

Edição 2026



Agenda Docente

Professores não se resumem a um número. Mas sem números, não sabemos se estamos avançando

Organização: *David Saad, Maria Cecília Gomes Pereira, Camila Naufel e Luan Paciência*

Sumário

3 Apresentação

4 Capítulo 1 – Como saber se estamos avançando nessa agenda?

7 Capítulo 2 – Como acompanhar a qualidade da formação inicial?

14 Capítulo 3 – Como acompanhar o ingresso na carreira, as condições de exercício e a permanência na profissão?

21 Capítulo 4 – Como acompanhar o avanço das políticas de desenvolvimento profissional?

28 Capítulo 5 – Por que é importante representar a agenda docente em um indicador sintético?

38 Conclusão



Agenda **DOCENTE**

APRESENTAÇÃO

Há alguns anos, há um padrão nas conversas sobre educação básica no Brasil: quando o assunto é aprendizagem, sabemos do que estamos falando. Temos Saeb, Ideb, dados que nos dão uma bússola. Mas quando o assunto muda para professores, a conversa se dispersa. Fala-se de formação, depois de carreira, depois de valorização, cada tema isolado do outro, sem que ninguém consiga responder se estamos, como país, criando condições para ter cada vez mais professores bem preparados.

Este e-book nasceu da tentativa de responder a essa pergunta com um mínimo de rigor.

Ao longo dos próximos capítulos, você vai encontrar a lógica por trás de uma cesta de indicadores construída pelo Movimento Profissão Docente, com apoio da Lupa Social e do Instituto Natura, para acompanhar a evolução da agenda docente no país. Vamos percorrer três dimensões — formação inicial, carreira e condições de trabalho, e desenvolvimento profissional — entender por que cada indicador foi escolhido, quais são seus limites, e como tudo isso se converte no ISAD, o Indicador Sintético da Agenda Docente.

Não é uma proposta que se pretende definitiva. É um convite a organizar um debate que, sem estrutura analítica, tende a se perder em fragmentos. Se este material ajudar gestores, educadores, pesquisadores e jornalistas a enxergar com mais clareza o tamanho do desafio, já terá cumprido seu papel.

Esse material é fruto de uma parceria construída com Maria Cecília Gomes Pereira, Camila Naufel e Luan Paciência, cuja dedicação técnica e cuidado metodológico deram forma a cada um dos indicadores que você vai conhecer nas próximas páginas.

Boa leitura.

David Saad



Capítulo 1

Professores: como saber se estamos avançando nessa agenda?

Poucos temas são tão importantes para a educação brasileira quanto a formação, a carreira e o trabalho dos professores. Ao mesmo tempo, poucos são tão difíceis de acompanhar e avaliar.

Quando olhamos para alfabetização ou aprendizagem em geral, dispomos de indicadores relativamente claros: o percentual de crianças alfabetizadas, os resultados do Saeb ou do Ideb.

Mas como fazer algo semelhante no tema professores?

Uma primeira resposta poderia ser olhar para a aprendizagem dos estudantes — afinal, se os alunos aprendem mais, não seria sinal de que os professores estão trabalhando melhor? A resposta é apenas parcialmente verdadeira. A aprendizagem é influenciada pelo trabalho docente, mas também por trajetória escolar anterior, contexto socioeconômico, condições da escola e apoio familiar, entre outros fatores. Um excelente professor do ensino médio pode receber turmas com defasagens acumuladas por anos — e, mesmo fazendo um trabalho de alta qualidade, os resultados finais podem não refletir isso.

O ideal seria observar diretamente o que os professores fazem em sala: se dominam os conteúdos, se usam estratégias pedagógicas adequadas, se conseguem engajar os estudantes. Só que isso não é viável em larga escala — exigiria observar milhões de aulas, com protocolos padronizados e comparáveis, repetidos ao longo do tempo. Desejável, mas hoje, inviável.

Diante desse impasse, vale reconhecer algo antes de seguir adiante: todo indicador é imperfeito. Qualquer tentativa de representar a realidade por números é, por definição, uma simplificação. O PIB não representa toda a economia; a inflação não representa todas as variações de preços; o Ideb não representa tudo o que acontece dentro de uma escola. Ainda assim, esses indicadores são amplamente usados porque ajudam a organizar a compreensão de fenômenos complexos. O papel de um indicador não é reproduzir a realidade — é oferecer uma leitura útil dela.



Reconhecer essa limitação não significa abrir mão da tentativa. Sem alguma estrutura analítica, o debate sobre professores se fragmenta em informações desconectadas: ora formação inicial, ora remuneração, ora atratividade da carreira — cada tema relevante, mas sem que se enxergue o quadro geral.

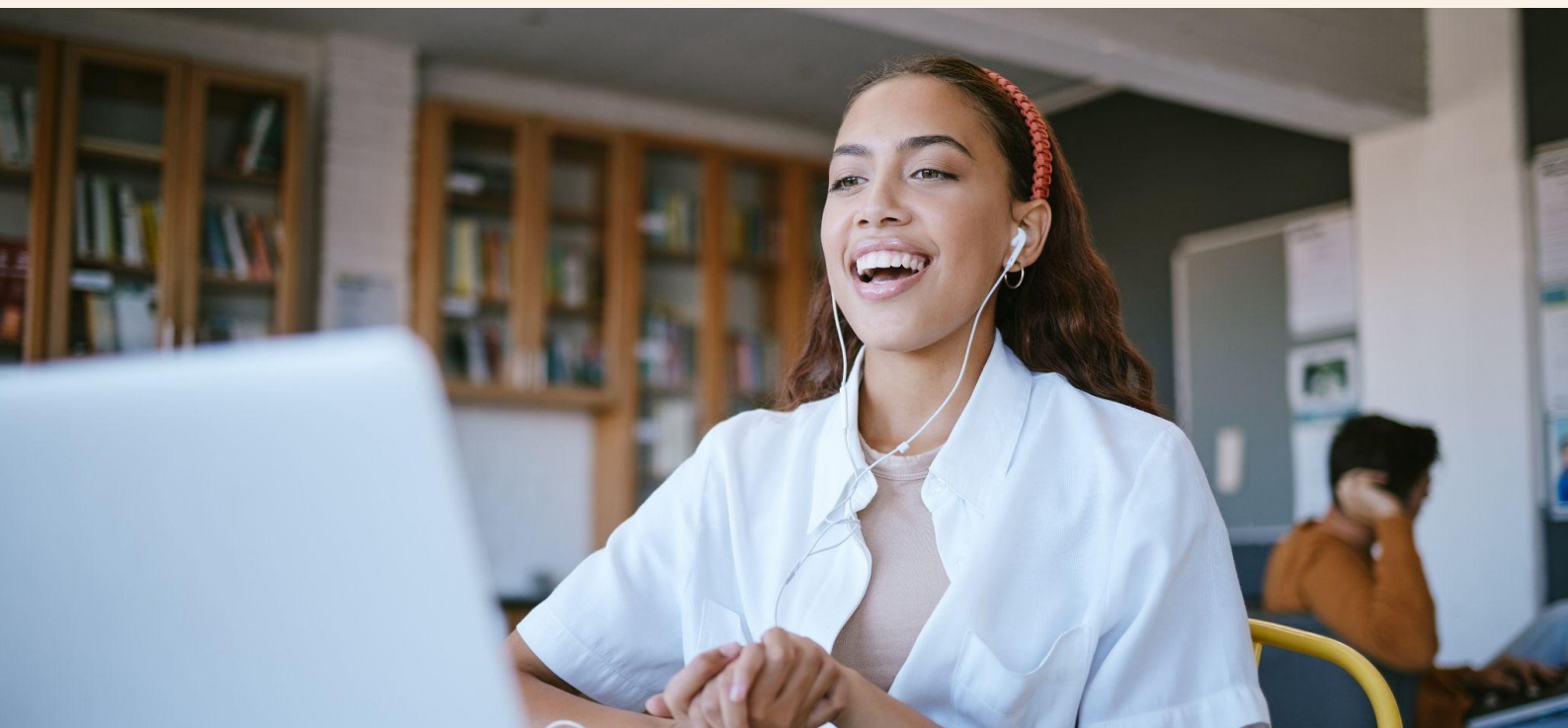
Foi para enfrentar esse desafio que o Movimento Profissão Docente, com apoio da Lupa Social e do Instituto Natura, estruturou uma cesta de indicadores capaz de funcionar como aproximação da transformação da profissão docente. A lógica é simples: nenhum indicador isolado dá conta da complexidade do tema, mas, observados em conjunto, ajudam a responder uma pergunta central: o país está criando condições para ter cada vez mais professores bem preparados?

