

Indicador de Valorização de Professores

Pressupostos e reflexões

OUTUBRO 2023

Este documento apresenta os resultados de um estudo que se propõe desenvolver um **Indicador de Valorização de Professores (IVP)**, por meio de uma análise inédita que procura responder a duas questões fundamentais: em que medida a sociedade valoriza a profissão docente e até que ponto os próprios professores valorizam sua profissão.

Essa iniciativa foi motivada pela necessidade de estabelecer um indicador sintético, sensível a mudanças no tempo, relevante e, ao mesmo tempo, coerente para os diversos públicos envolvidos e que pudesse dialogar com a complexidade do campo educacional, abrindo terreno – sem perder consistência técnica – para o diálogo e a ampliação do entendimento sobre o tema ao longo do tempo.

O desafio era criar uma ferramenta de fácil compreensão, permitindo sua aplicação e replicação para diferentes públicos, tendo como objetivo oferecer um instrumento que pudesse ser acompanhado periodicamente, a cada um ou dois anos, com possibilidade de atualizações de médio prazo e que fosse sensível às mudanças de contexto. Além disso, busca identificar dimensões abrangentes que capturem a complexidade inerente ao tema em suas múltiplas esferas, abordando desde uma perspectiva bastante ampla, relacionada ao sistema educacional, até a dimensão individual dos sujeitos.

Para construir o indicador, foi realizado um levantamento internacional de literatura, buscando referências e melhores práticas advindas de diferentes realidades educacionais. Com base nessa pesquisa, foi desenvolvido um conjunto de dimensões que abordam a valorização docente em diversos aspectos: o reconhecimento da importância da educação básica; o papel do sistema educacional na remuneração, na carreira e nas condições de trabalho dos professores; os vínculos e relações no ambiente escolar; as competências profissionais e o compromisso do docente com seus próprios resultados; e, por fim, a realização de expectativas e o bem-estar pessoal do profissional.

Buscando assegurar a robustez e a validade do indicador, essas dimensões foram submetidas a um grupo de especialistas renomados

e de professores. Ainda que apresentassem visões distintas sobre o conceito de "valorização docente", os especialistas validaram de forma unânime as dimensões propostas, as principais hipóteses a elas vinculadas e a relevância da iniciativa como um todo. Esse processo de validação enriqueceu a construção do indicador, garantindo sua solidez teórica e sua aplicabilidade prática.

Finalmente, para a construção do indicador, foram realizadas duas pesquisas quantitativas, uma com amostra representativa da sociedade brasileira e outra, das professoras e professores da educação básica das redes públicas estaduais e municipais de todo o país.

Este documento compartilha os resultados dessa primeira coleta de dados, configurando o ponto de partida do IVP. Como se verá a seguir, o indicador evidencia que a sociedade brasileira, assim como os próprios professores têm percepções parcialmente positivas sobre a valorização docente. Ao segmentar essas percepções em três níveis (Alta, Média e Baixa Valorização), o indicador permite compreender melhor como tais percepções variam de maneira significativa entre diferentes perfis (como nível de escolaridade, faixas de renda, etapa de ensino em que atuam e região).

A ideia é que as diferentes perspectivas possam fomentar análises, discussões e ações concretas que visem honrar e valorizar aqueles que são considerados pelas evidências internacionais o fator intraescolar de maior impacto na aprendizagem dos alunos (OCDE, 2018; Darling-Hammond, 2019; Hargreaves; Fullan, 2015).

Professores valorizados se tornam agentes de mudança em suas próprias vidas e nas vidas de seus alunos, promovendo uma transformação positiva no panorama educacional. Ao elevar a valorização docente, incentivamos a atração de novos talentos para a carreira, retendo os melhores educadores e proporcionando-lhes oportunidades para seu aprimoramento contínuo.

O desejo do Instituto Península é que esse indicador alcance amplo uso, se posicionando como um farol orientador para a formulação de políticas públicas que enfrentem as questões existentes, contribuindo para uma valorização genuína e para o desenvolvimento profissional dos professores de nosso país.



A CONSTRUÇÃO DO INDICADOR DE VALORIZAÇÃO DE PROFESSORES (IVP)

A concepção do Indicador de Valorização de Professores (IVP) em suas duas versões (IVP_População - Visão da População - visão da Sociedade e IVP_Prof - visão das professoras e dos professores), que contou com o apoio da consultoria Conhecimento Social, foi executada em 5 etapas:

Levantamento de referências internacionais que tratam do tema;

Entrevistas com especialistas brasileiros, conhecedores da realidade e dos desafios da educação no país;

Definição das dimensões componentes do Indicador e desenvolvimento dos instrumentos de coleta de dados;

Aplicação de pesquisas quantitativas a amostras representativas da população brasileira e de professores;

Análise estatística dos dados obtidos e definição do método de cálculo do indicador.

METODOLOGIA DE CONSTRUÇÃO DO INDICADOR DE VALORIZAÇÃO DE PROFESSORES (IVP)

LEVANTAMENTO
DA LITERATURA

ENTREVISTA COM ESPECIALISTAS
E PROFESSORES

DEFINIÇÃO DAS DIMENSÕES QUE
ESTRUTURAM O ÍNDICE

CONSTRUÇÃO DO QUESTIONÁRIO
PARA PESQUISAS QUANTITATIVAS

POPULAÇÃO
BRASILEIRA 16 ANOS
OU MAIS

ANÁLISE DOS DADOS

IVP_POPULAÇÃO

PROFESSORES
EDUCAÇÃO
BÁSICA

ANÁLISE DOS DADOS

IVP_PROFESSORES



CONCEITUAÇÃO DO QUE SE QUER MENSURAR

A construção do IVP teve como ponto de partida a definição de um construto capaz de sintetizar o que se pretendia medir: a “valorização dos docentes da educação básica” no Brasil. Para tanto, foram percorridos dois caminhos:

Inicialmente, foram avaliadas diferentes abordagens sobre o conceito de valorização docente. Em estudos acadêmicos sobre o tema, é comum encontrarmos uma definição que, para além da formação, abrange aspectos do sistema, como carreira, remuneração e condições de trabalho, como visto em Weber (2015):

O reconhecimento de que a efetivação da valorização docente implica em um conjunto articulado de políticas de formação inicial, formação continuada (a ser executada em associação com as diversas esferas de governo e as instâncias formadoras) e políticas de carreira, remuneração, condições de trabalho, de responsabilidade dos sistemas de ensino, que requerem simultaneidade de ação, para que possam produzir melhorias substantivas no sistema educacional do país¹.

Outras fontes trazem visões distintas e, de certa forma, complementares.

No Global Teacher Status Index², da Varkey Foundation, somam-se aos fatores citados anteriormente, a ideia de que o prestígio social é parte importante da valorização docente. Assim, a fundação mapeia o conjunto de opiniões e atitudes da população sobre assuntos que vão de salários justos para os professores ao respeito dos estudantes por eles ou suas percepções acerca do sistema educacional do país.

Já a TALIS, pesquisa internacional cujo objetivo é avaliar o ambiente de ensino e aprendizagem, bem como as condições de trabalho dos professores e diretores nas escolas, realizada globalmente pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econô-

1 WEBER, S. O Plano Nacional de Educação e a valorização docente: confluência do debate nacional. *Cadernos Cedes*, 2015, SciELO Brasil.

2 Global Teacher Status Index 2018 - The Varkey Foundation.

mico (OCDE)³, traz uma combinação de muitos desses elementos:

Entender professores e lideranças escolares como ‘profissionais’ significa ter grandes expectativas sobre eles enquanto trabalhadores de nível avançado. Isso significa que eles devem não apenas conduzir seu trabalho de forma efetiva, como também buscar aprimorar suas habilidades ao longo da carreira, colaborando com colegas e pais para atuar em direção à melhoria das escolas, pensando criativamente nos desafios que encontram. Contudo, se nós esperamos que professores e lideranças escolares atuem como profissionais, devemos tratá-los como tais.

Outra importante publicação da OCDE⁴, embora não trate especificamente de valorização docente, aborda o bem-estar profissional, atribuindo ênfase a uma dimensão de caráter individual. Segundo o artigo, o bem-estar sentido ou não pelos professores seria composto por quatro dimensões centrais: bem-estar físico e mental, bem-estar cognitivo e bem-estar social, tendo reflexos tanto na satisfação do profissional como na qualidade de seu trabalho em sala de aula.

