



XXII ENCONTRO NACIONAL DE DIDÁTICA E PRÁTICAS DE ENSINO

CARREIRA E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DOCENTE A PARTIR DO MODELO BRASILEIRO DE CARREIRA DOCENTE

Daniela Oliveira Vidal da Silva – Universidade Federal da Bahia - UFBA
Camila Lopes da Silva – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia –UESB
Tábitta Caldas Lima Mangabeira - Universidade Federal da Bahia - UFBA

RESUMO

O presente painel estrutura-se na reflexão a respeito da carreira docente a partir dos estudos que constituem o Modelo Brasileiro de Carreira Docente (MBCD) desenvolvido por Ferreira (2014, 2023). Os artigos são oriundos de pesquisa realizada, em 2018, com professores nas fases de iniciação, estabilização e variação da carreira, segundo o MBCD, lotados na da rede estadual do Município de Itapetinga-BA. As categorias presentes na fundamentação teórica são: desenvolvimento profissional docente e carreira docente. Os caminhos metodológicos englobam a análise qualitativa e quantitativa suportada por referenciais bibliográficos da área. Os estudos ora apresentados, constroem uma reflexão em torno do perfil, situações que afetam negativamente e positivamente o trabalho docente, o grau de satisfação em relação ao salário e à carreira, bem como, o interesse desses profissionais em continuar na carreira e continuar se capacitando. O primeiro artigo analisa os professores em fase de iniciação da carreira, o segundo, os docentes em fase de estabilização, e o terceiro, aqueles docentes que se encontram na fase de variação. Tais estudos buscam contribuir para identificar as demandas e desafios da trajetória do professor em diferentes fases da carreira, bem como, subsidiar a construção de políticas de Desenvolvimento Profissional Docente que considerem as singularidades e nuances dessas etapas da trajetória profissional.

Palavras-chave: Carreira Docente, Desenvolvimento Profissional Docente, Modelo Brasileiro de Carreira Docente.

CARREIRA E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DE PROFESSORES INICIANTES NUMA REDE ESTADUAL DA BAHIA

Daniela Oliveira Vidal da Silva – Universidade Federal da Bahia - UFBA

RESUMO

O presente estudo objetiva analisar as características do período de iniciação e suas implicações no Desenvolvimento Profissional Docente à luz do Modelo Brasileiro de Carreira Docente (MBCD) dos professores da rede estadual de ensino do município de Itapetinga na Bahia. Desta forma, a escolha metodológica perpassa pelos estudos de abordagem qualitativa que para a coleta de dados utilizou questionário semiestruturado e os resultados que originaram este artigo fazem parte de uma pesquisa guarda-chuva. Utilizou-se também de revisão bibliográfica através dos estudos de Huberman (1992) e Gonçalves (1992), a nível internacional, e na pesquisa de Ferreira (2014, 2023) no contexto nacional. Os resultados evidenciam que o perfil dos professores iniciantes da rede estadual de ensino de Itapetinga é marcado pela precarização quanto ao vínculo funcional já que todos são contratado, que estes são influenciados positiva e negativamente por fatores externos e internos à profissão e que apesar do grau de insatisfação ou indiferença com o salário e a docência, querem continuar na carreira docente e com os estudos em nível de pós-graduação. Há uma necessidade clara de ampliar os estudos sobre a trajetória do professor iniciante a partir do Modelo Brasileiro de Carreira Docente (MBCD). Observa-se que todos esses fatores impactam no Desenvolvimento Profissional Docente, ressaltando a importância de compreendê-lo sob a perspectiva da carreira.

Palavras-chave: Carreira Docente, Professores Iniciantes, Desenvolvimento Profissional Docente.

INTRODUÇÃO

Consideramos que a ideia central quanto a carreira docente perpassa pela trajetória relacional, que é marcada historicamente e contextualmente vivenciada e construída. Segundo Cardoso (2013), é também um percurso construído por meio de vivências, onde o professor se desenvolve exercendo influência sobre o ambiente que atua e sendo ao mesmo tempo influenciado por ele. Essa movimentação é marcada por etapas que apresentam características específicas, de acordo com os espaços, os tempos e as condições de trabalho.

Segundo Huberman (1992), ao longo da trajetória profissional docente, os professores vivenciam o “Ciclo de vida profissional docente” organizado em fases que expressam como se dá a inserção do professor na carreira, seus medos, suas dúvidas, suas angústias e seus

questionamentos que marcam essa etapa. O decorrer desse ciclo é marcado por fases que evidenciam a distância entre os ideais e as realidades que surgem, o sentimento de libertação e de pertença, sensação de rotina e motivação elevada. E o encerramento desse ciclo é marcado por sentimentos como serenidade, conformismo e menos sensibilidade à avaliação dos outros.

