

## Workshop sobre implementação de políticas docentes

*Coordenado por Monserrat Creamer*

Durante os workshops do Fórum Regional de Política Educacional - intitulado "Como enfrentar a crise de aprendizagem na América Latina e no Caribe" - representantes dos ministérios da educação da região, organizações internacionais e regionais, e outros atores do sistema educacional trabalharam de maneira articulada e participativa em torno de quatro eixos: políticas curriculares, avaliação da aprendizagem, políticas docentes e políticas digitais. Como resultado, foram identificados desafios e recomendações para enfrentar a crise de aprendizagem.

Este documento reúne os principais pontos destacados em termos de políticas docentes.

### DESAFIOS

#### Desempenho docente

- 1) Limitações da formação inicial e contínua. Há uma necessidade de formação inicial que considere o contexto da prática e aborde a aprendizagem, avaliação e conhecimento de estudantes; envolvendo instituições de formação docente nas comunidades locais.
- 2) Formação das equipes docentes do futuro, integrando inovações e perspectivas de cidadania com uma visão sistêmica e com bases sólidas nas disciplinas essenciais (linguagem, matemática, ciências).
- 3) Maior investimento em formação docente com base em normas e padrões estabelecidos com perspectiva de gênero, diversidade e inclusão.
- 4) Valor insuficiente para a carreira docente salários baixos e falta de comprometimento de novos perfis de educadores para cobrir a demanda de profissionais qualificados e vocacionais, especialmente especialistas, em diferentes regiões

(principalmente as mais isoladas e rurais com dificuldades de acomodação e condições de vida adequadas).

**5)** Carência de critérios nacionais uniformes para a nomeação de professores com base no mérito (anos de experiência, pressão dos conselhos escolares ou interferência política, que afetam o desempenho docente e a continuidade do emprego).

**6)** Atualização da profissão docente e acesso irrestrito à carreira (mobilidade ascendente), com informações claras e diretrizes de comportamento, uma vez que estejam em vigor.

**7)** Redução da carga administrativa e das tarefas, a fim de reforçar as estratégias de acompanhamento pedagógico e evitar a deserção nos primeiros anos do curso de graduação.

**8)** Integração da cultura de avaliação do desempenho docente nas políticas de desenvolvimento profissional, para que as equipes docentes não tenham uma visão punitiva e se apropriem de seu processo de avaliação e autoavaliação.

**9)** Revisão da cultura de supervisão, associada à inspeção e ao controle de questões burocráticas, no sentido de um acompanhamento pedagógico.

### **Articulação**

**10)** Falta de sinergias entre políticas docentes e bem-estar emocional, saúde, segurança, finanças e outras políticas.

**11)** Trabalho insuficiente de interação e envolvimento entre os diferentes níveis e atores do setor educacional, através de redes, intercâmbio de pares, entre outros.

### **Contexto**

**12)** Condições de trabalho e infraestrutura (instalações, recursos educacionais e mobiliário) inclusivas para toda a comunidade são insuficientes para torná-las seguras e propícias ao trabalho pedagógico e escolar.

## Sustentabilidade

**13)** Falta de financiamento para políticas e estratégias educacionais eficazes.

**14)** Carência de políticas docentes contextualizadas, baseadas na autonomia escolar e no diagnóstico das necessidades de estudantes e que consideram diferentes partes interessadas.

## RECOMENDAÇÕES

### Desempenho docente

**1) Estabelecer** e monitorar padrões de formação inicial e contínua para padronizar a qualidade, credenciar e certificar professores, facilitar a conclusão de seus estudos e formar redes de formação para a construção do conhecimento coletivo.

**2) Formar** com base em soft skills, para adaptação às mudanças e ao futuro, com apreciação da diversidade, enfoque no gênero e inclusão.

**3) Atualizar** os currículos e a formação docente, de acordo com as necessidades da sala de aula, através de espaços participativos, técnicos e de diálogo com vários atores da comunidade educativa.

**4) Oferecer** formatos mais híbridos de maior alcance e com o respectivo acompanhamento na implementação de cursos de formação contínua nas diversas modalidades; através de acompanhamento pedagógico e formação situada, dando ênfase aos professores novatos e em áreas rurais, vulneráveis e de alto risco.

**5) Assegurar** a continuidade da formação após a graduação, para que a falta de atualização acadêmica não restrinja o impacto das políticas de novas visões e inovações no ensino.

**6) Formar** as equipes docentes e administrativas em estratégias de saúde mental e seu acompanhamento.

**7) Dar** prioridade à formação docente contínua - por meio de acordos com universidades - para expandir e melhorar a oferta (formação entre pares, consultorias, intercâmbios).