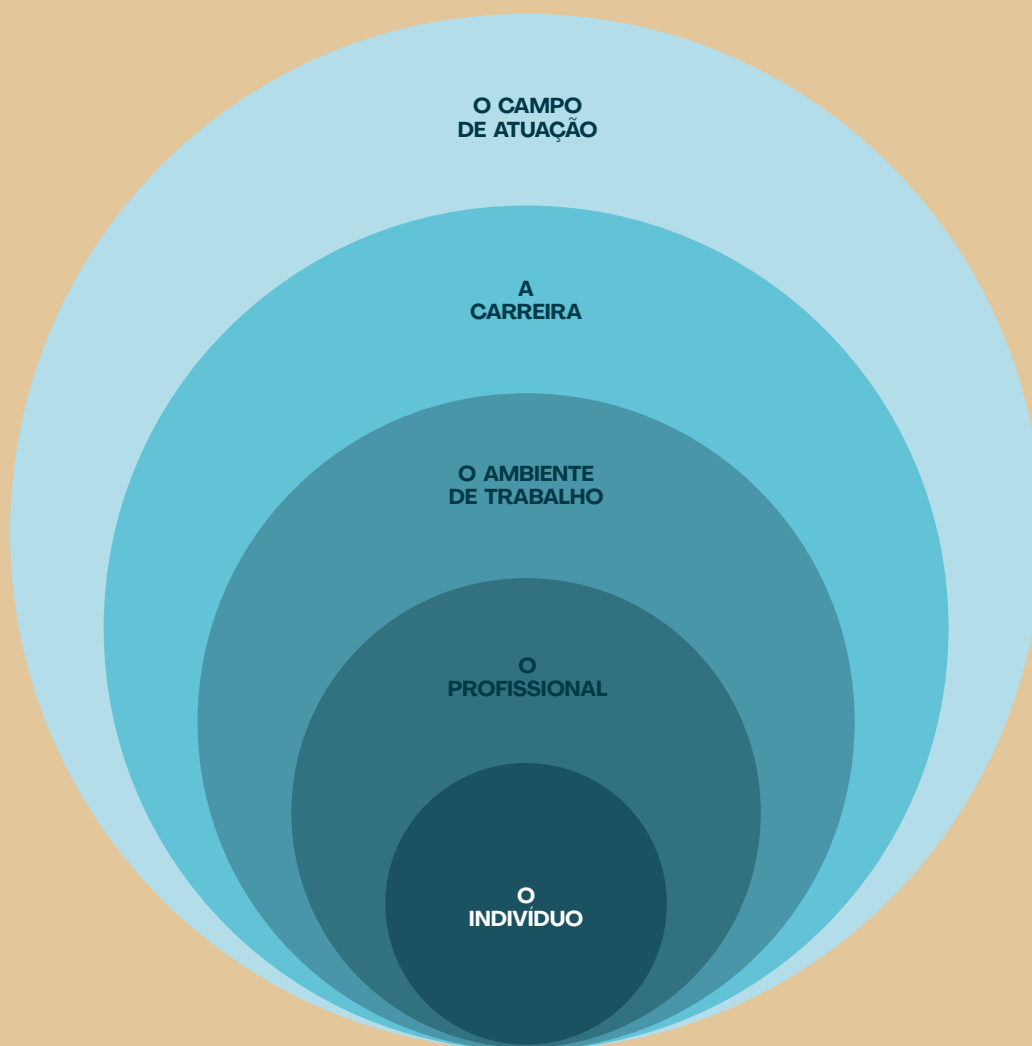
A partir dessas diferentes concepções que, embora distintas dialogam entre si, foram identificadas cinco dimensões relevantes para compor um Indicador de Valorização de Professores que contemple desde aspectos macro, como o sistema, até aspectos individuais do profissional de educação e sua sensação de satisfação, bem-estar e prestígio, passando por como a escola reflete a valorização e como a sociedade vê a educação pública e os professores.

3 OCDE. TALIS 2018 Results. v. III. .

4 VIAC, Carine; FRASER, Pablo. Teachers’ well-being: A framework for data collection and analysis. *OECD Education Working Papers*, n. 213.

A figura abaixo sintetiza o modelo definido, composto por cinco esferas:

PRESSUPOSTOS DO ÍNDICE DE VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL



- O campo de atuação: Educação básica no Brasil
- A carreira: Remuneração e condições de trabalho
- O ambiente de trabalho: Relações na escola com gestores, pares, estudantes e famílias
- O Profissional: Especificidades e competências dos professores
- O indivíduo: Bem-estar e realização pessoal



A ESCUTA DOS ESPECIALISTAS E PROFESSORES BRASILEIROS

Para validar essa combinação de dimensões e sua relevância no contexto brasileiro, foram realizadas, entre os dias 4 e 15 de março de 2022, por videochamadas, oito entrevistas individuais em profundidade, com duração de cerca de uma hora, com especialistas no campo e dois professores da educação básica da rede pública:

- **Anna Helena Altenfelder**, superintendente do Cenpec;
- **Cleuza Repulho**, consultora em educação, ex-Presidente Nacional da UNDIME e ex-Secretária de Educação de Santo André e São Bernardo do Campo (SP);
- **Eduardo Deschamps**, Conselheiro Estadual de Educação de Santa Catarina, ex-Presidente do Conselho Nacional de Educação (CNE) e Reitor da Universidade Regional de Blumenau (Furb);
- **Fabiana Costa**, professora de Itirapina (SP);
- **José Souza dos Santos**, professor de Paripiranga (BA);
- **Maria Thereza Marcílio**, fundadora e presidente do Instituto Avante;
- **Patrícia Diaz**, diretora de Desenvolvimento Educacional da Comunidade Educativa Cedac;
- **Tereza Perez**, diretora-presidente da Comunidade Educativa Cedac.

As entrevistas seguiram um roteiro estruturado com perguntas abertas. Em um primeiro momento, cada especialista contribuiu com sua visão sobre o tema da Valorização Docente; na sequência, foram apresentados às dimensões pensadas para o IVP, agregando críticas e comentários importantes para o aprimoramento e detalhamento do modelo. Com base nas entrevistas, foi possível definir um marco de referência, que explicita o esperado em cada esfera:

O CAMPO DE ATUAÇÃO

A sociedade tem a educação como um valor fundamental, entende-a como um direito de todas as crianças, adolescentes e jovens. Percebe a educação de qualidade como fator determinante do desenvolvimento individual e coletivo, que tem impacto na qualidade de vida e no desenvolvimento econômico, além de ser um caminho para a redução das desigualdades e para a promoção de uma sociedade coesa e harmônica.

“Se as pessoas veem todo dia no jornal a ideia de que educação pública é ruim, escola pública é para pobre, acabam pensando ‘jamais colocaria meu filho lá’. Às vezes, as pessoas pagam caro por uma escola privada ruim por conta dessa visão sobre a educação pública. Então é importante investigar como a sociedade vê essa educação, pois isso repercute na valorização. Se eu não vejo a educação pública como um bem, algo que precisa ser cuidado, amado, valorizado, o professor também não será visto”.

“A pedagogia é algo que pode transformar a sociedade”.

A CARREIRA

As redes de ensino proporcionam condições estruturais adequadas para assegurar uma educação de qualidade nos diferentes contextos territoriais e de acordo com as necessidades das várias etapas de ensino em que atuam. Garantem remuneração adequada aos profissionais que integram a rede, planos de carreira e condições de trabalho atrativas e capazes de reter os melhores profissionais. Adotam critérios de ingresso eficazes e mecanismos de indução adequados para apoiar o trabalho dos professores ingressantes; asseguram oportunidades de formação continuada necessárias para o aprimoramento constante de seus profissionais.

“Elementos para além da remuneração direta, como estabilidade e aposentadoria integral, elevam o senso de valorização do profissional. Já a falta de clareza sobre planos de carreira ou opções para crescer e progredir desanimam o professor. O professor valorizado é aquele que tem possibilidade de crescimento vertical e horizontal (tutoria, formação, apoio aos novos professores etc.). Os planos de carreiras são muito diferentes em cada município ou estado. Acho que isso é um grande complicador da valorização, essa diversidade de maneiras de contratar professor”.

“Quando o professor vive condições de trabalho muito estressantes, seja por falta de material e de apoio, seja por todas as dificuldades em garantir a aprendizagem dos estudantes, ele pode tornar sua prática menos reflexiva e mais automática, resultando em desvalorização”.