A cesta está organizada em três dimensões: a formação inicial de quem está saindo das licenciaturas e pedagogia; o ingresso, as condições de trabalho e a carreira de quem já está em exercício; e o avanço das políticas de desenvolvimento profissional. Isoladamente, nenhuma responde sozinha à pergunta sobre a qualidade da docência no Brasil — mas juntas, oferecem uma leitura mais robusta sobre a direção em que caminhamos.



Essa proposta não pretende esgotar a complexidade do tema nem substituir análises mais aprofundadas. Seu objetivo é oferecer uma leitura estruturada e acessível sobre a evolução da profissão docente, permitindo que gestores, educadores, pesquisadores, organizações da sociedade civil e cidadãos interessados possam acompanhar melhor essa agenda.

Nos próximos capítulos, vamos explorar em detalhes cada uma dessas dimensões e os indicadores que compõem essa proposta de acompanhamento da profissão docente no país.

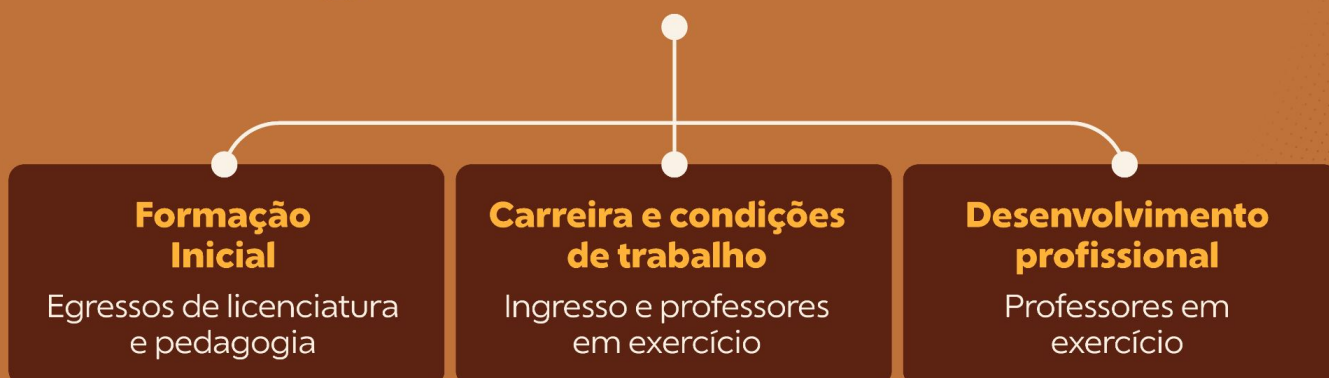


Capítulo 2

Professores: como acompanhar a qualidade da formação inicial?

No capítulo anterior, apresentamos a lógica das três dimensões da cesta de indicadores proposta pelo Movimento Profissão Docente para acompanhar a evolução da agenda docente no Brasil.

Agenda docente



O primeiro dos três blocos dessa cesta está relacionado à formação inicial dos professores.

Mas, antes de discutir os indicadores propriamente ditos, vale responder uma pergunta fundamental: o que deveríamos esperar de um sistema de formação inicial capaz de fortalecer a profissão docente?

A primeira expectativa é que jovens bem preparados ao final do ensino médio escolham a docência como projeto profissional.

Esse ponto é particularmente importante porque a qualidade dos futuros professores começa a ser construída muito antes da universidade. Sabemos que uma parcela significativa dos estudantes brasileiros conclui a educação básica com níveis de aprendizagem inferiores aos desejáveis. Quando esses jovens ingressam em cursos de licenciatura ou pedagogia, levam consigo conhecimentos, habilidades e também lacunas acumuladas ao longo de sua trajetória escolar.



Os cursos superiores podem contribuir enormemente para sua formação, mas dificilmente conseguem corrigir integralmente defasagens construídas ao longo de mais de uma década de escolarização. Por isso, uma das condições para fortalecer a profissão docente é aumentar a capacidade de atrair para essas carreiras estudantes com boa formação acadêmica.

Mas atrair bons candidatos é apenas o primeiro passo.

Uma vez ingressando em cursos de licenciatura ou pedagogia, seria desejável que esses estudantes encontrassem uma formação de qualidade, capaz de desenvolver conhecimentos sólidos sobre os conteúdos que irão ensinar, sobre práticas pedagógicas e sobre os desafios concretos da sala de aula.

Também seria importante que essa formação incluísse experiências práticas consistentes. Antes de assumirem a responsabilidade por uma turma, os futuros professores deveriam vivenciar estágios que lhes permitissem compreender a realidade escolar e aproximar teoria e prática.

Existe ainda uma quarta dimensão frequentemente menos discutida.

Não basta formar bons professores. É preciso formá-los nas disciplinas e nos locais onde eles são efetivamente necessários.

De pouco adianta haver excesso de professores bem formados em determinadas regiões ou componentes curriculares enquanto outras continuam enfrentando escassez de profissionais.

Um sistema eficiente de formação docente precisa estar conectado às necessidades reais de cada território.

Em síntese, um sistema robusto de formação inicial deveria ser capaz de:

- atrair jovens bem preparados para a docência;
- oferecer cursos de qualidade;
- garantir experiências práticas consistentes durante a formação;
- e formar professores em quantidade e distribuição compatíveis com as necessidades do país.

Como transformar essa visão em indicadores mensuráveis?

A cesta proposta procura responder a essa pergunta por meio de quatro indicadores.

O primeiro busca acompanhar a atratividade da carreira docente para estudantes com melhor desempenho acadêmico.

Ele mede o percentual de egressos dos cursos de licenciatura e pedagogia que obtiveram desempenho no Enem (quando cursavam o ensino médio) superior a um desvio padrão acima da média nacional. O objetivo não é identificar os melhores estudantes do país, mas verificar se a docência está conseguindo atrair, ao longo do tempo, uma proporção crescente de jovens com desempenho acadêmico acima da média.

O segundo indicador procura capturar a qualidade da formação oferecida pelos cursos.



Para isso, utiliza os resultados do novo Enade das licenciaturas e da pedagogia, estruturado especificamente para avaliar aspectos relacionados à formação inicial docente. O indicador acompanha o percentual de egressos que alcançam pontuação igual ou superior a 70 pontos nesta avaliação, o que é considerado o padrão adequado de desempenho.

Vale ressaltar que a utilização do novo Enade para a construção do indicador, não significa a crença de que sua mensuração é garantia de boa formação. Assim como outras avaliações existentes - Saeb, ICA, PISA etc - o Enade é imperfeito e sempre pode e deve ser melhorado.

O terceiro indicador está relacionado à experiência prática durante a formação.

Ele deveria medir o percentual de egressos que realizaram estágios supervisionados considerados adequados, reconhecendo que a aprendizagem da docência não acontece apenas na universidade, mas também na vivência concreta das escolas. Infelizmente, por ora, não existe uma fonte confiável e regular para essa mensuração, portanto, não será considerado nesse primeiro momento. Acreditamos, no entanto, que isso será possível em breve por meio da Avaliação Prática do Enade que está em construção pelo Inep e, por isso, o mantivemos aqui.

O quarto indicador busca responder se estamos formando professores onde eles são necessários.

Esse indicador procura verificar a aderência da formação inicial docente às necessidades reais dos sistemas educacionais, considerando tanto a distribuição territorial quanto as diferentes áreas de conhecimento. Trata-se de uma tentativa de mensurar se a oferta de novos docentes está alinhada à demanda efetiva das redes de ensino. Quando a demanda é atendida de modo perfeito, o indicador atinge seu máximo.

