

O problema não é atrair novos professores, é mantê-los

Não sendo problema exclusivo de Portugal, a PÁGINA pediu ao anterior presidente da União Nacional de Educação (Inglaterra/País de Gales) para retratar o rejuvenescimento da profissão docente em Inglaterra: “o aspeto incomum da situação é haver um grande número de jovens que desejam lecionar”, embora muitos dos que entram na profissão a deixem após alguns anos. “A taxa de abandono da profissão é alarmante”, frisa o também diretor da Southend High School for Boys. E, no entanto, o trabalho docente é razoavelmente respeitado e tem potencial de carreira. “Os jovens são atraídos e respondem à natureza transformacional da tarefa de ensinar. A ironia é que muitas das políticas e procedimentos para ajudar os novos professores acabam por afastá-los.”

O envelhecimento da classe docente é um problema antigo. O que pode dizer-nos sobre esse cenário em Inglaterra?

As evidências de pesquisa reforçam o que é bastante óbvio para todos os educadores. Durante os primeiros anos das suas carreiras, os professores desenvolvem gradualmente, e refinam, a sua prática profissional. As melhorias nesta fase inicial são significativas e mensuráveis. Ocorrem, em parte, devido ao extraordinário e árduo trabalho por parte daqueles que são novos no ensino: cada aula que dão requer um planeamento consciente; cada encontro com um aluno traz novas aprendizagens para o professor e para o aluno. Os professores em início de carreira trazem uma energia e um compromisso que podem revitalizar as equipas educativas da escola.

Os professores mais experientes têm conhecimento e experiência acumulados. Frequentemente, mas nem sempre, são mais capazes em explicações, no planeamento de aulas e em responder a cada aluno que precise de apoio ou correção. Os professores com muitos anos de experiência em sala de aula têm um grande contributo ao nível do conhecimento pedagógico, da sabedoria e da estabilidade no ambiente escolar. A Inglaterra tem a média mais baixa de qualquer país europeu quanto à idade da população docente. No TALIS de 2015 [Teaching and Learning International Survey], apenas quatro dos 34 países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) têm números mais baixos. Isso contrasta significativamente com Portugal, por exemplo.

Para contratar professores tem de haver candidatos, mas a tendência é de diminuição do número de jovens interessados em cursos de formação docente. Na sua opinião, o que causa esse problema e como se resolve? É potencialmente bom ver o perfil mais jovem de professores nas escolas da Inglaterra, mas isso mascara vários problemas.

Em primeiro lugar, tem-se registado uma consistente e crescente percentagem de professores que deixam a profissão a meio da carreira. Frequentemente, aceitando empregos com um salário semelhante, onde usam os seus conhecimentos em carreiras que oferecem maior compensação financeira a longo prazo. É importante notar que a falha na retenção de professores experientes não é uniforme em todo o país, com níveis de abandono da profissão mais altos nas escolas urbanas/metropolitanas e naquelas que atendem comunidades com maiores carências.

Essa perda de experiência nas salas de aula tem outra consequência: o número de professores disponíveis para considerar a candidatura ao cargo de diretor tem diminuído, assim como o entusiasmo em aceitar tal candidatura. Não é incomum que, muitas vezes, as escolas de Inglaterra tenham de repetir candidaturas a cargos de direção, apenas para garantir a existência de um candidato adequado.

Em segundo lugar, a distribuição dos professores por idade entre as escolas é muito desigual. Há um bom número de escolas onde a idade média do corpo docente é um pouco superior à média nacional: as equipas são equilibradas, juntando conhecimentos, capacidades, experiência e novos membros na profissão, mas há um número crescente de escolas onde quase todo o corpo docente tem menos de cinco anos de experiência. Uma receita para a consistência e a mediocridade reforçadas.

Com consequências...

Os professores são enérgicos e dedicados, mas a falta generalizada de experiência tem impacto na cultura escolar e no comportamento dos alunos. Não é surpresa que, neste contexto, os jovens professores não permaneçam na profissão. Em Inglaterra, a taxa de abandono da profissão é alarmante. Um em cada seis sai após um ano e um terço desaparece em cinco anos. Isso realimenta o ciclo perpétuo de pessoal inexperiente e amplia a crise no recrutamento. Sem surpresa, esses números são ainda piores quando se analisa o recrutamento e a retenção de professores do ensino secundário em disciplinas especializadas, como Física ou Matemática.