O AMBIENTE DE TRABALHO

As unidades escolares promovem um ambiente de colaboração, segurança e apoio aos professores, contribuindo para o seu bem-estar e a sua realização profissional por meio do cuidado com as relações, do fortalecimento de vínculos entre funcionários, lideranças e famílias, do zelo pelos espaços e sua manutenção, da gestão participativa, do incentivo ao trabalho coletivo, do cultivo à autonomia dos professores e do olhar atento para sua formação com propostas que dialoguem com suas necessidades e demandas. Reconhecem e valorizam o trabalho das professoras e professores como agentes de mudança para o desenvolvimento dos estudantes e de transformações positivas para a sociedade.

“É importante a questão do acolhimento, uma atenção mais integrada ao professor, enxergá-lo para além da ocupação, como um sujeito. Se ele lida com outros sujeitos, tendo uma responsabilidade imensa sobre eles, ele precisa ser cuidado, e isso não acontece. Alguma coisa que fosse nessa direção, do cuidado e do acolhimento do professor, diz muito sobre a valorização”.

“Escolas com um clima democrático, em que o cuidado está colocado e as adversidades são respeitadas, geram mais satisfação e bem-estar. A visão e atuação prática das lideranças escolares (gestor e coordenação) têm impacto direto no sentimento de valorização do corpo docente. Fortalecer o trabalho coletivo na escola de forma organizada (com intencionalidade, horas disponíveis e facilitação da coordenação) contribui para a realização profissional”.

“O professor valorizado é aquele que se sente apoiado para realizar o projeto da escola, que pode dividir com pares e lideranças as decisões, o planejamento e os desafios envolvidos”.

O PROFISSIONAL

Tem compromisso com sua profissão, com o desenvolvimento dos estudantes, com o trabalho coletivo. Dedicar-se a aprimorar sua formação, tanto inicial (com foco em aspectos técnico/pedagógicos, relacionais e políticos) quanto continuada. Procura de forma permanente manter-se atualizado e aprimorar sua prática. É hábil na gestão da sala de aula. Sente-se motivado e procura atingir seus objetivos profissionais. Percebe o papel social da educação.

“A falta de conexão dos cursos de pedagogia e licenciatura com a vida fora da academia e com a sala de aula dá ao profissional que sai e que quer efetivamente ser professor muito pouca condição de um exercício profissional satisfatório”.

“Precisamos pensar quais são as competências e habilidades profissionais que preciso ter no professor para que ele tenha um reconhecimento e, conseqüentemente, valorização, sendo um profissional extremamente relevante”.

“O professor que valoriza sua carreira é aquele que não para de estudar, de se atualizar e refletir sobre sua própria prática. Não basta oferecer formação continuada, é preciso que o professor tenha tempo para fazê-la. Uma formação continuada que tem impacto positivo na carreira e no bem-estar profissional do professor é a que dialoga com seus desafios e necessidades na sala de aula, que possui intencionalidade”.

O INDIVÍDUO

Sente-se respeitado e acolhido, preza a saúde física e emocional, sente bem-estar durante a atuação profissional. Percebe-se capaz de realizar seu trabalho de forma eficaz e possui um elevado senso de autoestima, prestígio e realização pessoal.

“O equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, assim como a sensação de ser um agente transformador, relevante na vida dos alunos, impacta o nível de satisfação do professor com a carreira”.

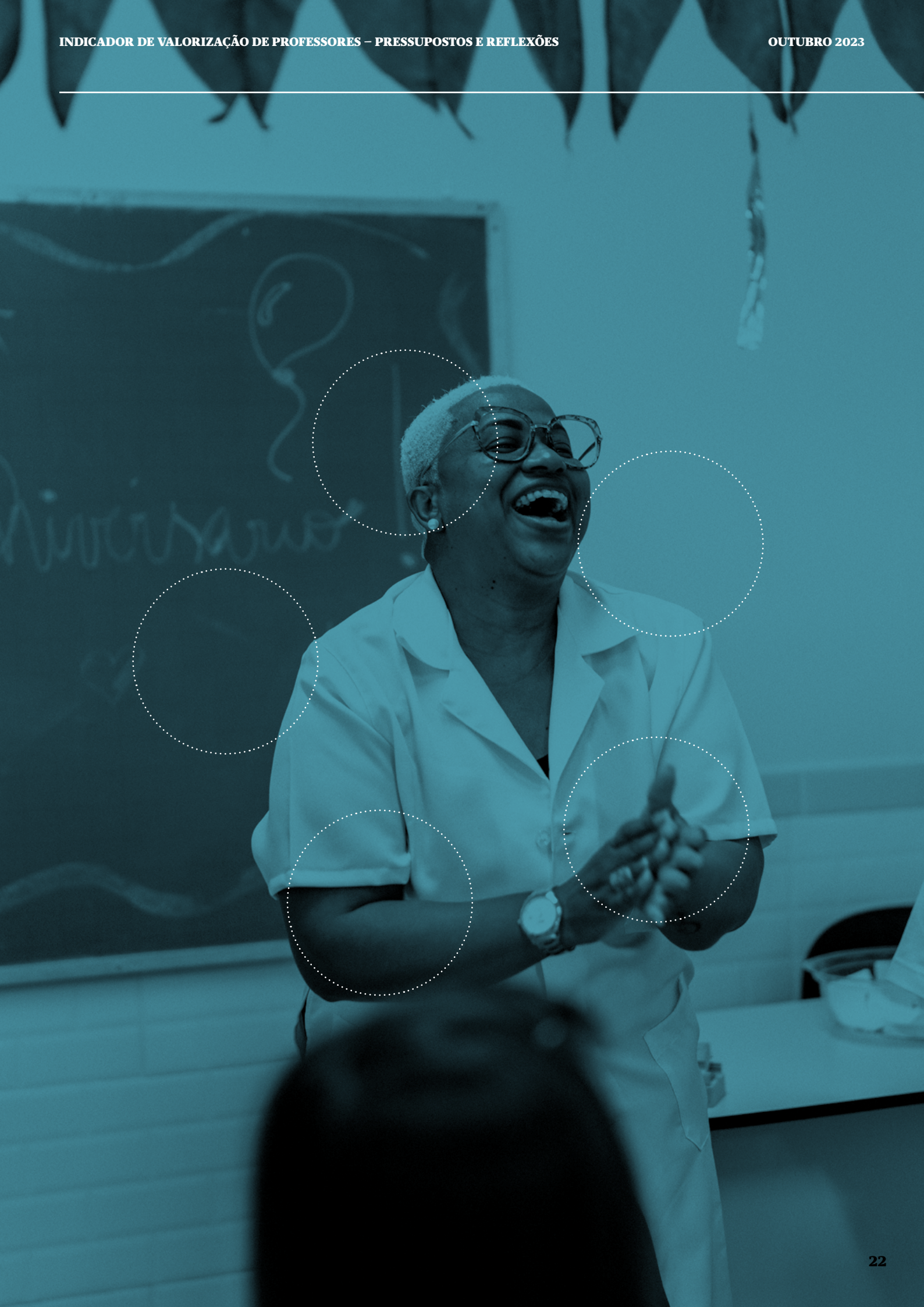
“[...] realização profissional, satisfação, acreditar que, em sua atividade, consegue alcançar o que pretendia ao ser professor. Sentir que cumpre o papel social da profissão são fatores que contribuem para a autovalorização dos docentes”.

Converter os múltiplos elementos em indicadores específicos foi um desafio para os entrevistados, dada a amplitude e complexidade das experiências e vivências de cada um. Mas muitas contribuições foram importantes para, posteriormente, serem incorporadas nos instrumentos utilizados para as pesquisas quantitativas junto à População e aos Professores, detalhadas mais adiante.

Embora os entrevistados tenham visões distintas sobre o conceito de “valorização docente” – alguns com um olhar mais sistêmico, outros com foco mais específico na formação ou no dia a dia das escolas –, todos validaram o conjunto de dimensões apresentadas, bem como os principais elementos que caracterizaram cada uma delas.

Unanimemente, os entrevistados reconheceram a relevância da iniciativa de criação de um Indicador de Valorização de Professores, ressaltando a importância de levar em conta a complexidade do tema, a diversidade de contextos e confiando na seriedade e credibilidade do Instituto Península para uma divulgação mobilizadora e, ao mesmo tempo, responsável.





