

## **Movimento Nossa São Paulo Outra Cidade**

### **1º Encontro Educação para uma Outra São Paulo**

Temática: Valorização das/dos profissionais de educação

Maria Malta Campos

#### Introdução

Há um paradoxo, já reconhecido por diversos autores (Nóvoa, Cury), no debate atual sobre o papel dos professores na melhoria da qualidade da educação: ao mesmo tempo em que se deposita nele e nela uma grande responsabilidade pelos problemas verificados na educação, a ele e ela tem sido destinado um lugar socialmente desvalorizado, que o coloca, ao lado da maioria de seus alunos, na condição de excluído.

Não há dúvidas, como diz um estudo da UNESCO (2004, p. 11), que “o fator docente”, entendido como o conjunto de variáveis que definem o desempenho de professores e diretores de escolas - como condições de trabalho, formação, carreira, atitudes, representações – desempenha um papel importante nos resultados de aprendizagem e na formação geral dos alunos. Essa formulação é interessante, pois não coloca o foco unicamente na atuação individual dos docentes, mas no conjunto de aspectos que cercam o exercício de sua profissão, especialmente nas redes públicas. Nesse sentido, a ênfase no papel do professor aponta não só para sua responsabilidade enquanto educador, mas também para a responsabilidade dos gestores dos sistemas educacionais, no que diz respeito a decisões que incidem sobre as condições de trabalho enfrentadas nas escolas e nas oportunidades de formação continuada oferecidas às equipes escolares.

Esse debate adquire uma nota de urgência, pois a realidade contemporânea adicionou novos desafios aos antigos ainda não superados no país, sintetizados no texto da UNESCO já citado (p. 28-30):

- aumento de exigências em relação ao professor;
- inibição educativa de outros agentes de socialização, como a família
- desenvolvimento de fontes de informação alternativas
- ruptura do consenso social sobre educação
- modificação do apoio da sociedade ao sistema educativo
- menor valorização social do professor
- mudança dos conteúdos curriculares
- escassez de recursos materiais
- mudanças na relação professor-aluno
- fragmentação do trabalho do professor

Como diz Libâneo, “tudo que esperamos da escola para os alunos são, também, exigências colocadas aos professores.” (apud Unesco, 2004, p. 28)

O que esperamos para os alunos de nossa cidade e quais seriam as condições dos professores para responder a essas exigências e enfrentar esses desafios?

## Alguns dados sobre os docentes que atuam na cidade de São Paulo

Uma primeira constatação que poderia ser feita é sobre a dificuldade encontrada na obtenção de dados sobre os professores da rede estadual e municipal da cidade, especialmente a primeira. Por exemplo, não foi possível obter a tempo dados sobre os percentuais de professores removidos durante o ano de 2006 nas escolas estaduais, como se obteve para a rede municipal.

A segunda constatação é que faltam análises mais aprofundadas que levem em conta esses dados, o que coloca na berlinda também nós pesquisadores e professores de universidade.

De forma muito abreviada, vou comentar alguns desses dados.

Em São Paulo, no ano de 2006, existiam 152,5 mil funções docentes, sendo 73,7 mil no ensino fundamental, 35,1 mil no médio, 20 mil na pré-escola, 13,3 mil em EJA, 9,5 mil em creches e 855 em educação especial. Desses, 52 mil estavam na rede municipal.

No ensino fundamental, 21 mil estavam na rede municipal e 31 mil na estadual. O ensino médio é principalmente assumido pela rede estadual e a educação infantil, pela rede municipal.

Como todos sabem, nem todos os professores de escola pública são efetivos. Segundo os dados apurados, na rede estadual, quase 50% dos professores da capital não são efetivos (dados de 2007). Na rede municipal, esse percentual é bem menor: do total de 51,9 mil professores, 3,6 não eram efetivos segundo dados da secretaria. Essa informação aponta para uma grave distorção nas escolas estaduais, que precisa ser enfatizada aqui.

Mas os dados talvez mais interessantes, porque de certa forma inéditos para muitos de nós, são os dados que a prefeitura forneceu sobre o número de remoções de docentes nas escolas da capital no ano passado. Essa listagem foi fornecida por escola, aí incluídas desde creches até CEUs. Maria Ângela Leal Rudge, do CENPEC, organizou preciosas tabelas a partir desses dados, que revelam os altos índices de remoção nas escolas municipais da cidade, e sua grande variação conforme a regional e as escolas individualmente. Por exemplo, enquanto a média do índice de remoção no ensino municipal foi de 18% dos docentes em 2006, em Guaianazes essa média foi de 26% e na Penha ela foi de 13%. Porém, entre as escolas de Guaianazes, existem desde aquelas que tiveram 21 docentes removidos em 2006, até aquelas que não tiveram nenhum, ou apenas um ou dois. Note-se que essa disparidade também se confirma quando se consideram separadamente as EMEFs, EMEIs, CEUs e CEIS diretos. Portanto, parece que uma parcela das unidades apresenta indicadores significativamente piores do que outras, sugerindo que existem fatores presentes em algumas escolas que provocam uma maior rotatividade nas equipes e que precisariam ser investigados.