Um aspecto metodológico importante merece destaque: os indicadores relacionados à atratividade da carreira e à qualidade da formação inicial não utilizam como referência (e denominador) o total de egressos dos cursos de licenciatura e pedagogia.

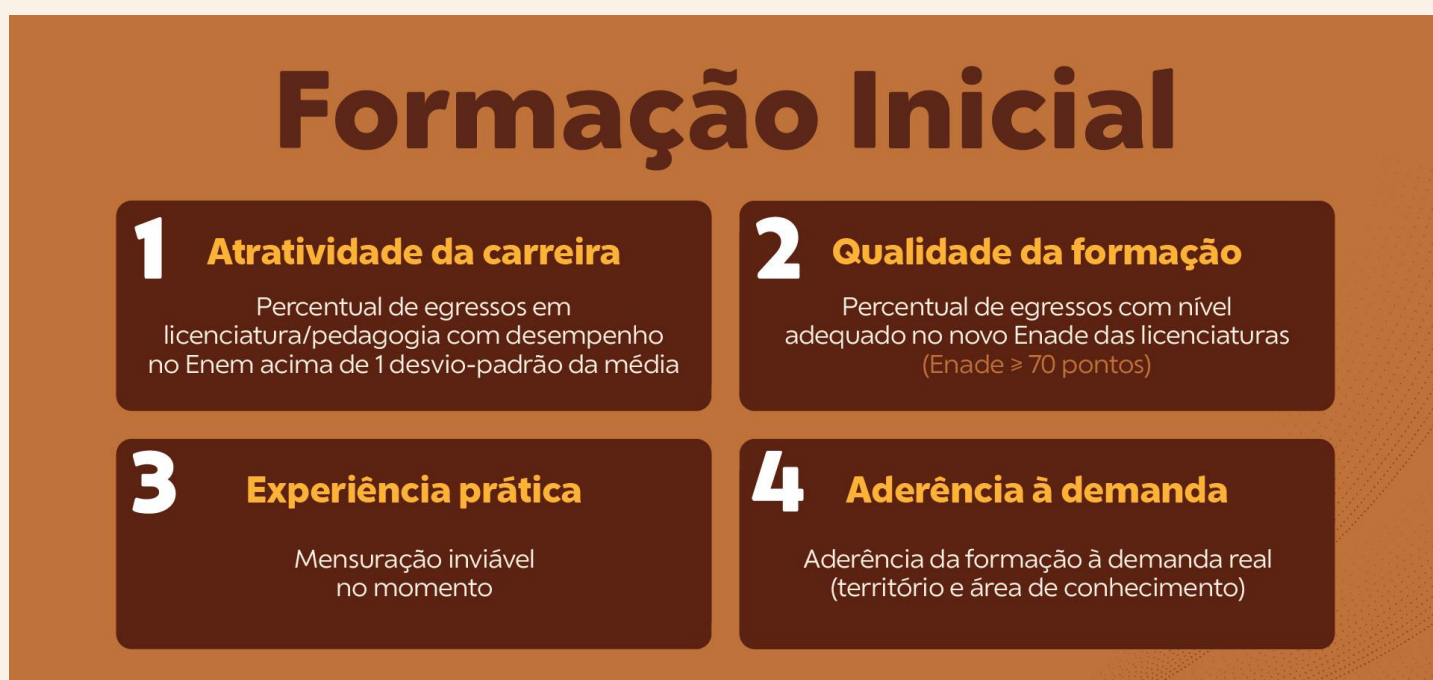
Isso acontece porque o Brasil forma um contingente de docentes, todos os anos, maior (**cerca de 280 mil**) do que a necessidade de reposição da educação básica, que é estimada em **menos de 60 mil** novos docentes por ano, de acordo com estudo realizado pelo Profissão Docente. A questão é que muitos egressos não ingressam na carreira docente.

Por essa razão, a pergunta relevante não é qual proporção de todos os egressos apresenta formação adequada.



A pergunta mais importante é se estamos formando professores adequadamente preparados em quantidade suficiente para atender às necessidades do sistema educacional nos territórios e nos componentes curriculares necessários.

Esses quatro indicadores compõem o bloco de formação inicial e, posteriormente, são combinados em um indicador sintético capaz de oferecer uma leitura mais abrangente dessa dimensão da profissão docente.



Naturalmente, essa não é uma representação perfeita da realidade.

Existem outros aspectos da formação inicial que poderiam ser considerados. Alguns deles, inclusive, potencialmente mais relevantes. O problema é que muitos não possuem dados disponíveis, não são medidos regularmente ou simplesmente não são viáveis de serem acompanhados em escala nacional.

Como discutimos nos capítulos anteriores, a construção de indicadores envolve sempre um equilíbrio entre o ideal e o possível.

Por isso, a pergunta correta não é se esses indicadores capturam toda a complexidade da formação inicial docente.

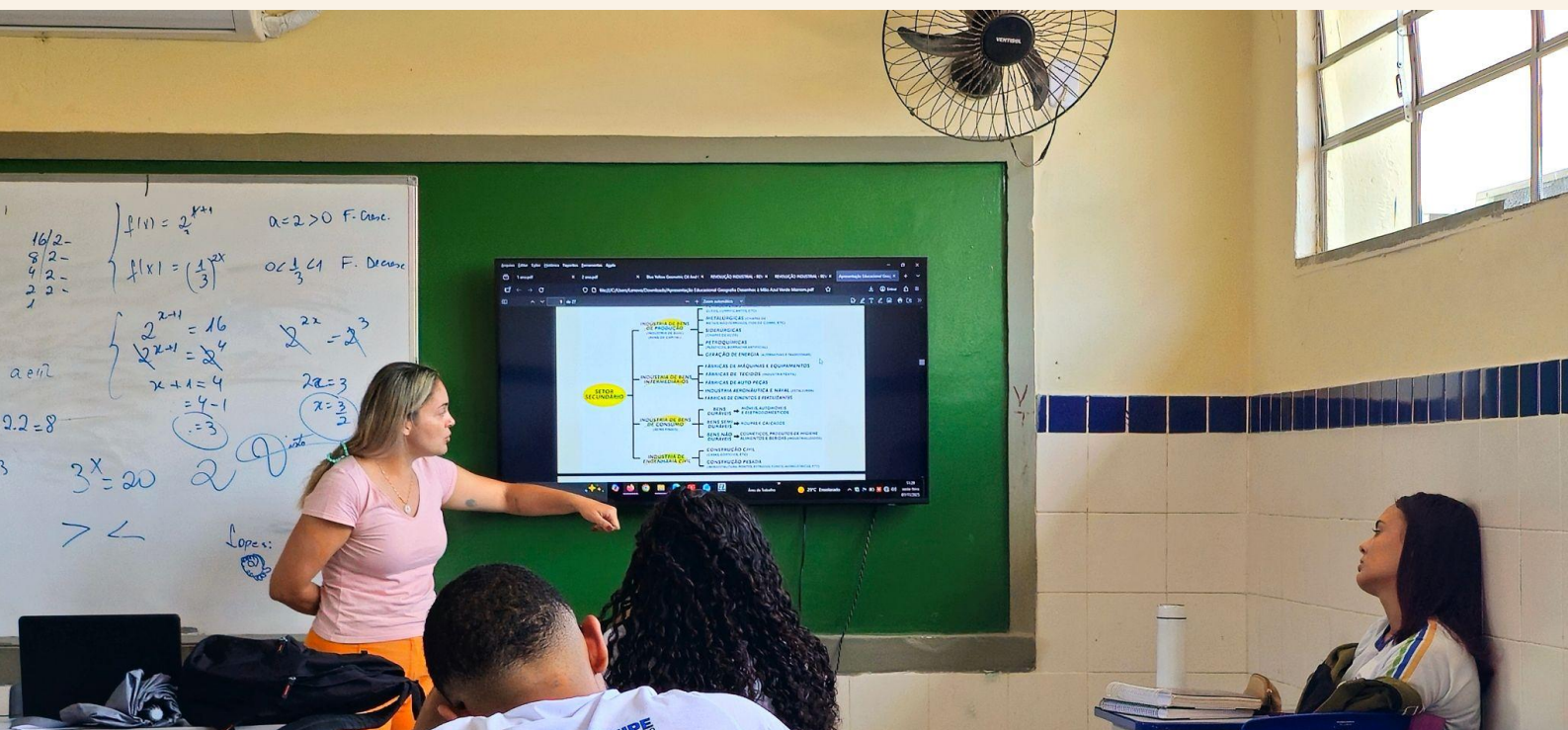
A pergunta correta é se, observando a evolução desses indicadores, temos uma boa aproximação da direção em que o país está seguindo para formar docentes cada vez melhores.