AS CARACTERÍSTICAS DO INDICADOR DE VALORIZAÇÃO DE PROFESSORES

(IVP_POP E IVP_PROF)

Com base em aspectos trazidos pelos entrevistados – e dando continuidade ao desenho do indicador – foram definidas algumas características essenciais que balizam as escolhas metodológicas para sua implementação:

- **Trata-se de um indicador sintético;**
- **De fácil compreensão para públicos não especializados;**
- **Que possa ser acompanhado no tempo (por exemplo, a cada dois anos), com eventual atualização em médio prazo, frente a mudanças relevantes de contexto;**
- **Ao mesmo tempo, específico para cada um dos públicos (População e Professores) e convergentes entre si, mantendo, portanto, compatibilidade entre as esferas e o diálogo entre os elementos que as definem;**
- **Capaz de dialogar com as múltiplas visões do campo educacional.**

AS PESQUISAS QUANTITATIVAS

PÚBLICOS E CARACTERÍSTICAS DAS AMOSTRAS

Duas perguntas de investigação orientam essa próxima etapa:

Em que medida a sociedade valoriza a profissão docente?

Em que medida as professoras e os professores valorizam sua profissão?

Para respondê-las, tendo como referência os conceitos das cinco esferas que definem a valorização docente, foram realizadas duas pesquisas quantitativas, com questionários estruturados, com perguntas de múltipla escolha. Ambas as pesquisas tiveram o Inteligência em Pesquisa e Consultoria (IPEC) como parceiro realizador, responsável também pelas análises estatísticas que definiram o modelo de cálculo do indicador.

A pesquisa com professoras e professores foi idealizada pelo Todos pela Educação, em parceria com a Fundação Itaú Social e o Instituto Península.

As definições metodológicas das pesquisas foram:

1

2.000 casos

Com a População: entrevistas pessoais domiciliares, representativa da população brasileira de 16 anos ou mais, residentes nas cinco regiões do país, em municípios de diferentes tamanhos e localizações (Capital, Região Metropolitana e Interior), no período de campo em junho/2022.

2

6.775 casos

Com os Professores: entrevistas telefônicas, representativa dos professores da educação básica nas redes públicas estaduais e municipais de ensino, segundo o Censo Escolar do Inep, atuantes nas cinco regiões do país, em municípios de diferentes tamanhos e localizações (Capital, Região Metropolitana e Interior), no período de campo em julho-dezembro/2022.

ESTRUTURA DO INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Definido e validado o que se quer medir e a metodologia de aplicação, passou-se à construção dos instrumentos de coleta de dados a serem aplicados a ambas as amostras descritas anteriormente, com base nas seguintes premissas:

- Seriam questionários estruturados, apenas com perguntas fechadas, para aplicação em larga escala;
- Os questionários seriam aplicados a dois públicos distintos – população brasileira de 16 anos ou mais e professores – com especificidades próprias, mas em diálogo entre si;
- Seriam utilizadas estruturas semelhantes e escalas compatíveis nos dois instrumentos;
- Dado que a mensuração será repetida ao longo dos anos, de modo a poder acompanhar a evolução do indicador em cada uma de suas dimensões e no agregado, análises posteriores seriam utilizadas para, eventualmente, identificar as questões com mais contribuição para o indicador, que poderão compor versões mais sintéticas do instrumento.

Com base nas falas sintetizadas nas entrevistas com os especialistas, foram construídas quase uma centena de afirmativas, dialogando com as dimensões pensadas para o indicador.



23

afirmativas para as entrevistas
com a população

21

afirmativas para as entrevistas
com os professores

Ao final, levando-se em conta a intenção de abranger todas as esferas, respeitando-se os critérios mencionados anteriormente, para cada uma das esferas do IVP foram apresentadas entre três e seis afirmativas, sempre com sentido positivo, a serem respondidas com base em uma escala de concordância (“Discordo totalmente”, “Discordo em parte”, “Concordo em parte” e “Concordo totalmente”, com possibilidade de registro da resposta espontânea “Não concordo nem discordo”, situado no ponto intermediário da escala). No total, foram utilizadas 23 afirmativas para as entrevistas com a população e 21 para as entrevistas com os professores.

OS ACHADOS DAS PESQUISAS QUANTITATIVAS

Para cada uma das pesquisas, numa primeira etapa de análise, foi realizada uma tabulação simples, determinando a frequência de respostas em cada nível da escala e calculando uma pontuação média de cada afirmação testada.

Para a pesquisa junto à população, foram analisados os dados para o total da amostra e pelas seguintes variáveis:

- sexo;
- faixa etária (16-24, 25-34, 35-44, 45-59, 60+);
- classificação econômica Brasil (A + B / C1 + C2 / D+E);
- regiões geográficas (Norte + Centro-Oeste / Nordeste / Sudeste / Sul) ;
- grau de instrução;
- tamanho da cidade: até 50.000 / 50.001 – 500.000 / 500.000+;
- renda familiar (em salários-mínimos);
- condições do município: Capital/Periferia/Interior.

Para a pesquisa com professoras e professores da educação básica, foram analisados os resultados para o total da amostra e para as seguintes variáveis:

- regiões geográficas (Norte + Centro-Oeste / Nordeste / Sudeste / Sul);
- faixa etária (18 a 24 / 25 a 34 / 35 a 44 / 45 a 59 / 60 e mais);
- renda familiar (em salários-mínimos);
- nível de ensino mais elevado em que o professor leciona;
- nível de satisfação com sua atividade docente.

Para sintetizar os resultados das duas pesquisas quantitativas foram atribuídas pontuações numa escala de 0 a 10 às diferentes opções de resposta, conforme tabela abaixo:

RESPOSTA	PONTUAÇÃO
DISCORDA TOTALMENTE	0 pontos
DISCORDA EM PARTE	2,5 pontos
NÃO CONCORDA NEM DISCORDA	5,0 pontos
CONCORDA EM PARTE	7,5 pontos
CONCORDA TOTALMENTE	10,0 pontos

Com base nessa escala, para cada respondente foi calculada a pontuação média para cada esfera e, para cada esfera, a média de todos os respondentes. Na sequência, calculou-se a média das esferas:

Tabela 1

Pontuação média por esfera e Indicador de Valorização de Professores (IVP)

DIMENSÃO	PONTUAÇÃO MÉDIA POR ESFERA POPULAÇÃO	PONTUAÇÃO MÉDIA POR ESFERA PROFESSORES
Campo de atuação: a Educação Básica no Brasil	7,5	6,8
A carreira: remuneração e condições de trabalho	6,2	5,2
O ambiente de trabalho: relações na escola	4,6	8,2
O profissional	7,6	7,2
O indivíduo	7,7	7,6
Indicador de Valorização de Professores (IVP)	6,7	7,0

Pontuação média

POPULAÇÃO => IVP_Pop

6,7

Pontuação média

PROFESSORES => IVP_Prof

7,0

o Indicador de Valorização de Professores (IVP) para cada um dos públicos foi obtido calculando a média simples entre as esferas:

IVP_Pop: Indicador de Valorização de Professores pela População

IVP_Prof: Indicador de Valorização de Professores pelos Professores

Dado que as afirmativas com as quais a População e os Professores entrevistados foram convidados a expressar seu grau de concordância eram todas de sentido positivo, quanto maior o grau de concordância (e, consequentemente, quanto maior a pontuação obtida em cada afirmativa), maior a concordância com a afirmativa em questão.

Em uma primeira análise observa-se que:

- O IVP (a média para o conjunto das esferas) alcança valores favoráveis (IVP_Pop = 6,7 e IVP_Prof = 7,0 numa escala de 10 pontos) tanto na população quanto com os professores.
- Para a população, as percepções mais positivas dizem respeito às esferas do indivíduo, do profissional e da Educação Básica, seguidos pelas condições de trabalho e, em patamar significativamente inferior, pela escola.
- já para os professores, é justamente a escola que obtém a pontuação mais positiva, enquanto as demais esferas são pontuadas de modo mais crítico do que a população, especialmente na esfera relativa à carreira, remuneração e condições de trabalho.