Notícias veiculadas na imprensa nos últimos dias indicam que o número de faltas de professores configura-se como um problema de escala muito maior do que muitos imaginavam. Segundo a Folha de S. Paulo, entre janeiro e agosto deste ano os professores municipais apresentaram 97,4 mil faltas abonadas e 11,9 faltas não abonadas. Ou seja, houve uma média de 2 faltas por educador no período. (comentar)

## Desafios e sugestões

DESAFIOS				
Suprir todas as escolas com um <b>número suficiente de profissionais de educação qualificados e bem remunerados</b> para um trabalho pedagógico de qualidade	Fortalecer o <b>trabalho de equipe</b> das/dos profissionais de educação em cada unidade	Promover a <b>formação continuada no contexto da escola</b> , articulada às práticas pedagógicas cotidianas	Garantir condições aos professores para que promovam a <b>aprendizagem de todos os alunos</b> , de forma a ampliar seus conhecimentos, desenvolver sua cidadania e prepará-los para a atuação na sociedade	Propiciar condições para o <b>diálogo entre a equipe escolar, os alunos, as famílias e representantes da comunidade</b>

ESTRATÉGIAS				
Adotar um teto máximo de 25 alunos por turma na pré escola e nas duas primeiras séries do ensino fundamental e de 35 alunos nas séries seguintes	Adotar políticas para diminuir significativamente a ocorrência de faltas diárias de professores e demais profissionais nas unidades	Garantir tempo remunerado para os profissionais de educação desenvolverem trabalhos integrados de planejamento na escola	Assegurar condições de infra-estrutura na unidade que propiciem um ambiente favorável à aprendizagem: salas amplas e bem equipadas, laboratórios, biblioteca, acesso a internet, quadras esportivas, brinquedos e espaços livres na educação infantil	Criar condições para que a escola possa estar aberta a atividades comunitárias, culturais, esportivas e de lazer nos finais de semana
Expandir a rede física de forma a eliminar o terceiro turno diário de aulas	Evitar realizar concursos de remoção durante o ano letivo	Garantir tempo remunerado, horário, material de apoio e espaço apropriado para os profissionais	Promover medidas alternativas dentro e fora da escola para que nenhum aluno deixe de	Promover a participação dos educandos na definição de regras de conduta e convivência na

		de educação participarem de atividades de formação continuada na unidade	aprender	escola
--	--	--	----------	--------

Ampliar o quadro de funcionários administrativos da unidade para permitir que diretores e coordenadores pedagógicos dediquem-se prioritariamente ao trabalho pedagógico da escola	Estudar a realização de concursos por regiões da cidade (e do estado), de forma a desestimular o rodízio de profissionais entre diferentes escolas	Garantir condições para os profissionais de educação participarem de cursos de formação, atualização e enriquecimento cultural periodicamente	Utilizar os resultados das avaliações internas e externas à escola para monitorar os progressos dos alunos ao longo do ano letivo	Garantir, no cotidiano, um bom acolhimento da escola aos pais e pessoas da comunidade, de forma a manter abertos canais de comunicação entre a unidade e as famílias
Alocar professores adicionais em cada unidade para atendimento individualizado a alunos com dificuldades de aprendizagem	Ampliar o quadro de supervisores de ensino para dar apoio à equipe escolar no desenvolvimento de seu trabalho pedagógico	Envolver a direção da escola nas atividades de formação continuada na unidade e garantir condições para que diretores e coordenadores participem de atividades periódicas de formação na região	Manter os pais informados sobre o rendimento escolar de seus filhos, estimulando-os a colaborar com a escola na medida de suas possibilidades	Prever, no planejamento pedagógico, oportunidades de colaboração entre as famílias e a escola
Prever profissionais na escola em todos os horários para atender biblioteca, sala de leitura e/ou brinquedoteca		Associar o aprimoramento profissional à progressão na carreira	Desenvolver práticas pedagógicas que estimulem os alunos a adquirir autonomia em seus hábitos de estudo e consciência sobre seus progressos e dificuldades	Aprimorar os mecanismos existentes de gestão democrática da unidade

## Observações

Nas estratégias estão incluídas iniciativas de responsabilidade da equipe escolar e dos órgãos descentralizados e centralizados das secretarias de educação.