Nossa hipótese é que sim.

Se o país estiver atraindo estudantes mais bem preparados para a docência, oferecendo cursos de melhor qualidade, garantindo experiências práticas mais consistentes e formando professores de acordo com as necessidades reais do sistema educacional, haverá fortes razões para acreditar que a rede pública de ensino receberá professores cada vez melhores.

Nos próximos capítulos, vamos explorar os outros dois blocos que compõem a cesta de indicadores da agenda docente. Depois da formação inicial, tratada neste texto, o segundo bloco olhará para o ingresso na carreira, as condições de exercício e a permanência na profissão. O terceiro acompanhará o avanço das políticas públicas voltadas ao desenvolvimento profissional. É a análise conjunta desses três blocos — formação inicial, carreira e condições de trabalho e desenvolvimento profissional — que permitirá construir uma leitura mais abrangente da evolução da agenda docente no Brasil.





Capítulo 3

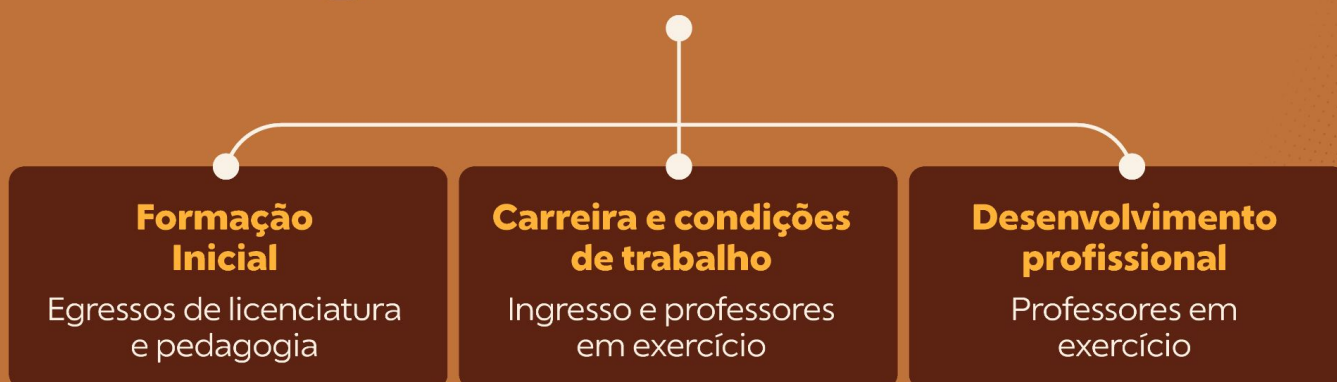
Professores: como acompanhar o ingresso na carreira, as condições de exercício e a permanência na profissão?

Nos capítulos anteriores, apresentamos a lógica da cesta de indicadores proposta para acompanhar a evolução da agenda docente no Brasil.

Vimos que, diante da impossibilidade de medir diretamente a qualidade das aulas em escala nacional, foi necessário construir uma aproximação baseada em diferentes indicadores.

Também exploramos o primeiro dos três blocos que compõem essa cesta: a formação inicial. Nele, procuramos responder se o país está conseguindo atrair jovens bem preparados para a docência, oferecer cursos de qualidade, garantir experiências práticas adequadas e formar professores de acordo com as necessidades reais do sistema educacional.

Agenda docente



Mas formar bons professores é apenas parte do desafio. Uma vez que esses profissionais ingressam nas redes de ensino, surgem duas novas perguntas: como selecionar os melhores candidatos para ingressar nessa carreira e como acompanhar a situação dos profissionais em exercício?

Esse talvez seja o bloco mais complexo de toda a cesta de indicadores.

A docência é uma atividade profundamente humana e multifacetada. Os professores estão distribuídos por milhares de escolas, em diferentes contextos sociais, territoriais e institucionais. Além disso, os dados disponíveis para acompanhar sua atuação são muito mais limitados do que gostaríamos.

Idealmente, seria possível observar aspectos como a qualidade das práticas pedagógicas, a capacidade de engajar os estudantes, o domínio de conteúdo, a colaboração entre professores, o desenvolvimento profissional contínuo e diversas outras dimensões que influenciam diretamente a qualidade da docência.

Na prática, porém, muitos desses elementos não possuem dados disponíveis ou não podem ser mensurados de forma periódica, comparável e em escala nacional.

Por isso, talvez este seja o bloco em que a simplificação necessária para construir indicadores seja mais evidente.

Diante dessa limitação, buscamos identificar aspectos que, embora não capturem toda a complexidade da profissão docente, possuem forte relação com as condições para que um bom trabalho pedagógico aconteça.

O primeiro deles trata da entrada do professor na rede. Estamos selecionando professores adequadamente?

Uma das maneiras reconhecidamente eficazes para a seleção de professores é adotar múltiplos instrumentos de avaliação e dentre eles a prova prática, isto é, uma aula demonstrativa. Então um dos indicadores propostos é o percentual de professores que são selecionados com provas práticas. Se cada vez mais professores no Brasil forem selecionados por meio de concursos que se utilizam desta etapa, teremos um bom indicativo de que estaremos trazendo para a rede pública os melhores profissionais que se candidataram.



O segundo indicador procura observar um fator muito importante das condições de trabalho.

Uma das dificuldades historicamente observadas na educação brasileira é a fragmentação da jornada de trabalho docente. Muitos professores precisam dividir sua carga horária entre diferentes escolas, deslocando-se constantemente e reduzindo o tempo disponível para planejamento, acompanhamento dos estudantes e participação na vida escolar.

Por isso, o segundo indicador acompanha o percentual de professores que lecionam em apenas uma escola.

A hipótese é que atuar em uma única unidade escolar favorece o vínculo com os estudantes, a integração com a equipe pedagógica e uma participação mais efetiva na vida da escola, impactando na aprendizagem dos estudantes e nas condições de trabalho dos professores.

O terceiro indicador procura observar uma situação ainda mais favorável para o profissional

Ele mede o percentual de professores que atuam em uma escola e em turmas de tempo integral.

A ideia aqui é que a dedicação integral cria condições ainda mais adequadas para o acompanhamento dos estudantes, o planejamento pedagógico, a colaboração entre professores e a construção de projetos educacionais mais consistentes.



Naturalmente, atuar em uma única escola não garante, por si só, uma boa prática docente. Da mesma forma, uma jornada integral não assegura automaticamente melhores resultados. Mas é razoável supor que ambas as condições criam um ambiente mais favorável para o exercício da profissão. É certo que sempre haverá um contingente de professores que não se encaixará na lógica mencionada, portanto o ponto de chegada desejado desse indicador não será 100%.



O quarto, e último, indicador está relacionado à permanência na profissão.

Ao discutir valorização docente, normalmente pensamos em remuneração, condições de trabalho, reconhecimento social e perspectivas de carreira.

Todos esses aspectos são importantes. O problema é que analisá-los separadamente exige um grande número de indicadores e nem sempre permite compreender seu efeito combinado sobre a vida dos professores.

Por isso, optamos por observar um resultado que, de certa forma, sintetiza a influência conjunta desses fatores: a permanência na profissão.

O indicador mede a proporção de professores que permanecem na carreira em relação ao total de profissionais, observando o movimento de saída da profissão ao longo do tempo.

A lógica é relativamente simples.