Ao aprofundar a análise, percebe-se que há variações relevantes entre os diferentes perfis sociodemográficos da população e entre os contextos de atuação dos professores. Alguns exemplos são reportados na tabela abaixo:

Tabela 2

IVP Pop e perfis sociodemográficos

ESCOLARIDADE	Ensino Fundamental	7.3	
	Ensino Médio	6.6	
	Ensino Superior	6.1	
RENDA FAMILIAR (EM SALÁRIOS-MÍNIMOS)	Até 1 S.M.	7.3	
	Mais de 1 a 2 S.M.	6.8	
	Mais de 2 a 5 S.M.	6.4	
	Mais de 5 S.M	5.9	
TOTAL		6.7	

Tabela 3

IVP_Pop e características territoriais

REGIÃO	Norte/ Centro-Oeste	7.0	
	Nordeste	7.3	
	Sudeste	6.4	
	Sul	6.5	
PORTE DO MUNICÍPIO	Até 50 mil habitantes	7.1	
	Mais de 50 mil até 500 mil habitantes	6.7	
	Mais de 500 mil habitantes	6.4	
TOTAL		6.7	

Como se pode observar, a percepção da sociedade brasileira sobre a **valorização docente é consistentemente mais positiva junto aos segmentos de menor escolaridade e menor renda familiar**, bem como nas regiões Nordeste e Norte/Centro-Oeste, enquanto os segmentos de maior escolaridade e renda e das regiões Sul e Sudeste tendem a uma percepção menos positiva.

Tabela 4 - IVP Prof

Pontuação média consolidada total e perfil socioeconômico

RENDA FAMILIAR (EM SALÁRIOS-MÍNIMOS)	Até 2 S.M.	7.5	
	Mais de 2 a 5 S.M.	7.0	
	Mais de 5 S.M.	6.9	
RAÇA/ COR	Branca	6.9	
	Preta/ Parda	7.1	
TOTAL		7.0	

Tabela 5 - IVP Prof

Pontuação média consolidada total e contexto de atuação

REGIÃO	Norte	7.3	
	Nordeste	7.3	
	Sudeste	6.8	
	Sul	6.8	
	Centro-Oeste	7.0	
NÍVEL DE ENSINO QUE O PROFESSOR LECIONA	Ens. Fund. I	7.2	
	Ens. Fund. II	7.0	
	Ens. Médio	6.9	
DEPENDÊNCIA ADMINISTRATIVA	Estadual	6.9	
	Municipal	7.1	
TOTAL		7.0	

Nota: o tamanho da amostra no caso dos professores permite a análise em separado das regiões Norte e Centro-Oeste.

Entre os professores, as diferenças de percepção quanto à valorização docente mostram tendências semelhantes às aquelas verificadas na sociedade brasileira: mais positiva para aqueles de menor renda. Do mesmo modo, prevalecem percepções relativamente mais positivas nas regiões Nordeste e Norte e menos positivas no Sudeste e no Sul. Interessante notar as variações de percepção mais positivas para os professores que atuam nos anos iniciais do Ensino Fundamental quando comparados com aqueles que lecionam para turmas dos anos finais do Fundamental e no Ensino Médio.



ANÁLISES PARA VALIDAÇÃO

Para validar o método de cálculo a ser utilizado para o IVP foram feitos alguns estudos estatísticos, aqui descritos de maneira sucinta. O detalhamento desses estudos pode ser encontrado no anexo ZZZ.

- Cálculo de regressão linear: após definir um conjunto de três afirmativas contidas no questionário como representativas da “valorização docente” (variável dependente), as análises feitas por esse método buscaram identificar, entre as demais afirmativas apresentadas (variáveis independentes), as que mais fortemente se correlacionam com a variável dependente. Foram testadas diferentes premissas e fórmulas de cálculo, que consistentemente apontaram para as principais conclusões dessa etapa:
- Há afirmativas de todas as esferas entre as estatisticamente mais relevantes para explicar o construto, o que evidencia o caráter multidimensional do que chamamos de “valorização docente” e do indicador IVP construído para expressá-la;
- Um número reduzido de afirmativas não seria suficiente para explicar a “valorização docente”, indicando, mais uma vez, a multidimensionalidade e complexidade do que se quer medir.
- Análise fatorial: esse método, que agrupa as afirmativas “estatisticamente semelhantes” com base na dependência entre elas, sem definir *a priori* as esferas, contribuiu para validar definitivamente a escolha da média simples como melhor caminho a seguir.

O conjunto de análises estatísticas aplicadas às duas bases de dados (População e Professores) indicou, ainda, que não seria recomendável uma redução significativa na quantidade de afirmativas a serem incluídas em futuras edições do IVP, dado que é o conjunto delas que melhor explica os resultados (variância) sintetizados pelo indicador. Ficaram assim definidas as variáveis que compõem o IVP, priorizando entre as afirmativas apresentadas à população e aos professores, aquelas comuns a ambos os públicos pesquisados (15 para a população e 16 para os professores, já que uma das afirmativas aplicadas à população se desdobra em duas no caso dos professores). São elas:

Tabela 6

Variáveis utilizadas para a formação do IVP

ESFERA	QUESTIONÁRIO POPULAÇÃO	
	PERGUNTA	
A EDUCAÇÃO	A educação é fundamental para uma pessoa ter sucesso na vida.	
A EDUCAÇÃO	Bons professores podem transformar a vida de uma pessoa.	
A EDUCAÇÃO	No Brasil, os professores são tão valorizados quanto médicos, engenheiros ou advogados.	
A EDUCAÇÃO	Você fica feliz quando jovens que você conhece decidem ser professores.	
A EDUCAÇÃO	A maioria dos professores das escolas brasileiras são competentes.	
A EDUCAÇÃO	Os professores são representados de maneira positiva pelos meios de comunicação.	
A CARREIRA	O processo seletivo para ingressar na faculdade de educação é tão rigoroso quanto o de outros cursos	
A CARREIRA	Se você fosse professor, sua família teria uma renda maior do que a que tem hoje.	
O AMBIENTE DE TRABALHO	Nas escolas, os professores são cuidados e respeitados pelos colegas, alunos e famílias.	
O PROFISSIONAL	Você compreende claramente o que é ser um bom professor.	
O PROFISSIONAL	Os professores são valorizados quando seus alunos tiram boas notas.	
O PROFISSIONAL	Ser um bom professor depende mais de formação do que de vocação.	
O PROFISSIONAL	Um bom professor consegue bons resultados mesmo em condições de trabalho desfavoráveis.	
O INDIVÍDUO	Para um professor é fácil equilibrar a vida pessoal e profissional.	
O INDIVÍDUO	O que mais traz satisfação a um professor é quando ele percebe que seus alunos estão aprendendo.	

Tabela 7

Variáveis utilizadas para a formação do IVP

ESFERA	QUESTIONÁRIO PROFESSORES	PERGUNTA
A EDUCAÇÃO	A educação é fundamental para uma pessoa ter sucesso na vida.	
A EDUCAÇÃO	Bons professores podem transformar a vida de uma pessoa.	
A EDUCAÇÃO	No Brasil, os professores são tão valorizados quanto médicos, engenheiros ou advogados.	
A EDUCAÇÃO	Você fica feliz quando jovens que você conhece decidem ser professores.	
A EDUCAÇÃO	A maioria dos professores das escolas brasileiras são competentes.	
A EDUCAÇÃO	Os professores são representados de maneira positiva pelos meios de comunicação.	
A CARREIRA	Os atuais processos seletivos da rede em que você atua são capazes de selecionar os melhores candidatos.	
A CARREIRA	Se você não fosse professor, sua família teria uma renda maior do que a que tem hoje.	
O AMBIENTE DE TRABALHO	Me sinto apoiado(a) pelos meus colegas professores e gestores.	
O AMBIENTE DE TRABALHO	Me sinto respeitado(a) pelos meus alunos e seus familiares.	
O PROFISSIONAL	Você compreende o que é ser um bom professor.	
O PROFISSIONAL	Os professores são valorizados quando seus alunos tiram boas notas.	
O PROFISSIONAL	Ser um bom professor depende mais de formação do que de vocação.	
O PROFISSIONAL	Um bom professor consegue bons resultados mesmo em condições de trabalho desfavoráveis.	
O INDIVÍDUO	Para um professor é fácil equilibrar a vida pessoal e profissional.	
O INDIVÍDUO	O que mais traz satisfação a um professor é quando ele percebe que seus alunos estão aprendendo.	

Validou-se, então, definitivamente o cálculo do IVP considerando, para cada entrevistado – tanto da população quanto dos professores – as médias aritméticas de cada esfera, a média aritmética para o consolidado das cinco esferas e, por fim, a média aritmética de todos os respondentes.

Tal mecanismo assegura, sem perda de precisão ou qualidade, uma compreensão mais fácil do método de cálculo, e permite sua replicabilidade sem a necessidade de conhecimento estatístico ou de ferramentas específicas.