Porém, **existem algumas responsabilidades que competem diretamente aos órgãos administrativos** e que merecem ser aqui destacadas.

1. Os dados da secretaria municipal de educação mostram que a situação das escolas quanto à permanência e assiduidade de seus profissionais varia muito, não só entre as diversas regiões da cidade, como no interior da mesma região, entre unidades diferentes. Por exemplo, enquanto a média do **índice de remoção** no ensino municipal foi de 18% dos docentes em 2006, em Guaianazes essa média foi de 26% e na Penha ela foi de 13%. Porém, entre as escolas de Guaianazes, existem desde aquelas que tiveram 21 docentes removidos em 2006, até aquelas que não tiveram nenhum, ou apenas um ou dois. Note-se que essa disparidade também se confirma quando se consideram separadamente as EMEFs, EMEIs, CEUs e CEIS diretos. Portanto, parece que uma parcela das unidades apresenta indicadores significativamente piores do que outras e a pergunta que precisa ser respondida é: quais as medidas que a secretaria tem tomado para atuar com prioridade e urgência nessas unidades?

Sugestões – Admitindo-se que esse indicador pode estar revelando sérios problemas de funcionamento nessas unidades e a necessidade de adoção de medidas de emergência para enfrentá-los, sugere-se que seja adotado um sistema de monitoramento contínuo que acenda uma “luz vermelha” no órgão regional e que leve, imediatamente, ao envio de uma equipe à unidade para a realização de um diagnóstico sobre a escola, que subsidie medidas a serem adotadas de forma a garantir melhores condições de funcionamento nessas unidades.

- Monitorar o número de faltas de professores nas diversas unidades, de forma a poder atuar junto às escolas onde esse problema é mais agudo, na mesma linha indicada acima, ou seja, tomando esse dado como um indicador de problemas específicos de funcionamento nessas unidades.

2. A **superlotação das turmas** é reconhecido fator de piora da qualidade do ensino. Na pré-escola e nas primeiras séries, não se justifica a manutenção de mais do que 25 alunos nas salas, ainda mais após a antecipação do ingresso na primeira série para crianças de 6 anos, muitas das quais não freqüentaram pré-escola. Nas séries seguintes, não deveria haver mais de 35 alunos em cada turma, sob pena de inviabilizar uma atenção mais individualizada do professor a seus alunos e muitas atividades em ambientes como laboratórios de ciência e informática, biblioteca, brinquedoteca, etc.

Criar condições para evitar essa superlotação compete aos órgãos gestores da educação e aos dirigentes políticos.

Sugestão – Criar instâncias independentes de monitoramento que fiscalizem essas condições nas escolas e pressionem o poder público no sentido de tomar medidas para evitar o excesso de alunos por turma.

3. A legislação estadual e municipal permitiu, ao longo do tempo, que as **faltas de professores** fossem abonadas e aceitas sem perda de vencimento, com evidente prejuízo para a população atendida pela escola pública.  
Sugestão - Para reverter essa situação, que historicamente foi negociada em troca da manutenção de baixos salários, é preciso iniciar um amplo debate público que leve a mudanças nesse estado de coisas. Para esse debate devem ser convocados não só professores e seus órgãos de classe, mas também representantes de alunos e de pais de alunos, assim como da sociedade mais ampla. Sem uma ampla revisão dessa legislação, será difícil superar os graves problemas de qualidade da escola pública na cidade, desde a creche, até o ensino médio.
  
4. As **pesquisas e estudos acadêmicos** sobre os professores têm negligenciado a coleta e a análise de dados sobre a realidade vivida por esses profissionais nas escolas públicas, no que se refere aos horários de trabalho, ao emprego do tempo diário de trabalho, ao tipo de tarefas desenvolvidas no cotidiano e às experiências de convivência com alunos e demais adultos na escola. A dificuldade enfrentada na preparação para este encontro na busca por dados atualizados sobre essa realidade demonstra o tamanho dessa lacuna. Seria preciso que os pesquisadores e a universidade fossem estimulados a investigar mais de perto esses problemas, no sentido de subsidiar a reflexão crítica sobre eles e as medidas de política educacional necessárias para enfrentá-los.  
Sugestão – Procurar apoio nas agências de fomento e nas fundações de pesquisa (por exemplo FAPESP) para estudos direcionados a esses temas.