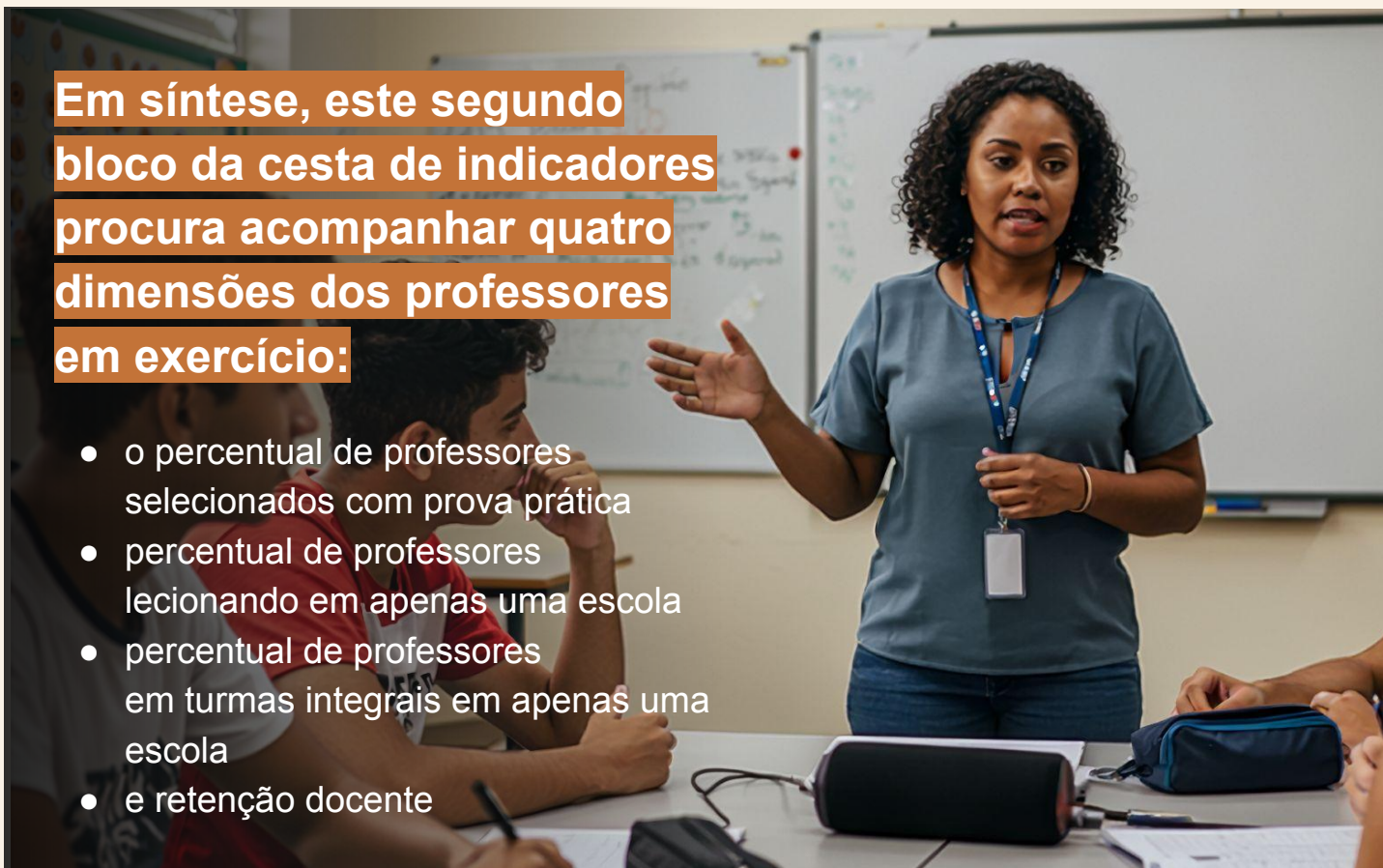
Quando uma profissão oferece condições adequadas de trabalho, perspectivas de desenvolvimento e reconhecimento compatível com suas responsabilidades, espera-se que as pessoas permaneçam nela.

Por outro lado, quando observamos níveis elevados de abandono da carreira, isso pode sinalizar problemas relacionados à valorização profissional, às condições de trabalho ou à atratividade da docência como projeto de vida.

Assim, em vez de medir diretamente cada um desses fatores, o indicador procura observar seu efeito agregado por meio da permanência dos professores na profissão.

Em síntese, este segundo bloco da cesta de indicadores procura acompanhar quatro dimensões dos professores em exercício:

- o percentual de professores selecionados com prova prática
- percentual de professores lecionando em apenas uma escola
- percentual de professores em turmas integrais em apenas uma escola
- e retenção docente



Carreira e condições de trabalho

1**Prova prática**

Percentual de professores selecionados com prova prática

2**Lecionando em 1 escola**

Percentual de professores lecionando em apenas uma escola

3**Lecionando em 1 escola e em turma integral**

Percentual de professores em turmas integrais em apenas uma escola

4**Permanência na carreira**

Percentual de retenção docente

Novamente, esses indicadores não esgotam a complexidade do tema.

Existem muitas outras dimensões relevantes para compreender a situação dos professores em exercício. Questões relacionadas à remuneração, liderança escolar, condições de trabalho e valorização social da profissão são apenas alguns exemplos.

No entanto, assim como ocorreu no bloco da formação inicial, o desafio consiste em encontrar indicadores que sejam simultaneamente relevantes, mensuráveis e passíveis de acompanhamento contínuo ao longo do tempo.

Por isso, a pergunta correta não é se esses quatro indicadores capturam toda a complexidade do ingresso na carreira e do exercício da docência.

A pergunta correta é se a evolução desses indicadores oferece uma boa aproximação da direção em que as condições para o ingresso na carreira e o exercício da docência estão evoluindo no Brasil.

Nossa hipótese é que sim.



Se tivermos um processo de seleção com prova prática cada vez melhor e em maior escala, um número crescente de professores estiver concentrando sua atuação em uma única escola, se mais docentes estiverem atuando em jornadas integrais com dedicação exclusiva a uma unidade escolar e se mais profissionais estiverem permanecendo na carreira ao longo do tempo, haverá fortes razões para acreditar que as condições para o exercício da docência com qualidade estão evoluindo positivamente.

Um fator que se soma aos listados neste capítulo e no anterior é o desenvolvimento profissional e as políticas públicas que o suportam, tema que será explorado no próximo capítulo. É justamente esse terceiro bloco de indicadores que procura observar em que medida os sistemas educacionais estão construindo as condições necessárias para fortalecer o desenvolvimento dos docentes.



Capítulo 4

Professores: como acompanhar o avanço das políticas de desenvolvimento profissional?

Nos capítulos anteriores, apresentamos a lógica de uma cesta de indicadores proposta para acompanhar a evolução da agenda docente no Brasil.

Vimos que o primeiro bloco procura acompanhar a formação inicial dos professores e que o segundo bloco observa aspectos relacionados ao ingresso na carreira, às condições do exercício docente e à permanência na profissão.

Mas existe uma terceira dimensão igualmente importante.

Mesmo que consigamos atrair bons estudantes para a docência, oferecer uma formação inicial de qualidade, selecionar os melhores professores e criar condições adequadas para o exercício da docência e permanência na profissão, faltará um apoio para que possa haver o desenvolvimento profissional contínuo e a melhoria das práticas de ensino ao longo da carreira.

Uma das maneiras de avaliar a evolução da agenda docente, no que diz respeito ao desenvolvimento profissional, é observar se as redes estaduais e municipais estão adotando políticas consideradas importantes para o fortalecimento da profissão.



Naturalmente, isso não significa que a simples existência de uma política garanta resultados positivos. Tampouco significa que seja possível resumir toda a agenda docente a algumas iniciativas específicas.

Mais uma vez, estamos trabalhando com aproximações.

A lógica é semelhante à utilizada nos blocos anteriores: identificar políticas que possuam forte relação com o apoio ao desenvolvimento profissional dos professores e que possam ser acompanhadas de forma objetiva ao longo do tempo.

O primeiro indicador deste bloco é talvez o tema mais comentado no mundo da docência, formação continuada.

A docência é uma profissão complexa que exige atualização constante. Mudanças curriculares, novas evidências educacionais, transformações tecnológicas e os próprios desafios cotidianos das escolas tornam fundamental a existência de oportunidades permanentes de desenvolvimento profissional.

Por isso, o indicador não observa apenas se uma rede oferece ações de formação continuada.