NÍVEIS DE VALORIZAÇÃO DOCENTE

Os resultados das duas pesquisas quantitativas trouxeram achados de grande valia não apenas para o desenvolvimento do IVP como também sobre a forma de apresentá-lo.

- Permitiram constatar que, em média, tanto a população brasileira quanto os professores têm uma percepção parcialmente positiva sobre a Valorização Docente, consideradas as múltiplas esferas que compõem o IVP (médias respectivamente 6,7 e 7,0 em uma escala de 10 pontos);
- No entanto, trouxeram evidências de diferenças sistemáticas entre segmentos sociodemográficos e territoriais: quanto mais alta a escolaridade e a renda – tanto da população quanto dos professores – menos positivas as percepções sobre a valorização docente, o mesmo acontecendo nas regiões Sul e Sudeste, regiões em que a proporção de pessoas com maior renda e maior escolaridade é superior às demais.

Os resultados da pesquisa com a população permitem perceber que a sociedade brasileira, em seu conjunto, tem uma percepção apenas medianamente favorável sobre a Valorização Docente: cerca de um terço da **sociedade brasileira (37%) atribui a professores e professoras uma MÉDIA VALORIZAÇÃO (IVP_Pop entre 6 e 8 numa escala de 10 pontos)**; em proporção equivalente (36%), estão aqueles que atribuem aos docentes uma **BAIXA VALORIZAÇÃO (IVP_Pop abaixo de 6)**, enquanto pouco mais de $\frac{1}{4}$ dos brasileiros (26%) situa-se no grupo que atribui aos docentes uma **ALTA VALORIZAÇÃO (IVP_Pop igual ou maior que 8)** como ilustrado na tabela a seguir:

26%

DOS BRASILEIROS SITUAM-SE NO GRUPO QUE ATRIBUI AOS DOCENTES UMA ALTA VALORIZAÇÃO

Tabela 8

Distribuição do IVP por faixas de pontuação – População

Faixa de pontuação	% da população	% População por Níveis de Valorização	Níveis de Valorização
9,5 a 10	6,1%	26,3%	Alta valorização
9,0 a 9,4	4,5%		
8,5 a 8,9	7,6%		
8,0 a 8,4	8,1%		
7,5 a 7,9	8,4%	37,3%	Média valorização
7,0 a 7,4	8,9%		
6,5 a 6,9	9,9%		
6,0 a 6,4	10,1%		
5,5 a 5,9	10,4%	36,4%	Baixa valorização
5,0 a 5,4	8,1%		
4,5 a 4,9	7,1%		
4,0 a 4,4	4,9%		
3,5 a 3,9	2,9%		
3,0 a 3,4	1,8%		
2,5 a 2,9	0,9%		
Até 2,4	0,3%		

Já entre os professores, a proporção daqueles que têm uma percepção medianamente positiva sobre a Valorização Docente é de pouco mais de 6 em cada 10 (62%). Os restantes dividem-se em grupos de tamanho equivalente: 20% com ALTA Valorização e 18% com BAIXA Valorização. A figura a seguir mostra como se distribuem as pontuações atribuídas pelos professores.

Tabela 9

Distribuição do IVP por faixas de pontuação – Professores

Faixa de pontuação	% da Professores	% População por Níveis de Valorização	Níveis de Valorização
9,5 a 10	0,53%	21,55%	Alta valorização
9,0 a 9,4	2,65%		
8,5 a 8,9	6,36%		
8,0 a 8,4	12,01%		
7,5 a 7,9	15,65%	61,65%	Média valorização
7,0 a 7,4	17,64%		
6,5 a 6,9	16,20%		
6,0 a 6,4	12,16%		
5,5 a 5,9	8,14%	16,80%	Baixa valorização
5,0 a 5,4	4,87%		
4,5 a 4,9	2,21%		
4,0 a 4,4	1,09%		
3,5 a 3,9	0,36%		
3,0 a 3,4	0,10%		
2,5 a 2,9	0,02%		
Até 2,4	0,00%		

IVP_Pop = 6,7

Como dito anteriormente, a percepção sobre a valorização docente varia de maneira significativa entre diferentes grupos socioeconômicos e diferentes contextos territoriais:

- A proporção de pessoas acima dos 45 anos, assim como daquelas com escolaridade de nível fundamental, com renda familiar de até 1 salário-mínimo, as residentes em municípios de pequeno porte, especialmente das regiões Nordeste e Centro-Oeste é significativamente maior entre os que atribuem ALTA valorização aos docentes (IVP_Pop maior ou igual a 8).
- No outro extremo, a proporção daqueles que atribuem menor pontuação aos docentes (IVP_Pop menor do que 6) é mais alta junto à população com escolaridade superior e àqueles com renda familiar acima de cinco salários-mínimos, especialmente na região Sudeste.

Tabela 10

IVP_Pop por faixas de pontuação e por perfis sociodemográficos e territoriais

		ALTA VALORIZAÇÃO DE 8 A 10	MÉDIA VALORIZAÇÃO DE 6 A 8	BAIXA VALORIZAÇÃO DE 0 A 6
TOTAL POPULAÇÃO		26%	37%	36%
SEXO	MASCULINO	29%	37%	34%
	FEMININO	24%	38%	39%
IDADE	16 A 24	26%	36%	38%
	25 A 34	26%	36%	37%
	35 A 44	22%	37%	41%
	45 A 59	27%	38%	35%
	60 E MAIS	32%	39%	29%
ESCOLARIDADE	ENS. FUND.	43%	32%	25%
	ENS. MÉDIO	22%	40%	38%
	SUPERIOR	11%	40%	49%
OCUPAÇÃO	OCUPADO	24%	38%	38%
	NÃO OCUPADO	30%	37%	33%
RENDA FAMILIAR (EM SALÁRIOS-MÍNIMOS)	ATÉ 1	40%	36%	24%
	MAIS DE 1 A 2	28%	40%	32%
	MAIS DE 2 A 5	20%	36%	44%
	MAIS DE 5	9%	36%	55%
RAÇA/COR	BRANCA	25%	37%	39%
	PRETA/PARDA	28%	38%	34%
RELIGIÃO	CATÓLICA	32%	37%	31%
	EVANGÉLICA	24%	40%	37%
	OUTRAS	15%	34%	52%
PORTE DO MUNICÍPIO (NÚMERO DE HABITANTES)	ATÉ 50 MIL	35%	37%	28%
	MAIS DE 50 A 500 MIL	26%	36%	38%
	MAIS DE 500 MIL	20%	38%	42%
CONDIÇÃO DO MUNICÍPIO	CAPITAL	20%	39%	41%
	PERIFERIA	21%	34%	46%
	INTERIOR	30%	37%	33%
REGIÃO	NORTE/CENTRO- OESTE	32%	38%	30%
	NORDESTE	38%	39%	23%
	SUDESTE	19%	35%	46%
	SUL	22%	41%	38%

Embora em menor grau, também no caso dos professores, a percepção sobre a valorização docente varia entre diferentes grupos socioeconômicos, contextos territoriais e de atuação:

- Dentre os que atribuem ALTA valorização aos docentes (IVP maior ou igual a 8) é maior a proporção de professores que atuam nos anos iniciais do Ensino Fundamental, com renda familiar de até um salário-mínimo, residentes nas regiões Nordeste e Norte.
- Já a proporção daqueles que atribuem menor pontuação aos docentes (IVP menor do que 6) é maior junto aos professores que lecionam para o Ensino Médio, especialmente nas regiões Sudeste e Sul.