O referido autor ressalta ainda que não há uma linearidade entre as etapas e que elas não são estáticas; sendo assim, os professores podem expressar, ao mesmo tempo, características de etapas diferentes, pois o tempo e a forma como cada um vivencia as etapas são influenciados por fatores diversos. Dessa forma, não se pode “enquadrar” todos os professores de um determinado tempo de serviço em um mesmo estágio. É preciso considerar também a singularidade que é trazida por cada professor em sua bagagem sociocultural e as influências que o ambiente de seu trabalho exerce sobre ele.

As discussões acerca da carreira docente, explorada por diversas perspectivas teóricas, têm sido objeto para a produção de estudos acadêmicos no campo da educação (Godtsfriedt, 2015). Os estudos de Huberman (1992), e Gonçalves (1992), em âmbito internacional, e Ferreira (2014; 2023) no contexto brasileiro acerca da carreira de docente evidenciam a relevância de considerar o período específico da carreira em que os profissionais estão inseridos, pois, cada uma das fases da carreira docente apresenta características específicas que influenciam o modo como o professor se desenvolve ao longo da sua trajetória profissional.

Desta forma, o trabalho aqui apresentado objetivou analisar as características do período de iniciação e suas implicações no Desenvolvimento Profissional Docente à luz do Modelo Brasileiro de Carreira Docente (MBCD) dos professores da rede estadual de ensino do município de Itapetinga na Bahia. Assim, surgiram algumas inquietações que se tornaram questões de pesquisa: Qual o perfil dos professores iniciantes da rede estadual de ensino de Itapetinga? Quais situações influenciaram negativa e positivamente o trabalho desses docente? Qual o grau de satisfação em relação ao salário e a docência? Esses professores iniciantes possuem expectativa quanto a continuidade na carreira docente e a continuidade dos estudos?

Para responder a esses questionamentos utilizamos pesquisa de cunho qualitativo e tivemos como participantes 61 (sessenta e um) professores inseridos em escolas estaduais do Município de Itapetinga, Bahia. Destes, 05 (cinco) professores estão na fase de iniciação na carreira e, aqui, serão nosso objeto de estudo. A coleta dos dados se deu por meio de questionário semiestruturado aplicado, no ano de 2018, diretamente aos participantes do estudo. Os resultados que originaram este artigo fazem parte de uma pesquisa guarda-chuva nomeada “Desenvolvimento profissional e a carreira docente brasileira: diálogos com professores da

Educação Básica”, na qual participaram professores de diferentes níveis e modalidades de ensino, e de todas os períodos da carreira, segundo o MBCD, desenvolvido por Ferreira (2023). O projeto foi submetido ao Comitê de Ética e Pesquisa com seres humanos e aprovado sob o protocolo número 72103517.4.0000.0056.

O texto estrutura-se em três seções: a presente introdução, em seguida, a discussão sobre os professores em início de carreira e perspectivas para o desenvolvimento profissional desses docentes. Na terceira seção, apresentaremos os resultados da pesquisa que versam sobre a realidade dos professores iniciantes na rede estadual de ensino no município de Itapetinga na Bahia e, por fim, as considerações finais, com o intuito de apresentar respostas ao objetivo proposto, assim como as possíveis lacunas de pesquisa.

PROFESSORES EM INÍCIO DE CARREIRA E O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

Para iniciarmos é importante refletirmos acerca das condições do ser docente, colocadas por Marcelo Garcia (2010, p.12), assim, “a docência, [...], foi desenvolvendo ao longo de sua história um conjunto de características constantes que a diferenciam das outras ocupações e profissões e que influem na maneira como se aprende o trabalho docente e como este se aperfeiçoa.”. Nessa perspectiva, a profissão docente vivencia condições diferentes para o ingresso e permanência na carreira.

Dentre as especificidades da profissão docente, temos o lugar da formação no ingresso da carreira, pois esta etapa se constitui como um elemento imprescindível. No entanto, “a formação inicial somente não é suficiente para a aprendizagem da docência” (Ferreira, 2014, p. 41). Assim, no processo de Desenvolvimento Profissional Docente (DPD), a formação é parte, mas ela não constitui o todo, pois são necessários outros elementos, fato que, por vezes, dificulta o movimento de ingresso na carreira (Ferreira, 2021a).

Conforme alguns estudos o professor iniciante é aquele que está nos primeiros anos de exercício da docência, podendo esse período corresponder aos três primeiros anos de atuação profissional (Huberman, 1992), ou aos quatro primeiros anos de entrada da carreira (Gonçalves, 1992), ou aos cinco primeiros anos (Imbernón, 1998; Ferreira, 2014, 2023).