O que se procura verificar é a existência de uma política estruturada de formação continuada, com objetivos claros, desenho consistente, mecanismos de acompanhamento e critérios mínimos de qualidade.

Novamente, o foco não está na realização pontual de atividades formativas, mas na existência de uma política capaz de apoiar de forma sistemática o desenvolvimento profissional dos professores e, por consequência, a melhoria das práticas de ensino.

O segundo e terceiro indicadores estão relacionados à avaliação de desempenho na carreira.

Mais especificamente, ele observa se as redes de ensino incorporam mecanismos de avaliação de desempenho atrelados a oportunidades de desenvolvimento profissional.

A ideia por trás desses indicadores é que uma carreira bem estruturada deve considerar não apenas critérios como tempo de serviço ou titulação, mas também aspectos relacionados ao desenvolvimento profissional e ao desempenho docente.



Muitas redes tratam políticas de avaliação de desempenho em duas categorias diferentes: no estágio probatório, para acompanhar e apoiar os professores ingressantes; e ao longo da carreira, para orientar seu desenvolvimento profissional. Por isso, separamos os indicadores em dois: redes com políticas de estágio probatório de qualidade e redes com políticas de avaliação de desempenho para toda a carreira, algo bem mais complexo de implementar.



Evidentemente, uma boa política de carreira é muito mais complexa do que isso. Questões relacionadas a remuneração, progressão profissional, incentivos, liderança pedagógica e diversos outros aspectos também são relevantes.

No entanto, diante da necessidade de construir indicadores mensuráveis e comparáveis, a presença de mecanismos adequados de avaliação de desempenho foi escolhida como um dos elementos centrais para acompanhar essa dimensão.

A avaliação de desempenho de qualidade avalia as práticas de ensino por meio de instrumentos válidos e confiáveis (observação de sala de aula, portfólio etc.), permitindo identificar pontos fortes e lacunas para apoiar o desenvolvimento profissional docente, assim como fornecer evidências válidas para reconhecer e valorizar os professores de melhor desempenho por meio da progressão na carreira.

No estágio probatório, a avaliação de desempenho atrelada às ações formativas e de desenvolvimento profissional bem estruturadas contribui para a melhoria das práticas de ensino dos professores ingressantes e para a retenção docente. Aqui não estamos considerando o estágio probatório como rito burocrático e administrativo, mas como uma política de desenvolvimento profissional e de acolhimento dos professores ingressantes.

Vale explicar também como esses indicadores são efetivamente calculados.

No caso dos indicadores relacionados à avaliação de desempenho na carreira, a medida utilizada é o percentual de professores em exercício que atuam em redes onde existe uma política adequada de avaliação de desempenho, para toda a carreira ou no estágio probatório, vinculada a oportunidades formativas e suporte para melhoria das práticas de ensino.

Para formação continuada, o indicador tem a mesma metodologia, mede o percentual de professores que atuam em redes de ensino que possuem uma política estruturada de formação continuada. O foco não está na participação individual de cada docente em atividades formativas, mas na existência de uma política institucionalizada, capaz de alcançar os profissionais daquela rede de maneira consistente e contínua.

Esses três indicadores compõem o bloco de desenvolvimento profissional da cesta de indicadores da agenda docente:

- políticas estruturadas de formação continuada;
- políticas de estágio probatório com avaliação de desempenho válida e confiável e ações de desenvolvimento profissional para os professores ingressantes;
- e carreiras que incorporam avaliação de desempenho válida e confiável como critério de progressão.

Desenvolvimento profissional

1

Formação continuada



Percentual de professores em redes com política de formação continuada eficaz

2

Estágio probatório



Percentual de professores em redes com estágio probatório

3

Avaliação de desempenho na carreira



Percentual de professores em redes com avaliação de desempenho na carreira

Novamente, esse conjunto não esgota a discussão sobre políticas docentes.

Existem muitas outras iniciativas potencialmente relevantes para o fortalecimento da profissão. No entanto, assim como ocorreu nos blocos anteriores, o desafio consiste em selecionar aspectos que sejam simultaneamente relevantes, mensuráveis e passíveis de acompanhamento contínuo ao longo do tempo.

Por isso, a pergunta correta não é se esses três indicadores representam toda a complexidade das políticas públicas voltadas ao desenvolvimento profissional da docência.

A pergunta correta é se a evolução desses indicadores oferece uma boa aproximação do potencial das redes em apoiar o desenvolvimento profissional dos docentes.

Nossa hipótese é que sim.

Se um número crescente de redes implementar políticas de estágio probatório de qualidade, carreiras que adotem a avaliação de desempenho como critério de progressão e políticas consistentes de formação continuada, haverá fortes razões para acreditar que as políticas públicas docentes voltadas ao desenvolvimento do profissional em atividade estão evoluindo positivamente.



Dessa forma, fechamos o terceiro bloco da cesta de indicadores da agenda docente.

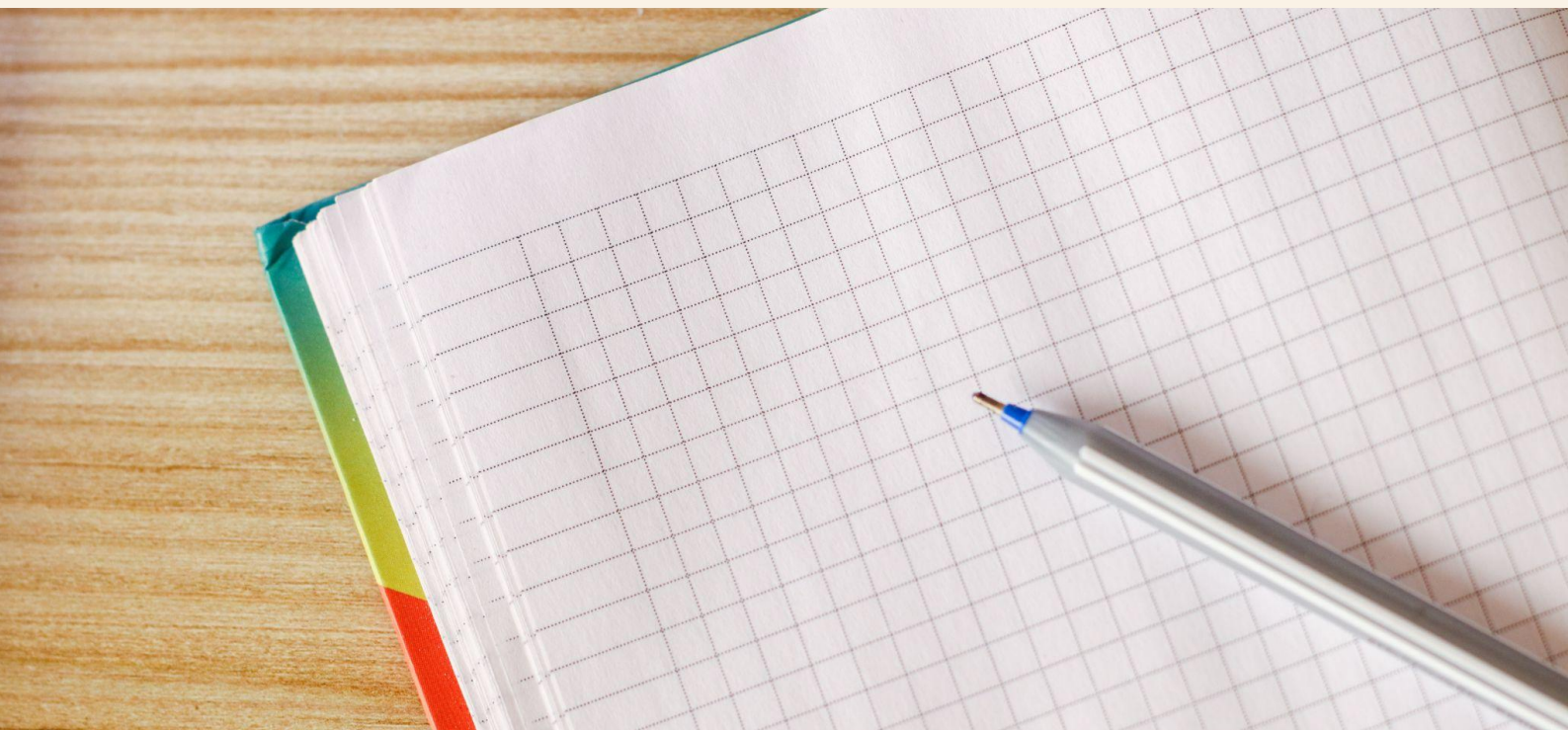
Assim como ocorreu nos blocos de formação inicial e de ingresso, condições de exercício da docência e permanência na carreira, não se trata de uma tentativa de representar toda a complexidade das políticas públicas voltadas à docência. Trata-se de identificar dimensões que sejam simultaneamente relevantes, mensuráveis e passíveis de acompanhamento contínuo ao longo do tempo.