		ALTA VALORIZAÇÃO 8 A 10	MÉDIA VALORIZAÇÃO 6 A 8	BAIXA VALORIZAÇÃO 0 A 6
TOTAL		20%	62%	18%
SEXO	MAS	19%	63%	18%
	FEM	21%	62%	17%
IDADE	18 A 24	26%	60%	15%
	25 A 34	23%	58%	19%
	35 A 44	19%	61%	20%
	45 A 59	20%	65%	15%
	60 E MAIS	20%	64%	16%
NÍVEL DE ENSINO MAIS ELEVADO QUE O PROFESSOR LECIONA	ENS. FUND. I	25%	61%	15%
	ENS. FUND. II	19%	62%	19%
	ENS. MÉDIO	15%	64%	21%
NÍVEL DE ENSINO QUE O PROFESSOR LECIONA	ENS. FUND. I	24%	61%	14%
	ENS. FUND. II	17%	63%	20%
	ENS. MÉDIO	15%	64%	21%
DEPENDÊNCIA ADMINISTRATIVA	ESTADUAL	15%	64%	21%
	MUNICIPAL	24%	61%	15%
RENDA FAMILIAR (EM SALÁRIOS-MÍNIMOS)	ATÉ 2	39%	50%	11%
	MAIS DE 2 A 5	20%	63%	17%
	MAIS DE 5	16%	65%	19%
RAÇA/COR	BRANCA	15%	64%	21%
	PRETA/ PARDA	24%	61%	15%
REGIÃO	NORTE	29%	61%	10%
	NORDESTE	30%	60%	11%
	SUDESTE	14%	63%	22%
	SUL	12%	64%	24%
	CENTRO-OESTE	17%	66%	17%
PORTE DO MUNICÍPIO (EM NÚMERO DE HABITANTES)	ATÉ 50 MIL	25%	62%	13%
	MAIS DE 50 A 500 MIL	19%	62%	19%
	MAIS DE 500 MIL	12%	62%	26%
CONDIÇÃO DO MUNICÍPIO	CAPITAL	13%	62%	25%
	PERIFERIA	15%	62%	23%
	INTERIOR	23%	62%	15%

SÍNTESE E CONCLUSÕES

A educação brasileira tem avançado muito, com grande ampliação do acesso e do número de séries concluídas. Em uma década, foram observadas mudanças significativas, como o aumento da média de anos de estudo na Educação Básica, o ingresso de estudantes no Ensino Médio e a taxa de escolarização na primeira infância. Políticas públicas comprometidas com a garantia do direito à Educação Básica ampliaram de maneira importante o acesso e a permanência de crianças, adolescentes e jovens provenientes de segmentos mais vulneráveis da sociedade brasileira nas escolas.

Diante do cenário de mudança na educação brasileira, não é surpresa que também o corpo docente tenha mudado. A formação inicial se ampliou por meio de processos de entrada menos desafiadores, em instituições de menor prestígio, que adequam a oferta ao novo perfil da demanda. Uma parcela significativa dos cursos de formação inicial (pedagogia e licenciaturas) vem sendo oferecida via Educação à Distância. De acordo com dados do Censo do Ensino Superior de 2021, 58% das matrículas dos cursos de Educação estão concentrados nessa modalidade.

Embora a educação ainda seja vista como uma das prioridades da população, o estudo feito pela Varkey Foundation, que compara percepções da sociedade sobre educação em 35 países, o Brasil é o país com a menor valorização dos professores.

Nesse contexto, insere-se a iniciativa do Instituto Península de ampliar sua contribuição para o debate educacional no Brasil apoiando a construção de um indicador que permita dimensionar a Valorização dos Professores – tanto do ponto de vista da sociedade em geral quanto dos próprios docentes – e acompanhá-la ao longo do tempo.

O Indicador de Valorização de Professores (IVP) em suas duas versões (IVP_Pop – visão da População e IVP_Prof – visão das professoras e dos professores), ao sintetizar as múltiplas dimensões que compõem a percepção sobre a valorização docente traz importantes aprendizados:



IVP_Pop

PRINCIPAIS ACHADOS JUNTO À POPULAÇÃO

Como mostra o IVP de 6,7 em uma escala de 10 pontos, a sociedade brasileira, quando considerada em seu conjunto, tem uma percepção parcialmente positiva sobre a valorização de professoras e professores que atuam na Educação Básica.

A valorização da Educação pela sociedade assim como a percepção positiva sobre as competências profissionais e aspectos relacionados ao bem-estar individual dos docentes são as dimensões que contribuem para essa percepção positiva. Já as condições de trabalho são vistas de maneira mais crítica. Mas o que mais chama a atenção é a percepção negativa que a sociedade tem sobre a escola como espaço de atuação docente: entre as múltiplas esferas que compõem o IVP_Pop, é justamente a esfera da Escola aquela percebida de maneira mais crítica. Em parte, essa percepção pode derivar do conhecimento concreto que as pessoas têm sobre os desafios dos docentes em manter vínculos positivos com colegas, estudantes e famílias, mas é possível pensar que uma parcela seja gerada por imagens construídas com base em notícias e outras formas de comunicação que resultam da falta de condições mínimas de trabalho e segurança ou da insuficiência no desempenho dos estudantes.

Analisando com mais detalhamento os dados obtidos nas duas pesquisas quantitativas, percebe-se que existem três grupos com distintos níveis de valorização: menos da metade (37%) da população brasileira com 16 anos ou mais valoriza parcialmente os professores da Educação Básica e 26% atribuem aos docentes uma alta valorização. No entanto, 1 em cada 3 brasileiros (36%) atribui uma baixa valorização a esses profissionais.

É importante notar que as percepções variam significativamente entre diferentes segmentos da população, sendo mais positivas junto à parcela menos escolarizada e com menor renda, especialmente os que vivem em cidades de menor porte e nas regiões Nordeste e Norte/Centro-Oeste do país. Pode-se intuir que, para esse grupo, os professores são percebidos como pessoas que detêm saberes reconhecidos, atuam em condições formalizadas de trabalho, com acesso a uma renda estável, perspectivas de avanço em suas carreiras e de garantia de renda mesmo após deixarem a atividade, condições que não são acessíveis para si próprios.

Já para a população brasileira com maior escolaridade e renda, a percepção tende a ser mais crítica, dado que os aspectos econômicos da profissão e, especialmente, do ambiente de trabalho, não lhes parecem atrativas, comparativamente a suas próprias possibilidades.

IVP_Prof

PRINCIPAIS ACHADOS JUNTO A PROFESSORES

As professoras e professores da Educação Básica têm percepções parcialmente positivas sobre sua profissão (IVP_Prof = 7,0 numa escala de 0 a 10).

Quando se observam as múltiplas esferas que compõem o IVP_Prof, os docentes têm uma percepção mais crítica do que a população quanto à valorização da Educação pela sociedade brasileira. É também mais crítica sua percepção em relação à valorização das competências profissionais e ao bem-estar individual dos docentes. São ainda significativamente mais críticos quanto às condições de trabalho.

Contrariamente ao que pensa a sociedade, a esfera Ambiente de Trabalho é aquela que é percebida como a mais positiva. Prezam o apoio recebido de gestores e colegas e sentem-se respeitados pelos estudantes e suas famílias.

Em sua grande maioria (62%), os professores e professoras da Educação Básica valorizam parcialmente seu próprio trabalho. Outros 20% atribuem aos docentes uma alta valorização. Menos de 1 em cada 10 docentes brasileiros (18%) atribui uma baixa valorização à categoria.

Também entre os docentes, as percepções variam entre diferentes segmentos, marcados principalmente pela etapa de ensino em que atuam, sendo mais positivas junto a professoras e professores que atuam nos anos iniciais do Ensino Fundamental, especialmente naqueles que vivem em cidades de menor porte e nas regiões Norte e Nordeste do país. Já os docentes que atuam nos anos finais do Ensino Fundamental e/ou no Ensino Médio têm percepções mais críticas quanto à sua valorização.



20%

ATRIBUEM AOS DOCENTES UMA ALTA
VALORIZAÇÃO DO SEU PRÓPRIO TRABALHO

RECOMENDAÇÕES

É papel desse indicador suscitar reflexões importantes a respeito de uma profissão cujos protagonistas – os professores e as professoras – são, como apontam as pesquisas, o **fator intraescolar mais relevante para a aprendizagem dos alunos**⁵. Em um país que ocupa os últimos lugares no ranking internacional de desempenho de estudantes*, esse não é um fator periférico.

De acordo com os dados do SAEB 2021, somente 31% dos alunos que terminam o Ensino Médio no Brasil têm aprendizado adequado em Língua Portuguesa, e apenas 5% dos alunos têm aprendizado adequado em Matemática, além de que, no cenário pós-pandemia, 92% dos alunos estão com mais dificuldade de concentração, 75% despreparados para o aprendizado e 73% com dificuldades de relacionamento com professores e colegas⁶, dados que corroboram a urgência de se ter um corpo docente bem valorizado e bem preparado.

Nos países mais bem posicionados nas avaliações internacionais – como Alemanha, China, Cingapura, Coreia do Sul, Estônia, Finlândia, Japão, Polônia ou Suécia – professores gozam de prestígio social para além de condições atrativas de carreira. A formação é rigorosa, o ingresso na profissão é concorrido e está garantido um lugar de respeito e destaque na sociedade.