Durante esse tempo, o professor experimenta a aprendizagem da profissão de maneira única, processo este que ocorre em meio às contradições presentes na realidade educacional e

escolar (Papi; Martins, 2009). O período de inserção na docência é crucial para o desenvolvimento profissional do professor, pois é nessa fase inicial da carreira que ele faz a transição de estudante para professor, vivenciando os primeiros contatos reais com o ambiente escolar e assumindo o papel de docente, como destacado por Marcelo García (1999; 2006).

Nesse esforço de se dedicar ao ensino e de aprender a ensinar, o professor passa por uma fase intensa de aprendizagem, na qual busca construir conhecimento profissional e equilibrar seu desenvolvimento pessoal. No início da carreira docente caracterizado pela inserção no ambiente escolar para desenvolvimento das atividades inerentes à profissão, algumas características podem coexistir ou existir. Conforme Huberman (1992) as características mais marcantes e característicos dessa nesta fase são a sobrevivência e a descoberta. Para Gonçalves (1992), o início da carreira docente oscila entre uma luta pela sobrevivência que é determinada pelo choque do real e o entusiasmo pela descoberta do novo. Para Ferreira (2023), o período de entrada na carreira docente é marcado por entusiasmo e euforia pelo aprendizado proporcionado pela prática.

Esta fase de início da carreira docente também é marcada por uma insegurança gerada pela distância entre o ideal e a realidade da escola e da sala de aula, especialmente em relação ao processo de ensino e aprendizagem, às relações interpessoais e à fragmentação do trabalho. No contexto brasileiro, muitas dificuldades são frequentemente enfrentadas por professores iniciantes, incluindo conflitos na relação com os alunos (Corsi, 2005; Mariano, 2005), domínio do conteúdo (Corsi, 2005; Nono; Mizukami, 2006; Mariano, 2005), desejo de desistir da carreira devido às adversidades (Nono; Mizukami, 2006) e falta de apoio nas escolas (Corsi, 2005).

O aspecto da descoberta, está relacionado ao entusiasmo do professor por iniciar sua participação em um grupo profissional e ao sentimento de responsabilidade pela própria prática pedagógica, muitas vezes servindo como suporte para que continue na profissão. No âmbito da pesquisa brasileira, destacam-se que fatores como aprender com os alunos, aprender com outros professores, valorizar a formação inicial recebida, vivenciar a possibilidade de escolhas e sentir-se acolhido pelos alunos constituem fontes de descoberta para os professores no início do exercício profissional. (Lima, 2006; Ferreira, 2023)

Os professores em início de carreira enfrentam desafios, pois esta se constitui como uma fase de transição, os indivíduos deixam de ser estudantes e passam a ser docentes (Ferreira, 2014). Nesse movimento, de iniciação “este profissional deve aprender a ensinar, independente

de como foi sua formação inicial” (Ferreira, 2014, p. 47), e é então que os desafios surgem e esses novos docentes se espelham e buscam apoio em docentes com maior experiência.

O início da carreira docente é marcado por inúmeros desafios e transformações e sobre esse momento, Ferreira (2014, p. 49) afirma que:

Iniciação é o período de entrada na carreira docente, em que os professores experimentam os primeiros impactos com a realidade. As primeiras descobertas vão acontecendo e o professor percebe as contribuições da formação inicial, dos programas, dos diálogos e também das lacunas que estes deixaram. Período de entusiasmo inicial e euforia em que este vai aprendendo com a prática; período de transição de aluno para professor. (Ferreira, 2014, p. 49)

Nesse sentido, a fase de início é um marco importante e que se caracteriza como um momento de transformação também, pois durante um longo período da vida o indivíduo foi estudante e agora passa a vivenciar o outro lado, o ensino, o ser professor.

A delimitação nos primeiros cinco anos como período que marca a fase de iniciação na carreira docente se dá por essa ser uma temporada procedente para a iniciação profissional no Brasil, pois é nesse período que o indivíduo concursado no serviço público consegue a sua estabilidade no emprego, dado que é com três anos que finda o período probatório e porque esse é o tempo de contato inicial com a realidade vivenciada na escola.

Além disso, a escolha pelo intervalo de cinco anos se deu baseado no modelo cunhado por Ferreira (2014, 2023), que garante a possibilidade de neste período os professores realizarem escolhas, como: permanecer ou abandonar a profissão. Também é possível perceber características “em que oscila a luta pela sobrevivência e pela estabilidade, em que há o impacto com a realidade, o regozijo inicial e as descobertas da profissão” (Ferreira, 2023, p. 108).

Assim, o aprendizado da docência é uma fase desafiadora enfrentada pelos professores. Para Marcelo Garcia (1999), o desenvolvimento profissional inicia antes da entrada na profissão ou nos cursos de formação e se configura como uma mescla de processos e estratégias que permitem a reflexão dos professores sobre sua prática, contribuem para que docentes construam conhecimento prático e consigam aprender com suas próprias experiências.

