizada por pares
 - Propostas \Rightarrow avaliação por instituições externas (Decreto PDE/MEC) e residência docente
 - Necessidade de articular com oportunidades de formação continuada
- Experiências em curso \Rightarrow GO

Objetivo geral: Valorização profissional do magistério articulada com melhoria dos resultados educacionais

- Objetivos específicos: Valorização da formação continuada e do desempenho profissional
- Questão anterior \Rightarrow valorização da formação inicial \Rightarrow “níveis” na carreira segundo a habilitação ou titulação
 - Níveis na carreira com base na Lei 5.692/71 \Rightarrow pelo menos cinco níveis
 - Níveis na carreira com base na Lei 9.394/96 \Rightarrow médio/normal e superior/graduação plena
 - A “pós-graduação” \Rightarrow formação inicial para funções de suporte à docência (art. 64) para progressão nos “níveis” e formação continuada para promoção nas “classes”

Objetivo geral: Valorização profissional do magistério articulada com melhoria dos resultados educacionais

- Objetivos específicos: Valorização da formação continuada e do desempenho profissional
- LDB \Rightarrow progressão funcional baseada na titulação e avaliação de desempenho
- Resolução 3/97 \Rightarrow progressão por dedicação exclusiva ao cargo, desempenho, qualificação, tempo de serviço e avaliação de conhecimentos
- Resolução 2/09 \Rightarrow progressão por titulação, experiência, desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional

Objetivo geral: Valorização profissional do magistério articulada com melhoria dos resultados educacionais

- Objetivos específicos: Valorização da formação continuada e do desempenho profissional
 - Em geral, hoje progressão com predominância do tempo de serviço
 - Ou formação continuada desarticulada da melhoria da aprendizagem dos alunos
 - Ou, ainda, avaliação de desempenho profissional com base em fatores também com pouca articulação com a melhoria dos resultados educacionais
 - Ou, em experiências como a do Chile, com complexos sistemas de avaliação de desempenho (observação em sala de aula, apresentação de trabalhos escritos, autoavaliação etc.) com relação custo-benefício sujeita a questionamento

Objetivo geral: Valorização profissional do magistério articulada com melhoria dos resultados educacionais

- Objetivos específicos: Valorização da formação continuada e do desempenho profissional

Possibilidades:

- Avaliação individual de conhecimentos para progressão na carreira em caráter permanente
 - provas e comprovantes de cursos ou atividades de formação continuada com aproveitamento
 - provas “inteligentes” (dificuldade: o que é “bom professor”?)
 - estudos nos EUA ⇒ “Construindo um professor melhor”
 - experiências do Chile e SP

Objetivo geral: Valorização profissional do magistério articulada com melhoria dos resultados educacionais

- Objetivos específicos: Valorização da formação continuada e do desempenho profissional

Possibilidades:

- Avaliação coletiva dos resultados educacionais para pagamento de remuneração variável ou 14^o salário
 - aprovação e aprendizagem dos alunos por escola: IDEB ou outro indicador
 - possibilidade de considerar outros fatores como indicadores de gestão, satisfação dos pais etc.
 - necessidade de considerar fatores externos e internos à escola que influenciam na aprendizagem (experiência de NY)
 - experiências: SP, MG, AM, PE, Foz do Iguaçu, PL 319/08

Objetivo geral: Valorização profissional do magistério articulada com melhoria dos resultados educacionais

- Objetivos específicos: Valorização da formação continuada e do desempenho profissional