Ao final, temos uma cesta composta por três grandes blocos. O primeiro procura acompanhar a formação inicial dos futuros professores. O segundo observa as condições relacionadas aos profissionais que já estão em exercício. O terceiro acompanha a implementação de políticas públicas consideradas estruturantes para o desenvolvimento dos docentes em atividade.

Em conjunto, esses blocos formam uma representação simplificada da agenda docente. Não uma representação perfeita da realidade, mas uma aproximação construída a partir de indicadores capazes de sinalizar a direção em que o país está caminhando.

A pergunta que permanece é: como combinar todos esses indicadores em uma medida única que permita acompanhar a evolução da agenda docente ao longo do tempo?

É justamente essa construção que será apresentada no próximo capítulo, quando discutiremos como os diferentes indicadores e blocos são combinados para formar um indicador sintético da agenda docente.



Capítulo 5

Professores: por que é importante representar a agenda docente em um indicador sintético?

Ao longo desta série, discutimos um desafio aparentemente simples, mas que se revela bastante complexo quando analisado mais de perto: como saber se a agenda docente está avançando no Brasil?

Começamos reconhecendo que o indicador ideal seria conseguir observar diretamente a qualidade das aulas realizadas nas escolas brasileiras. Mas também vimos que isso não é viável em escala nacional.

Diante dessa limitação, apresentamos uma proposta baseada em uma cesta de indicadores capaz de oferecer uma aproximação da evolução da profissão docente.

Essa cesta foi organizada em três grandes blocos.

O primeiro procurou acompanhar a formação inicial dos futuros professores, observando aspectos como atratividade da carreira, qualidade da formação e aderência às necessidades do sistema educacional.

O segundo bloco voltou seu olhar para os professores que já estão em exercício, analisando aspectos relacionados à seleção para a carreira, à dedicação às escolas, às jornadas de trabalho e à permanência na profissão.

O terceiro bloco procurou acompanhar o avanço de políticas públicas consideradas estruturantes para o desenvolvimento contínuo dos docentes, como formação continuada, estágio probatório e avaliação de desempenho ao longo da carreira.



Formação Inicial

1 Atratividade da carreira

Percentual de egressos em licenciatura/pedagogia com desempenho no Enem acima de 1 desvio-padrão da média



2 Qualidade da formação

Percentual de egressos com nível adequado no novo Enade das licenciaturas (Enade ≥ 70 pontos)



3 Aderência à demanda

Aderência da formação à demanda real (território e área de conhecimento)



Carreira e condições de trabalho

1 Prova prática



Percentual de professores selecionados com prova prática

2 Lecionando em 1 escola



Percentual de professores lecionando em apenas uma escola

3 Lecionando em 1 escola e em turma integral



Percentual de professores em turmas integrais em apenas uma escola

4 Permanência na carreira



Percentual de retenção docente

Desenvolvimento profissional

1 Formação continuada

Percentual de professores em redes com política de formação continuada eficaz



2 Estágio probatório

Percentual de professores em redes com estágio probatório



3 Avaliação de desempenho na carreira

Percentual de professores em redes com avaliação de desempenho na carreira



Em todos os capítulos, procuramos destacar o mesmo ponto.

Nenhum desses indicadores é capaz de capturar sozinho toda a complexidade da profissão docente. Nem mesmo a soma deles esgota o tema. Ainda assim, eles oferecem uma aproximação razoável da direção em que o país está caminhando.

Chegamos agora a uma nova pergunta. Se já dispomos de uma cesta de indicadores, por que transformá-la em um indicador sintético?



A resposta está relacionada à própria função dos indicadores.

Em áreas complexas, muitas vezes é necessário criar instrumentos que permitam acompanhar tendências de forma mais simples e acessível. Isso não significa substituir análises detalhadas.

Ao contrário. As análises detalhadas continuam indispensáveis para compreender causas, identificar problemas específicos, formular políticas públicas e, por vezes, desafiar as conclusões dos indicadores agregados.

Mas nem todos os atores envolvidos no debate educacional têm condições de acompanhar simultaneamente dezenas de indicadores.

Gestores públicos, jornalistas, organizações da sociedade civil, parlamentares, lideranças educacionais e cidadãos interessados frequentemente precisam de uma visão agregada que permita responder a algumas perguntas fundamentais:

Estamos avançando ou não? Quanto falta? O esforço que estamos fazendo como país é coerente com nosso objetivo? É justamente para isso que servem os indicadores sintéticos.

Eles não eliminam a necessidade de análises aprofundadas, mas ajudam a organizar a conversa pública em torno de uma referência comum.

O próprio campo educacional já utiliza instrumentos desse tipo. O IDEB talvez seja o exemplo mais conhecido. Ele não esgota tudo o que acontece nas escolas brasileiras, mas ajudou a criar uma linguagem comum para acompanhar a evolução da educação básica ao longo do tempo.

A proposta aqui é semelhante. Não se trata de afirmar que a qualidade da profissão docente pode ser resumida a um único número.

Trata-se de criar uma ferramenta que facilite o acompanhamento da agenda docente, tornando mais visível para os interessados a direção em que estamos caminhando.

Naturalmente, isso exige cuidados. Todo indicador sintético envolve simplificações.

Ao agregar diferentes dimensões em uma única medida, parte da complexidade da realidade inevitavelmente se perde. Por isso, indicadores sintéticos devem sempre ser interpretados como instrumentos de orientação e não como representações perfeitas da realidade.



Seu valor está menos na precisão absoluta e mais na capacidade de sinalizar tendências.

Quando utilizados dessa forma, eles podem cumprir um papel importante.

Podem ajudar a mobilizar atenção para determinados temas, estimular o debate público, orientar prioridades e aumentar a capacidade de acompanhamento das políticas educacionais.

No caso da agenda docente, esse papel é particularmente relevante. A profissão docente é um dos fatores mais importantes para a qualidade da educação, mas também um dos temas mais difíceis de entender e monitorar. Muitas vezes, as discussões ficam fragmentadas entre diferentes dimensões — formação inicial, carreira, remuneração, desenvolvimento profissional, políticas públicas — sem que exista uma visão mais integrada do conjunto.

O indicador sintético procura justamente preencher essa lacuna.

Ele não substitui a análise de cada indicador individual nem elimina a necessidade de olhar para os três blocos separadamente.

Mas oferece uma leitura mais simples e acessível sobre a evolução da agenda docente como um todo.

Como construir esse indicador? O primeiro passo é colocar cada indicador em uma escala comum.



Afinal, estamos lidando com métricas muito diferentes entre si. Alguns indicadores medem percentuais de professores, outros observam egressos do ensino superior, outros analisam políticas públicas implementadas pelas redes. Sem uma padronização, seria impossível combiná-los de forma coerente.

Para resolver esse problema, cada indicador recebe um ponto de referência.

Tomemos como exemplo o indicador que mede o percentual de egressos em cursos de licenciatura e pedagogia que obtiveram desempenho no Enem superior a um desvio padrão acima da média nacional.



Qual seria o resultado desejável para esse indicador? Seria 100%? Seria 50%? Seria outro valor?

A resposta não é trivial e depende de análises técnicas, referências nacionais e internacionais e do próprio comportamento observado nos dados.

A partir dessas referências, define-se um valor considerado desejável para cada indicador. Suponhamos, por exemplo, que esse valor seja 70%.

Esse valor passa então a representar o patamar de referência, equivalente a 100 pontos na escala normalizada.