Segundo o autor, o desenvolvimento profissional, envolve a melhoria das competências docentes, melhoria das condições de trabalho, está relacionado ao desenvolvimento pessoal, envolve formação, autoformação, aprendizagens, experiências, é baseado na reflexão, ocorre de forma individual e coletiva, favorece a organização de grupos profissionais e fomentam teorias e concepções pedagógicas.

O desenvolvimento profissional docente é um processo amplo, dinâmico e multidimensional que ocorre em contextos de desenvolvimento pessoal, social, econômico, cultural, histórico, político, organizacional e curricular e influenciam fortemente a carreira docente em todas as suas fases.

A REALIDADE DOS PROFESSORES INICIANTES NA REDE ESTADUAL DE ENSINO DO MUNICÍPIO DE ITAPETINGA-BAHIA

Nesta seção apresentaremos a realidade dos professores iniciantes que participaram da referida pesquisa. O quadro 1, apresenta o perfil, a caracterização, as percepções dos(as) participantes sobre os questionamentos feitos e, ainda, as influências na constituição da carreira e, conseqüentemente, no desenvolvimento profissional docente, para tanto utilizamos informações sobre gênero, carga horária de trabalho, nível de ensino em que atua, maior titulação e o tipo de vínculo funcional.

Quadro 1: Perfil dos professores iniciantes participantes da pesquisa

PROFESSORES (AS) PARTICIPANTES	GÊNERO	CARGA HORÁRIA	NÍVEL DE ENSINO	TITULAÇÃO	VÍNCULO FUNCIONAL
P01	F	20h	Ensino Médio	Mestrado Incompleto	Contratada
P02	F	NR	Ensino Médio	Especialização	Contratada
P03	M	40h	Ensino Médio	Graduação	Contratado
P04	F	20h	Ensino Médio	Mestrado	Contratada
P05	M	20h	Ensino Médio	Especialização	Contratado

Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados da pesquisa de Ferreira (2018)

O quadro 1 nos permite perceber que dos 61 (sessenta e um) professores participantes que atuam na rede estadual de Itapetinga, apenas 5 (cinco) são iniciantes na carreira docente, sendo 3 mulheres e 2 homens, o que reforça o fenômeno da feminização do magistério.

No que tange os dados sobre o vínculo funcional, todos(as) os(as) professores(as) iniciantes são contratados e trabalham com o ensino médio. Para Silva (2019), esse fenômeno pode ser justificado pela aplicabilidade da Lei de Terceirização que legitima a precarização dos vínculos trabalhistas autorizando as repetidas contratações e que vem se tornando prática legitimada, todos os anos, nos municípios brasileiros, na administração pública. Somado a isso Ferreira (2023), afirma que o número de professores contratados são maiores nas três primeiras

fases da carreira docente, a saber: iniciação, estabilização e variação. Esses fatores podem justificar o elevado número de professores que desistem da docência no início da carreira.

Quanto à carga horária semanal de trabalho é possível perceber que as professoras P01 e P04 e o professor P05 trabalham 20h, somente o professor P03 possui 40h de trabalho semanal, já a professora P02 não respondeu (NR) a essa pergunta do questionário.

Quanto ao nível de formação dos professores iniciantes, 1 possui apenas a graduação, 2 possuem especialização, 1 mestrado e 1 com o mestrado incompleto. Apesar dos níveis de formação continuada estarem relacionados à pós-graduação *lato e stricto sensu*, esses professores, por terem vínculo de contrato, não podem utilizar sua formação como forma de progressão na carreira já que não estão submetidos ao Plano de Carreira do magistério da rede estadual de ensino.

O quadro 2 apresenta uma seleção de critérios que influenciam ou impactam a carreira docente a partir da percepção dos professores iniciantes que compõem a rede estadual de ensino de Itapetinga. Para tanto, compartilharam as situações vivenciadas que influenciaram positiva e negativamente o desenvolvimento do trabalho docente; o Grau de Satisfação com o Salário (GSS); o Grau de Satisfação com a Docência (GSD); a Expectativa Quanto a Continuidade da Carreira Docente (EXCCD); e, a Expectativa Quanto a Continuidade dos Estudos (EXCE).

Quadro 2: Critérios que influenciam e/ou impactam a carreira docente

PROFESSORES (AS) PARTICIPANTES	NEGATIVAMENTE	POSITIVAMENTE	GSS	GSD	EXCCD	EXCE
P01	Conciliação de trabalho e estudos	Outros: não especificou	NSNI	S	Quero	Quero
P02	Conciliação de trabalho e estudos	Outros: construção de laços	NSD	NSD	Quero	Quero
P03	Falecimento de entes queridos	Mudanças no local de trabalho e mudança de cidade	I	I	Quero	Quero
P04	Falecimento de entes queridos Mudança de local de trabalho Outro: mudança de disciplina	Nenhum	I	I	Quero	Quero
P05	Acidentes	Diminuição da jornada e Produção Científica	NSNI	NSNI	Quero	Quero

Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados da pesquisa de Ferreira (2018)

As colunas 1 e 2 apresentam as situações que influenciaram negativa e positivamente o desenvolvimento do trabalho docente, em que as professoras P01 e P02 consideram que a conciliação de trabalho e estudos são fatores negativos e outras situações como a construção de laços influenciam positivamente o desenvolvimento do trabalho docente. O P03 foi influenciado negativamente pelo falecimento de entes queridos e positivamente por mudanças no local de trabalho e de cidade.