**8) Promover** o trabalho comunitário na formação docente e deixar espaço no currículo para o trabalho de formação situada.

**9) Reforçar** a carreira e a avaliação dos professores com base nos requisitos mínimos para a harmonização dos critérios de seleção, de acordo com seus méritos.

**10) Responder** a necessidades específicas, tais como educação em línguas ancestrais, necessidades especiais, localidades remotas, população vulnerável.

**11) Implementar** padrões de ensino e oferecer incentivos para atrair docentes para trabalhar em áreas remotas do país com melhores condições de trabalho, infraestrutura escolar e acomodação para professores.

**12) Realizar** exercícios participativos e consultivos com professores e atores do sistema educacional para propor transformações curriculares: espaços efetivos de escuta e espaços técnicos para aprender sobre seus interesses e necessidades.

**13) Avançar** processos e estratégias para levar à sala de aula o que cada docente aprendeu em sua formação. O mentor deve estabelecer confiança, valorizar e compreender o conhecimento docente e colocar desafios à sua prática. Esses desafios podem ser baseados em como trabalhar por projetos e naquelas estratégias pedagógicas que são coerentes com os processos de construção da aprendizagem de uma maneira ativa e significativa.

**14) Gerar** mecanismos de monitoramento e apoio para facilitar a correta aplicação das regras e flexibilizar a carga administrativa, de modo que os docentes possam dedicar mais tempo a parte pedagógica.

**15) Assegurar** uma estrutura e canais adequados para o tratamento de reclamações, resolução de conflitos e aplicação do código de conduta docente para proteger estudantes e docentes contra abusos.

**16) Fornecer** feedback para melhorar as práticas em sala de aula e focalizar estratégias.

**17) Harmonizar** os critérios de avaliação para reconhecer professores formados e com base em realizações educacionais (tais como aumentos salariais, intercâmbios, bolsas de estudo, bônus).

**18) Fortalecer** a formação das equipes de gestão e a liderança educacional.

**19) Promover** intercâmbios, bolsas de estudo e mobilidade internacional, com base na avaliação do desempenho profissional e dos resultados educacionais com indicadores relevantes para as habilidades exigidas em suas funções.

**20) Monitorar**, de maneira sustentada, a prática docente à luz dos resultados da avaliação docente e articular a avaliação com a formação, a melhoria da aprendizagem e o aperfeiçoamento profissional.

**21) Sistematizar**, de acordo com as normas, a avaliação da formação e desempenho docente, incorporando o reconhecimento de boas práticas na sala de aula, a fim de ter experiências efetivas como referências para reduzir a resistência à mudança por parte de outros docentes.

### **Articulação**

**22) Reforçar** a sinergia entre as políticas educacionais e outros setores do governo e da sociedade civil em sua articulação sistêmica (saúde integral, finanças, tecnologia, produção, empreendedorismo etc.).

**23) Tornar** compatíveis os currículos dos diferentes níveis educacionais. Complementarmente, fortalecer a articulação em níveis de formação docente.

**24) Estabelecer** modelos de gestão para fortalecer os vínculos e a parceria entre a família e a escola para uma maior apreciação mútua e maior aproveitamento escolar, tendo em vista o papel que desempenham na educação das crianças.



**25) Promover** campanhas de comunicação que reavaliem a carreira docente, a fim de melhorar a comunicação empática e efetiva entre professores e outros atores do sistema (supervisão, autoridades, famílias, meio acadêmico).

### **Contexto**

**26) Gerar e implementar** políticas e estratégias flexíveis, contextualizadas e direcionadas (com papéis, funções e expectativas claramente definidas de cada um dos principais atores).

**27) Promover** a formação docente com base no trabalho e na prática comunitária em contextos reais.

**28)** Abrir ofertas especializadas para servir comunidades com necessidades específicas.

**29) Promover** melhores condições de trabalho e infraestrutura inclusiva, a fim de ter lugares seguros e propícios para o trabalho pedagógico e escolar.

### **Sustentabilidade**

**30) Garantir** o capital financeiro, alocado mediante acordo das partes interessadas e a criação de mecanismos de financiamento.

**31) Monitorar e avaliar** o impacto da implementação de políticas para financiamento e continuidade, e assim torná-las sustentáveis e não dependentes de interesses políticos.

**32) Dialogar e discutir** amplamente a política educacional, não apenas entre os formuladores de políticas educacionais e aqueles que representam professores, mas também entre outras partes interessadas importantes, para construir um consenso social sobre a docência e a educação.