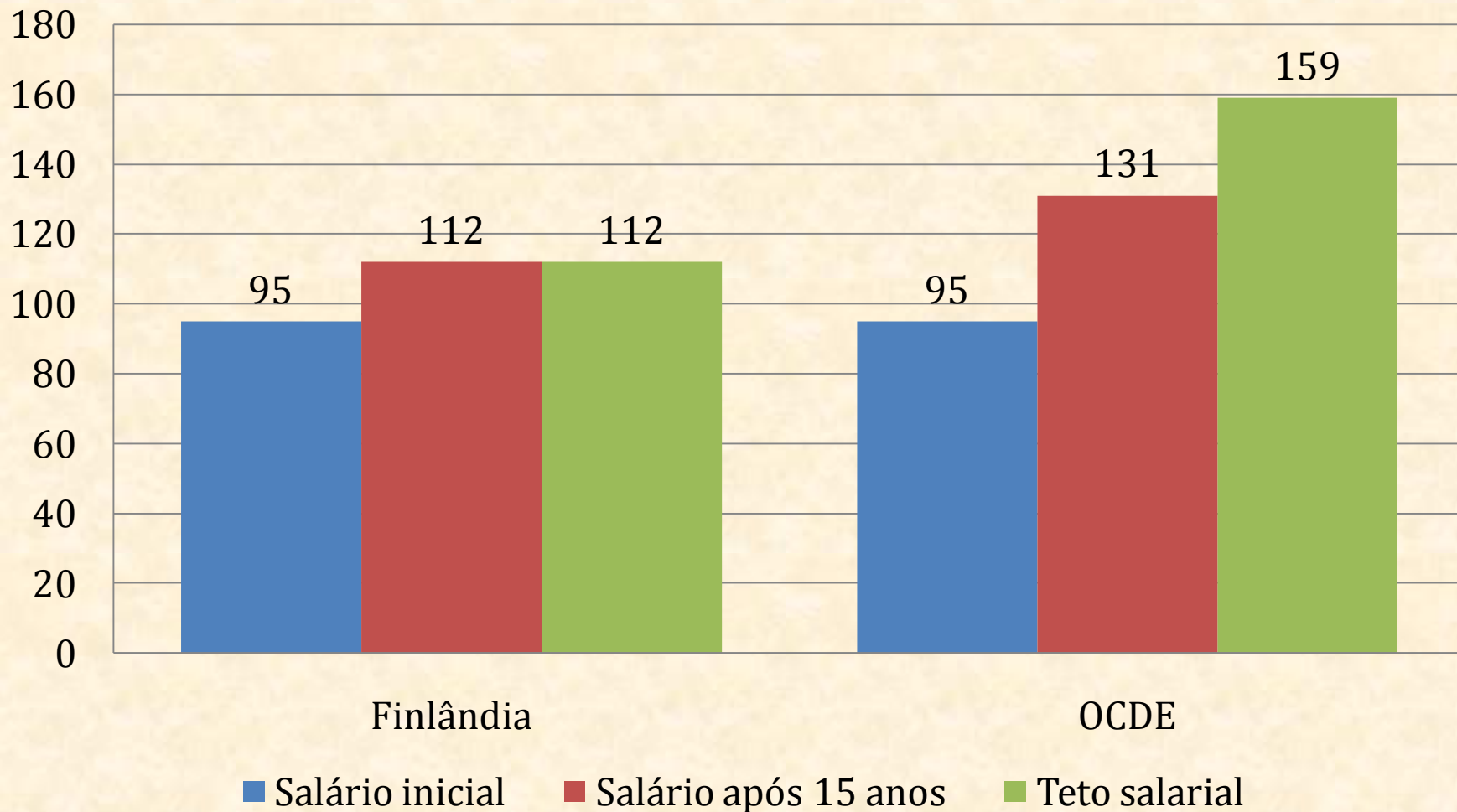
Possibilidades:

- Avaliação individual de desempenho profissional
 - Instrumentos: observação sala de aula, análise material didático utilizado pelo professor etc
 - Realizada pela equipe diretiva da escola ou instituição externa
 - Finalidade: progressão na carreira (Chile e MG) ou aprimoramento profissional sem consequências diretas funcionais e/ou salariais
 - Importância de articulação da avaliação de desempenho com ações de formação continuada

Objetivo geral: Valorização profissional do magistério articulada com melhoria dos resultados educacionais

- Objetivos específicos: melhoria dos salários iniciais e melhoria dos salários em geral
- Vencimento inicial e dispersão salarial
 - CNTE \Rightarrow “De pouco vale um plano com vencimento inicial irrisório e com grande dispersão entre os níveis e as classes.”
 - Planos de carreira com base na Lei 5.692/71 \Rightarrow grande diferença entre nível médio e superior
 - Resolução 3/97 \Rightarrow até 50% entre nível médio e superior
 - Resolução 2/09 \Rightarrow não dispõe sobre essa diferença
 - CNTE \Rightarrow no mínimo 50% entre nível médio e superior

Finlândia e OCDE: salário inicial X dispersão salarial para recrutamento de bons professores



Objetivo geral: Valorização profissional do magistério articulada com melhoria dos resultados educacionais

- Objetivos específicos: redimensionamento das gratificações, quando couber, como instrumento de gestão de pessoal e sustentabilidade das despesas com previdência
- Fundamentos, fatores geradores e importância das gratificações na carreira do magistério
- Utilizações incorretas de gratificações na carreira do magistério
- Condições de percepção e de incorporação dos valores das gratificações aos proventos da aposentadoria

Objetivo geral: Valorização profissional do magistério articulada com melhoria dos resultados educacionais

- Jornada de trabalho docente
 - Lei 9.394/96 (LDB) \Rightarrow período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho
 - Resolução 3/97 \Rightarrow jornada de até 40 horas semanais com 20 a 25% de horas-atividade
 - Lei 10.172/01 (PNE) \Rightarrow jornada de trabalho com 20 a 25% de horas-atividade
 - Lei 11.738/08 \Rightarrow no máximo 2/3 de carga horária de interação com os alunos (vigência suspensa pelo STF)
 - Resolução 2/09 \Rightarrow jornada preferencial de no máximo 40 horas com ampliação paulatina das horas-atividade, assegurando no mínimo o já destinado
 - CNTE \Rightarrow defende 1/3 de horas-atividade mas admite o cumprimento da Lei do PNE diante da medida cautelar do STF

Passagem da atual para a nova carreira

- Princípios a serem preservados a cada servidor público
 - irredutibilidade de vencimentos
 - garantia de direitos adquiridos

Objetivo geral: Valorização profissional do magistério articulada com melhoria dos resultados educacionais

- **“3=Tornar atraente a carreira de professor** – A junção de duas medidas se revelou eficaz em uma dezena de países. Uma delas diz respeito ao salário inicial dos professores: quando o valor foi igualado ao de outras carreiras, houve um substancial aumento na procura por faculdades de educação.(...) Isso, no entanto, não é o bastante. Os mais brilhantes só passaram a procurar maciçamente a carreira de professor depois que esses países implantaram sistemas meritocráticos, nos quais os melhores ganham mais dinheiro e responsabilidade (...)”

Educação = 7 medidas testadas e aprovadas, Mona Mourshed, da consultoria McKinsey