Já o P04 além de ter sido influenciado negativamente pelo falecimento de entes queridos, considera a mudança de local de trabalho e de disciplinas a ministrar também como fator negativo para o desenvolvimento do seu trabalho. Este professor não aponta nenhum fator positivo para o desenvolvimento do seu trabalho.

Neste critério o P05, considera os acidentes como fator negativo e a diminuição da jornada de trabalho já que trabalha 20h semanalmente e a produção acadêmica como fatores que influenciam positivamente no desenvolvimento do seu trabalho como docente.

Outros fatores como: aumento da jornada de trabalho, nascimento de filhos, separação conjugal, gestação interrompida, saída de filhos de casa, abortos, casamento, desvio de função, adoecimento físico e mental que estavam presentes dentre as opções de resposta no questionário não apareceram como fatores negativos ao desenvolvimento do trabalho docente.

Situações positivas que estavam dispostas como opções no questionário, a saber: melhorias na estrutura física da escola, obtenção de títulos de pós-graduação, promoção na carreira, exercício de cargos e funções, aumento de salário, afastamento para capacitação, dentre outros, não apareceram nas respostas dos colaboradores da pesquisa. Inferimos que, como todos os professores iniciantes participantes da pesquisa são contratados não são contemplados pelo Plano de Carreira dos professores estaduais.

Nas perguntas que buscam investigar o grau de satisfação com o salário (GSS) e o grau de satisfação com a docência (GSD), tiveram como opções de respostas: muito insatisfeito (MI), insatisfeito (I), nem satisfeito nem insatisfeito (NSNI), satisfeito (S), muito satisfeito (MS), não sei dizer (NSD) e não respondeu (NR).

A professora P01, está nem satisfeita nem insatisfeita com o seu salário e está satisfeita com a docência. A P02, não sabe dizer como se sente em relação à satisfação com o salário e a docência. O professor P03 e a professora P04, estão insatisfeitos com o salário e a docência. Já o professor P05, está nem satisfeito nem insatisfeito com o salário e a docência.

Uma surpresa aconteceu, os 05 (cinco) professores iniciantes, quando perguntados sobre a expectativa quanto a continuidade da carreira docente (EXCCD) e a expectativa quanto a

continuidade dos estudos (EXCE), que utilizaram como opção de respostas: quero continuar na carreira, não quero continuar na carreira, não sei dizer e não respondeu, foram unânimes em dizer que querem continuar na carreira docente e continuar estudando na pós-graduação e outros cursos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do exposto é possível perceber que os estudos de Ferreira (2014, 2023) são necessários para caracterizar o período de iniciação à docência levando em consideração o contexto brasileiro. Concluímos que este estudo apresenta fatores que apontam a necessidade de investigações aprofundadas acerca do desenvolvimento profissional dos professores iniciantes da Educação Básica a partir do Modelo Brasileiro de Carreira Docente apresentado. Além disso, é imprescindível apontarmos a importância de políticas públicas voltadas para à inserção docente, tendo em vista a melhoria da qualidade da educação pública brasileira.

Nesse estudo percebemos que perfil dos professores iniciantes da rede estadual de ensino de Itapetinga é marcado pela precarização quanto ao vínculo funcional já que todos são contratado e não possuem políticas públicas que garantam progressão e estabilidade na carreira. Quanto às situações que influenciaram negativamente o trabalho dos referidos professores iniciantes, aparecem: conciliação de trabalho e estudos, falecimento de entes queridos, mudança de local de trabalho e de disciplinas a ministrar e acidentes. Já as influências positivas são: construção de laços, mudanças no local de trabalho e de cidade, diminuição da jornada de trabalho já que trabalha 20h semanalmente e a produção acadêmica.

Quanto ao grau de satisfação em relação ao salário e a docência, os professores pesquisados dizem estar insatisfeitos, nem satisfeitos nem insatisfeitos, satisfeitos ou não sabem opinar, apesar dos dados apresentados esses professores iniciantes apontam que querem continuar na carreira docente e com os estudos em nível de pós-graduação e outros cursos.

REFERÊNCIAS

CARDOSO, Solange. **Ciclo de carreira docente: o que dizem as pesquisas brasileiras?**. Educere, 2013.