A partir daí, os resultados observados podem ser convertidos para uma escala comum de 0 a 100, permitindo comparar indicadores originalmente muito diferentes.

Esse mesmo procedimento é realizado para todos os indicadores da cesta.

Ao final desse processo, todos passam a ser expressos na mesma escala, o que torna possível agregá-los de forma consistente.

Com os indicadores normalizados, é possível construir um indicador sintético para cada bloco.

Assim, temos um indicador sintético da formação inicial, um indicador sintético de carreira e condições de trabalho e um indicador sintético do desenvolvimento profissional.

Em seguida, esses três indicadores são combinados para gerar um indicador sintético da agenda docente como um todo.

Neste primeiro exercício metodológico, optou-se por não utilizar pesos diferenciados.

Dentro de cada bloco, todos os indicadores receberam o mesmo peso. Da mesma forma, os três blocos também foram considerados igualmente importantes na composição do indicador final.

Essa escolha não significa que todos os fatores tenham exatamente a mesma relevância na realidade.

Ela representa uma opção metodológica inicial, baseada na simplicidade, na transparência e na ausência de evidências suficientemente robustas que justificassem atribuir pesos distintos a cada dimensão.



Dessa forma temos o ISAD, o Indicador Sintético da Agenda Docente.

Naturalmente, essa metodologia pode evoluir ao longo do tempo.

Novos indicadores podem ser incorporados, referências podem ser aperfeiçoadas e ponderações diferentes podem ser discutidas à medida que novas evidências se tornem disponíveis.

Mas o princípio central permanece o mesmo.

Criar uma ferramenta capaz de sintetizar informações complexas sem perder completamente sua capacidade explicativa.

Nenhum indicador sintético será capaz de representar toda a riqueza da agenda docente brasileira.

Mas, se utilizado com os devidos cuidados e acompanhado pela análise dos indicadores que o compõem, ele pode cumprir um papel importante: tornar mais visível para os interessados a evolução de um dos temas mais estratégicos para a qualidade da educação no país.

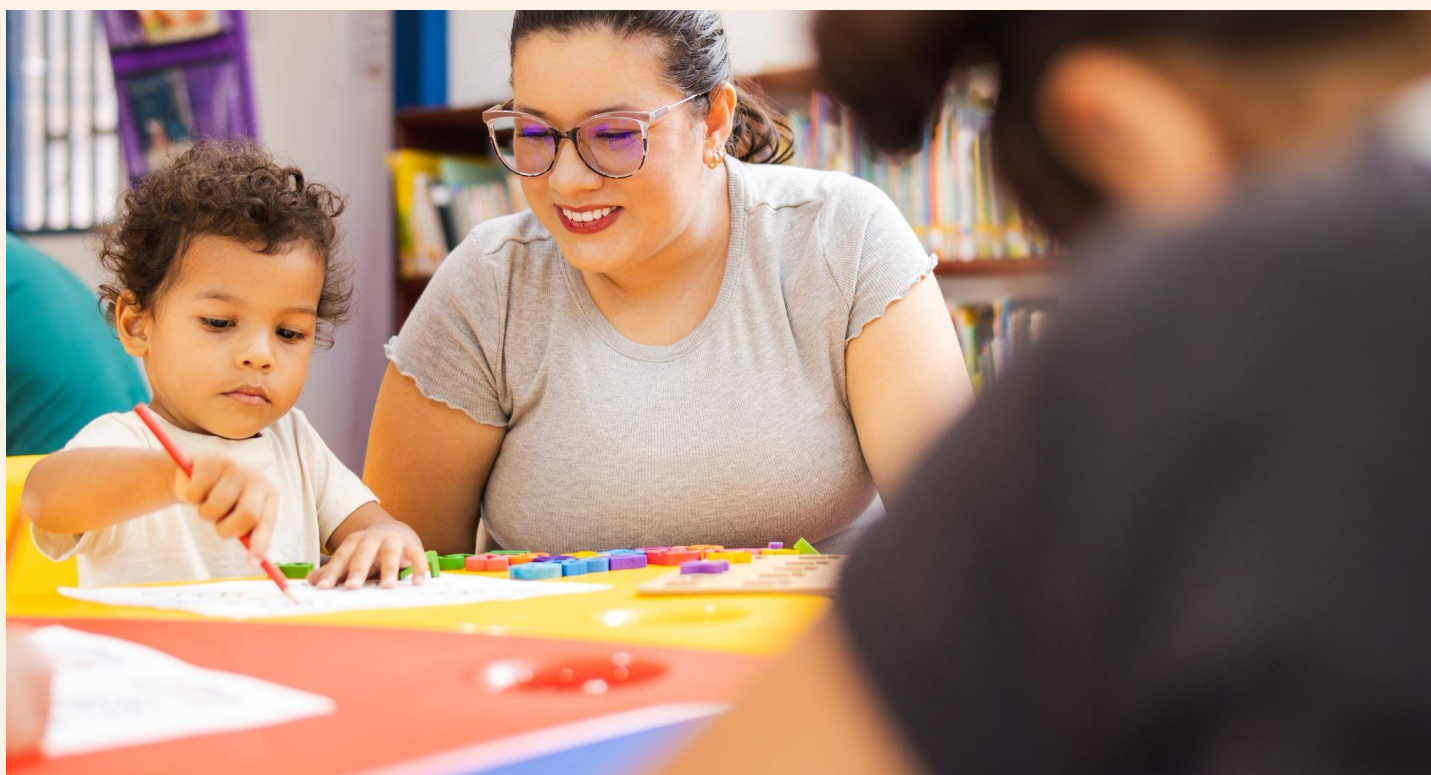


Para aqueles que desejarem conhecer os indicadores em maior profundidade, consultar os resultados atualizados ou compreender melhor os detalhes metodológicos utilizados em sua construção, o convite é acessar o www.painel-educacao-basica.com.br e navegar pelo bloco dedicado aos professores.

Lá é possível consultar os resultados de cada indicador, acompanhar sua evolução ao longo do tempo e conhecer de forma mais detalhada os critérios utilizados para sua construção e cálculo.

Nossa expectativa é que esse conjunto de indicadores contribua para qualificar o debate público sobre a docência e permita acompanhar, de forma mais estruturada, uma agenda que vem sendo construída e impulsionada por muitas organizações, gestores, pesquisadores e educadores em todo o país.

Os desafios ainda são grandes, mas os avanços observados mostram que existe um movimento consistente de fortalecimento da agenda docente no Brasil. Tornar esse avanço mais visível é um passo importante para acelerar as transformações que ainda precisamos realizar.



Agenda **DOCENTE**

CONCLUSÃO

Chegamos ao fim deste e-book com uma constatação que talvez seja o ponto mais importante de tudo o que discutimos: nenhum indicador, isolado ou combinado, é capaz de capturar toda a complexidade de ser professor no Brasil.

O que apresentamos aqui não é uma fórmula fechada, mas uma ferramenta. Uma tentativa honesta de transformar um tema difuso — formação, seleção, condições de trabalho, permanência, desenvolvimento profissional — em algo que possa ser acompanhado ao longo do tempo, com transparência sobre o que está sendo medido e, principalmente, sobre o que não está.

Uma referência que permita a gestores públicos, pesquisadores, jornalistas e à sociedade civil perguntar, com alguma base: estamos avançando? Na direção certa? No ritmo necessário?

Sabemos que essa metodologia vai evoluir. Novos indicadores devem ser incorporados à medida que surgirem fontes de dados mais robustas — como a avaliação prática do Enade, hoje não adequada para uso, mas com potencial de preencher uma lacuna real. Pesos podem ser revistos. Referências podem ser aperfeiçoadas. Esta é a natureza de qualquer indicador sério.

O que não muda é o propósito: dar visibilidade a uma das agendas mais decisivas da educação brasileira. Professores bem formados, bem selecionados, com condições adequadas de trabalho e apoio contínuo ao seu desenvolvimento não são um detalhe da política educacional. São a condição para que ela funcione.

Se este material ajudou você a enxergar com mais clareza as peças desse quebra-cabeça, convido a seguir acompanhando os resultados atualizados em www.painel-educacao-basica.com.br.

David Saad

instituto natura