Em um primeiro olhar para os resultados do indicador, pode-se pensar que uma média 6,7 (população) ou 7,0 (professores) nos credencie, para usar os termos do senso comum, “a passar de ano” como país. Não é verdade. **Há muito a construir e a análise dos resultados por faixa de pontuação apresenta caminhos possíveis a percorrer.**

Embora valorizada – o Brasil é um dos países com maior proporção de alunos matriculados em cursos para formar professores –, temos um dos mais baixos índices de interesse dos jovens pela profissão. Apenas 5% dos jovens

5 Retratos da educação pós pandemia: uma visão dos professores. Instituto Península, 2022.

6 BRASIL. INEP. Censo Ensino Superior, 201

brasileiros declaram querer ser professores quando estão no Ensino Médio⁷.

Apesar da grande quantidade de alunos matriculados nas licenciaturas, faltam docentes para lecionar disciplinas específicas, em áreas de Exatas e Ciências. Para especialistas, isso mostra que a docência se torna opção pela facilidade em ingressar no Ensino Superior, baixas mensalidades e alternativa de cursos à distância. Além disso, a evasão nos cursos de licenciatura é da ordem de 55%⁸.

Na Coreia do Sul, por exemplo, 21% se interessam pela profissão e só 7% ingressam, de fato, na universidade, porque há muita concorrência e maior seleção. No Chile e no México, os dois índices são mais próximos, cerca de 7% se interessam e menos de 15% cursam Pedagogia ou Licenciatura.

Muitos cursos de licenciatura no país não oferecem uma base sólida sobre conteúdos curriculares (o quê ensinar); conhecimento pedagógico do conteúdo (como ensinar) e sobre como alunos se desenvolvem e aprendem em contextos sociais, o que compromete a **preparação dos futuros professores para lidar com as demandas e desafios do ambiente escolar contemporâneo** – seja garantindo os resultados de aprendizagem seja mediando os inúmeros desafios de convivência que existem no ambiente escolar. Isso pode explicar, parcialmente, **a visão bastante crítica, explicitada**.

Segundo dados da mesma pesquisa que embasou o IVP⁹, apenas 19% dos professores concordam totalmente que os atuais cursos de Pedagogia e Licenciaturas estão preparando bem os professores para o início da profissão; 56% dos professores afirmam que não receberam orientação específica em seu primeiro ano de docência; e 59% dos egressos de licenciaturas na modalidade presencial afirmam não terem participado de pelo menos 300 horas de estágio obrigatório em ambiente escolar.

Além disso, o atual cenário de formação continuada dos professores, ou seja, o investimento em cursos, capacitações e atualizações ao longo da carreira, não

7 Atratividade da carreira docente no Brasil. Instituto Península, 2021.

8 BRASIL. INEP. Censo Ensino Superior, 201

9 Pesquisa de opinião com professores e professoras de escolas públicas. Todos pela Educação, 2022

possuem estrutura, metodologia, coerência e a constância necessárias, não sendo suficientes para ajudar professores a construir as ferramentas que possibilitariam um real enfrentamento dos desafios vivenciados diariamente em sala de aula. **A falta de oportunidades de desenvolvimento profissional pode deixar os professores desatualizados em relação a novas metodologias de ensino, tecnologias educacionais, abordagens inclusivas e outros avanços importantes, além de desmotivá-los, impactando a imagem que possuem da profissão e de si mesmos.**

Ensinar é uma tarefa complexa, que mobiliza e conecta diferentes tipos de conhecimento e abarca múltiplos objetivos para alunos com necessidades diversas. No caso de países muito desiguais como o nosso, acrescenta-se o contexto de vulnerabilidade social que torna a equação ainda mais desafiadora. Porém, não é uma escolha que se limita à vocação, muito pelo contrário: requer alto grau de profissionalização, o que justifica uma remuneração justa, que estamos alcançando como país. O piso do magistério, desde sua criação em 2008, cresceu 136,4% a mais do que a inflação e quase o dobro do salário-mínimo (183,9%). **Porém, condições de trabalho ainda são uma queixa importante da categoria, como mostra os resultados do índice.**

Segundo dados do Censo Escolar 2020, 60% dos professores dos anos finais do Ensino Fundamental atuam em três ou mais escolas; 61%, nos anos finais do Ensino Fundamental atuam com mais de 200 alunos; e 30% dos professores desses mesmos anos finais acumulam mais de uma rede ou cargo, o que não ocorre em países mais desenvolvidos, como Estados Unidos da América, França e Japão, por exemplo.

Além de salários justos, é certo que as decisões em relação às jornadas de trabalho tomadas pelas secretarias de educação – como política pública – podem favorecer um maior ou menor volume de trabalho no magistério: dedicação dos professores ao menor número de unidades escolares (**idealmente em jornadas de não mais de 40 horas em dedicação exclusiva a uma única escola**) com **cumprimento garantido de 1/3 da jornadas (previsto em lei) em atividades preferencialmente coletivas cumpridas sem alunos em formação e planejamento** são medidas que têm se mostrado efetivas na melhoria tanto das condições de trabalho (a principal queixa dos professores) como do clima escolar (principal queixa da população).

Diante desse cenário, verifica-se a premente necessidade de investir na melhoria das condições de trabalho do docente, o que refletirá no aumento

da qualidade de ensino. O professor é peça-chave no processo educacional, sendo responsável por identificar as necessidades de desenvolvimento integral de seus estudantes (cognitivas, físicas, culturais, sociais e emocionais), planejando, mediando e avaliando situações de ensino capazes de atendê-las. Ao promover sua formação, garantindo acesso a uma capacitação de qualidade durante sua formação inicial e continuada e assegurando as condições adequadas para o exercício de sua profissão, fortaleceremos o ensino e estaremos confiantes para a melhoria dos índices educacionais no país.

Políticas públicas voltadas para a valorização e o desenvolvimento de professores é um dos caminhos mais potentes para conseguirmos a qualidade que nossa Educação precisa, posicionando-a como parte fundamental da estratégia de desenvolvimento de nosso país. Essa ideia precisa estar nos radares daqueles que tomam decisões e formulam nossas leis. Que esse Índice possa colaborar como farol do que pode e precisa ser olhado.

ANEXOS

- lista completa das afirmações testadas
- Nota técnica do IPEC
- Tabelas com pontuação média por esfera

REFERÊNCIAS

Atratividade da carreira docente no Brasil. Instituto Península, 2021.

BRASIL. INEP. Censo Ensino Superior, 2019.

BRASIL. INEP. Censo Escolar, 2020.

DARLING-HAMMOND, L.; BRANSFORD, J. Preparando os professores para um mundo em transformação: o que devem aprender e estar aptos a fazer. Porto Alegre: Penso Editora, 2019.

Global Teacher Status Index 2018 - The Varkey Foundation.

HANUSHEK, E. A. The failure of input-based schooling policies. *The Economic Journal*, n. 113, p. 64-98, 2003.

HARGREAVES, A.; FULLAN, M.. Professional capital: Transforming teaching in every school. New York: Teachers College Press, 2015.

OECD. Working and learning together: rethinking human resource policies for schools, 2019.

OCDE. TALIS 2018 Results. v. III.

Pesquisa de opinião com professores e professoras de escolas públicas. Todos pela Educação, 2022.

Retratos da educação pós pandemia: uma visão dos professores. Instituto Península, 2022.

VIAC, Carine; FRASER, Pablo. Teachers' well-being: A framework for data collection and analysis. *OECD Education Working Papers*, n. 213.

WEBER, S. O Plano Nacional de Educação e a valorização docente: confluência do debate nacional. *Cadernos Cedes*, 2015, SciELO Brasil.

FICHA TÉCNICA

Iniciativa

Instituto Península

Presidente do Conselho

Eduardo Rossi

Diretora Executiva

Heloisa Morel

Equipe

Daniela Kimi

Mariana Breim

Henrique Lima

Filipe Galvão

Caio Zirlis

Luísa Di Domenico

Fernanda Viola

Ana Caroline Camargo

Lucas Fava

Eric Segaki

“Indicador de Valorização
de Professores”

Coordenação da pesquisa

Daniela Kimi

Henrique Lima

Apoio técnico

Ana Lucia Lima

Margarida Zanelato

Parceiro técnico

Inteligência em Pesquisa e

Consultoria (IPEC)

Conhecimento Social

instituto
península