CORSI, A. M. Professoras iniciantes: situações difíceis enfrentadas no início da prática docente. In: REUNIÃO ANUAL DA ANPED, 28., 2005, Caxambu. Anais... Caxambu: ANPED, 2005.



XXII ENCONTRO NACIONAL DE DIDÁTICA E PRÁTICAS DE ENSINO

FERREIRA, Lúcia Gracia. **Professores da zona rural em início de carreira: narrativas de si e desenvolvimento profissional.** 2014. 272f. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal de São Carlos: São Carlos - SP. 2014.

FERREIRA, Lúcia Gracia. **Desenvolvimento profissional e carreira docente brasileira: interseções e diálogos com professores da educação básica.** Campinas, SP: Pontes Editora, 2023.

GODTSFRIEDT, J. Ciclos de vida profissional na carreira docente: revisão sistemática da literatura. **Corpoconsciência**, v. 19, n. 2, p. 9–17, 2016. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/corpoconsciencia/article/view/3870>. Acesso em: jun. 2024.

GONÇALVES, J. A. M. A carreira das professoras do ensino primário. In A. Nóvoa (Org.), **Vidas de professores**. 2ª.ed. Porto, PT: Porto Editora, 1992.

GONÇALVES, J. A. M. Desenvolvimento profissional e carreira docente: Fases da carreira, currículo e supervisão. Sísifo. **Revista de Ciências da Educação**, v. 08, p. 23-36., jan/abr. 2009. Disponível em: <http://sisifo.fpce.ul.pt>. Acesso em: maio 2024

HUBERMAN, M. O ciclo de vida profissional dos professores. In: A. Nóvoa (Org.), **Vida de professores**. 2ª.ed. Porto, PT: Porto Editora, 1992.

IMBERNÓN, F. La formación y el desarrollo profesional del profesorado: hacia una nueva cultura profesional. 3.ed. Barcelona: Graó, 1998.

LIMA, E. F. de. (Org.). **Sobrevivências no início da docência.** Brasília: Líber Livro, 2006.

MARCELO GARCÍA, C. **Formação de professores: para uma mudança educativa.** Porto: Porto Editora, 1999.

MARCELO GARCÍA, C. Políticas de inserción a la docencia: de eslabón perdido a puente para el desarrollo profesional docente. 2006. Disponível em: . Acesso em: 10 junho 2024.

MARCELO GARCIA, Carlos. O professor iniciante, a prática pedagógica e o sentido da experiência. **Revista Brasileira de Pesquisa sobre Formação Docente**, Belo Horizonte, v.03, n.03, p.11-49, 2010

MARIANO, A. L. S. Aprendendo a ser professor no início da carreira: um olhar a partir da ANPED. In: REUNIÃO ANUAL DA ANPED, 28, 2005, Caxambu. Anais ... Caxambu, ANPED, 2005. Disponível em: . Acesso em: 7 jun. 2024.

NONO, M. A.; MIZUKAMI, M. G. N. Processos de formação de professoras iniciantes. In: REUNIÃO ANUAL DA ANPED, 29, 2006, Caxambu. Anais ... Caxambu, ANPED, 2006.

PAPI, S. O. G.; MARTINS, P. L. O. Professores iniciantes: as pesquisas e suas bases teórico-metodológicas. **Linhas Críticas**, Brasília, v. 5, n. 29, p. 251-269, jul./dez. 2009.

SILVA, Daniela Oliveira Vidal. **Valorização docente no território de identidade do Sudoeste Baiano: o instituído e o praticado.** 2019. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Programa de Pós-Graduação em Educação – PPGED, Vitória da Conquista, 2019.

DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DOCENTE E MODELOS DE CARREIRA: UMA COMPREENSÃO SOBRE O PERÍODO DE ESTABILIZAÇÃO

Tábitta Caldas Lima Mangabeira - Universidade Federal da Bahia - UFBA

RESUMO

Este artigo tem como principal objetivo explorar como os professores em período de estabilização percebem e compreendem sua profissão, além de investigar as dimensões e características desse estágio da carreira. A pesquisa utilizou questionários respondidos por professores da educação básica de escolas estaduais do município de Itapetinga, BA. A metodologia adotada foi qualitativa e exploratória, fundamentada nas investigações da professora Lúcia Gracia Ferreira sobre o desenvolvimento profissional e a carreira docente brasileira. Baseando-se nas pesquisas de Huberman (1992), Gonçalves (1992) e Ferreira (2023), podemos constatar que no período de estabilização, o professor se sente mais à vontade na sala de aula. Durante essa fase, o docente aproveita tanto os erros quanto os acertos do cotidiano para construir suas aulas de maneira mais autêntica e reflexiva. Ele passa a ouvir seus alunos com maior atenção e a conduzir suas aulas com flexibilidade e adaptabilidade, sem apego irrestrito ao plano de ensino. Com o domínio das situações pedagógicas e maior segurança em suas práticas, o professor torna-se mais descontraído e confiante, melhorando a experiência de ensino e contribuindo para o desenvolvimento contínuo e a satisfação profissional. Portanto, o período de estabilização é crucial para o desenvolvimento profissional dos professores, permitindo-lhes consolidar práticas, desenvolver uma identidade profissional sólida e preparar-se para futuros desafios e oportunidades na educação. Além disso, essa fase serve como base importante para a construção de políticas de incentivo, como aumentos salariais e prioridades nas licenças para formação continuada, promovendo a permanência dos docentes na profissão e o desenvolvimento de novas práticas educativas.