Na área de Londres, menos de metade de todas as aulas secundárias de Matemática são lecionadas por graduados ou especialistas em Matemática. Mas, mais uma vez, isso não acontece uniformemente entre escolas: num grande número, não há qualquer professor de Física qualificado e quase todas as aulas de Matemática são dadas por professores especializados noutras disciplinas. Qualquer professor sabe como pode ser mais difícil ensinar uma matéria desconhecida em ano de exame. Isso reduz a gratificação e aumenta a carga de trabalho do professor: mais uma vez, alimentando a insatisfação que leva os professores a abandonarem a profissão.

O que pode ser feito para atrair mais jovens para a profissão?

O aspeto incomum da situação em Inglaterra é haver um grande número de jovens que desejam lecionar. Eles tendem a enquadrar-se em duas categorias: os que gostaram do tempo na escola e querem contribuir para recriar essa experiência para os outros e os que eram ‘rebeldes’ na escola e mais tarde aprenderam o valor da educação e estabeleceram como objetivo tentar impedir outros de ‘descarriarem’.

Embora Inglaterra tenha poucos professores especializados em algumas áreas, a verdade é que o problema inglês não é o fracasso em atrair novos professores, mas sim em mantê-los. O trabalho atrai: é variado, razoavelmente respeitado e com

potencial para um desenvolvimento de carreira realmente atrativo e com atribuição de responsabilidades significativas desde cedo. Os jovens são atraídos e respondem à natureza transformacional da tarefa de ensinar – querem fazer a diferença. É isso que faz do ensino uma profissão atrativa.

Então, onde é que tudo falhou? Em Inglaterra, aqueles que iniciam a profissão e saem após alguns anos dizem-nos que se ressentem da carga de trabalho, opõem-se à falta de criatividade, sentem-se famintos de apoio e desenvolvimento. A ironia de tudo isto é que muitas das políticas e procedimentos para ajudar os novos professores acabam por afastá-los: formatos de aula padronizados são difíceis de trabalhar e pouco inspiradores; políticas rígidas de comportamento colocam o professor como executor em vez de facilitador; apoio no início da carreira tende a tomar mais tempo e exigir mais do novo professor do que retribui. E os professores mais novos não consideram o salário suficiente para as horas de trabalho e a sua exaustão sazonal!

A gestão do sistema educativo e a transformação de muitas escolas em ‘academias’ também contribuíram para esta situação?

Inglaterra tem o segundo sistema educacional mais fragmentado do mundo, apenas atrás do Chile! É verdade que existem alguns exemplos muito bons de ‘Academias’, operando como cadeias comerciais de provisão de educação financiada pelo Estado, proporcionando um ambiente de trabalho que apoia, desenvolve e retém professores. Mas o crescente descontentamento e abandono da profissão coincidem quase exatamente com o desenvolvimento do modelo de Academia, e não deveríamos estar surpresos: a Academia é, essencialmente, um modelo de franchising, como a McDonald’s ou a Starbucks, mas, apesar de fornecer um modelo padronizado, a cadeia de Academias depara-se, inevitavelmente, com uma mediocridade complacente e uma força de trabalho transitória. Não há sentido de comunidade, de originalidade ou – poderá mesmo dizer-se – de humanidade; não fornece um contexto que converta o entusiasmo dos jovens em ensinar em profissionais de ensino para toda a vida.

Que expectativas tem para o futuro da profissão docente?

A tragédia de todas as questões colocadas, e de como se aplicam em Inglaterra ou em qualquer outro lugar, é que todos os problemas têm soluções que podem ser prontamente adotadas.

O salário é um ponto de partida óbvio – um rendimento anual que aumente com a inflação, que seja parte de uma estrutura salarial e de uma carreira nacional, comparável com outras profissões que exijam o mesmo grau de qualificação ou habilitação. Demasiados países gastam demasiado tempo e dinheiro em campanhas de recrutamento ou incentivos de formação, em vez de, simplesmente, considerarem este aspeto fundamental. E pode funcionar.

Nos sistemas de educação com mais sucesso e estabilidade, os professores têm menos tempo em sala de aula e há mais tempo dedicado ao planeamento e preparação partilhados, com abordagens sensatas e sustentáveis para avaliação, classificação e elaboração de relatórios. O aumento da autonomia e a autorregulação profissional são consequências naturais.

Infelizmente, há razões para temer que essas medidas simples nunca acontecerão. Mas só uma visão transformacional positiva traz mudanças – há países onde o consenso social-democrata apoiou o investimento de longo prazo no corpo docente. Pode acontecer, portanto, estou esperançoso

Maria João Leite (entrevista)

José Manuel Costa (tradução)