Palavras-chave: Desenvolvimento Profissional Docente, Períodos da carreira, Período da estabilização.

INTRODUÇÃO

Existem diversas maneiras de se pensar o desenvolvimento profissional docente, segundo Huberman (1992) a mais “clássica” delas é a partir da sua carreira. O conceito de carreira é intrinsecamente ligado à jornada do indivíduo no mercado de trabalho, compreendendo diferentes fases que refletem tanto os desafios quanto as conquistas ao longo do tempo. Entretanto, Ferreira (2023) afirma que carreira é um termo que pode possuir diversos significados que vão além de apenas delimitações de atividades e funções laborais, para o docente ela é um modo de se constituir e se desenvolver profissionalmente, e está

intrinsecamente envolvida com a formação, jornada de trabalho, bem-estar, saberes, condições de trabalho e o atendimento das individualidades de cada professor.

Ela pode ser exemplificada como uma série de "sequências", "ciclos" ou "fases" que atravessam a trajetória profissional do professor. No entanto, essas sequências nunca são vivenciadas de maneira idêntica, mesmo entre professores que compartilham o mesmo ambiente ou possuem atribuições semelhantes. Cada docente tem experiências e construções individuais que resultam em vivências únicas dessas sequências. Alguns podem pular etapas ou reinterpretá-las de maneiras distintas, enquanto outros podem nem mesmo vivenciá-las. É um processo, não acontecimentos encadeados ou momentos aleatórios, podendo ser linear para alguns ou retrocessos e becos sem saídas para outros, (Huberman, 1992).

Sendo assim, na busca para que as fases ou períodos pudessem ser caracterizados de forma mais clara, diversos autores (Sikes, 1985; Huberman, 1992; Gonçalves, 1992; Ferreira, 2023) buscaram organizar o desenvolvimento da carreira através de etapas que permitissem a caracterização e a compreensão das necessidades e demandas a partir dos momentos da carreira em que esses profissionais se encontravam, "Trata-se com efeito de estudar o percurso de uma pessoa numa organização (ou uma série de organizações) e bem assim de compreender como as características dessa pessoa exercem influência sobre a organização e são ao mesmo tempo, influenciadas por ela" (Huberman, 1992, p.38).

Dentro dessa complexa trama que permeia os períodos da carreira docente, destacamos aqui o período da estabilização, compreendido como um período em que o docente começa a se estabilizar em sua carreira, a construir a confiança para o trabalho e se sente mais confortável na sua persona de docente. Este período é compreendido normalmente logo após a iniciação do professor a carreira e é quando ele começa a se estabelecer no espaço em que está e se compromete definitivamente com a docência, caracterizando momentos de segurança em sua trajetória laboral.

Tendo em vista as características do período de estabilização, passamos a nos questionar, como os professores em período de estabilização, percebem e compreendem sua profissão? Como eles compreendem emocionalmente seu tempo de carreira? A partir dessas questões e utilizando um questionário realizado com professores de escolas estaduais do município de Itapetinga – BA, temos como principal objetivo explorar como os professores em período de estabilização, percebem e compreendem sua profissão, bem como investigar as dimensões e características deste período da carreira.

Do ponto de vista metodológico, esta pesquisa caracteriza-se como um estudo qualitativo e exploratório. A abordagem qualitativa foi escolhida por ter como principal meta permitir uma abordagem interpretativa do mundo, permitindo que os pesquisadores possam estudar e interpretar fenômenos a partir dos significados que as pessoas dão a eles, tornando-a uma atividade que localiza o observador no mundo e que o faz compreender o espaço em que está (Denzin e Lincoln, 2006).

Diferente da pesquisa qualitativa, que tem como principal meta mesurar e quantificar variáveis, a pesquisa qualitativa busca responder e trabalhar com um universo de significados, motivos, crenças e valores que correspondam a diversas relações e fenômenos que não podem ser entendidos pela operacionalização das variáveis (Minayo, 2001). Assim, essa abordagem foi escolhida, pois, utiliza-se de estratégias diversas para que o investigador possa construir “[...] dados emergentes abertos com o objetivo principal de desenvolver temas a partir dos dados” (Creswell, 2007, p. 35). E por fim, compreendemos esta pesquisa por exploratória, pois ela tem como principal objetivo proporcionar maior familiaridade com o objeto da pesquisa, tornando-o mais explícito, auxiliando assim no desenvolvimento de hipóteses ou aprimoramento de ideias (Gil, 2002).

Este artigo, se origina de uma pesquisa guarda-chuva nomeada como “Desenvolvimento profissional e a carreira docente brasileira: diálogos com professores da Educação Básica” onde participaram desta pesquisa professores da Educação Básica em todos os períodos da carreira, segundo o modelo brasileiro de Ferreira (2023). Ela foi submetida ao Comitê de Ética e Pesquisa e aprovada com o Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE), cujo número do documento é 72103517.4.0000.0056, e teve a autorização das Escolas Privadas e Rede Municipal, Estadual e Federal de Ensino do município de Itapetinga - BA para sua realização. Todos os questionários foram aplicados no ano de 2018.

O instrumento utilizado para esta pesquisa foram questionários aplicados pessoalmente para os professores nas escolas onde atuavam profissionalmente. Para este artigo analisamos apenas os professores em período de estabilização, da rede estadual de ensino do município de Itapetinga – BA.

Quadro 1: Perfil dos professores em período de estabilização participantes da pesquisa

PROFESSORES (AS) PARTICIPANTES	GÊNERO	CARGA HORÁRIA	NÍVEL DE ENSINO	TITULAÇÃO	VÍNCULO FUNCIONAL
P01	M	40h	Ensino Médio	Matemática	Efetivo
P02	F	20h	Ensino Médio	Engenharia Ambiental	Contratada

Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados da pesquisa de Ferreira (2018)

Como temos por objetivo explorar como os professores em período de estabilização, percebem e compreendem sua profissão, bem como investigar as dimensões e características deste período da carreira decidimos realizar um recorte no questionário e analisar as percepções dos docentes sobre as motivações positivas e negativas em continuar na profissão, suas percepções sobre salário e docência e seus interesses futuros relacionados à docência.

O artigo é constituído por três seções, a introdução, metodologia, a referência bibliográfica onde apresentaremos as definições de desenvolvimento profissional docente, carreira e apresentaremos o modelo de carreira desenvolvido por Ferreira (2023), por fim analisaremos a tabela construída com os dados da pesquisa de Ferreira e discutiremos seus resultados na seção intitulada “A dinâmica do período de estabilização na carreira docente: perspectivas e desafios” seguindo com nossas considerações finais e referências.

DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DOCENTE BRASILEIRO: ANÁLISE DO PERÍODO DE CARREIRA E SUAS DIMENSÕES

O Desenvolvimento Profissional Docente (DPD) configura-se como um conjunto de fatores e aspectos que influenciam o percurso do professor. É um processo que ocorre ao longo de sua vida, sendo individual e coletivo, complexo e multidimensional, que envolve a formação, os saberes, as práticas, as experiências e a carreira deste profissional (Ferreira, 2023).

Para Marcelo Garcia (1999, 2016) o desenvolvimento profissional se configura como um conjunto de estratégias que auxiliam a reflexão dos professores sobre a própria prática, contribuindo assim para que os docentes possam gerar conhecimentos práticos e através de suas experiências sejam capazes de construir novos saberes e conhecimento, sendo o DPD um importante campo de construção e mobilização de novos saberes.

Coadunando com essa perspectiva, Oliveira – Formosinho (2009) afirma que o DPD está fortemente enlaçado com o desenvolvimento de oportunidades para aprender e para ensinar, ele visa a melhoria das práticas continuadas e a construção e mobilização de saberes para o benefício de alunos e professores.

Ferreira (2023) entende o Desenvolvimento profissional Docente como um processo de aprendizagem contínua, que ocorre durante toda a vida do docente, que contém elementos presentes em sua profissão e recebe influência das mais diversas áreas (pessoal, social, cultural, institucionais, econômicos, políticos, emocionais etc.), sendo atravessadas por variáveis que sofrem e provocam mudanças. O DPD se configura como sendo individual e coletivo, complexo

e multidimensional, envolvendo sempre o saber – fazer e se consolidando entre o professor, o aluno e a escola (instituição).

O desenvolvimento do professor se dá neste processo que não é isolado, envolve estes três elementos (professor, aluno e a escola – instituição, e outros) e, por mais que seja nomeado de Desenvolvimento Profissional docente, é mais amplo, pois não envolve só o docente. É um processo desenvolvimental, contextual e articulatório. Por isso, o convite é para que tenhamos um olhar mais sensível para o DPD, pois a qualidade da educação/do ensino também depende disso (Ferreira, 2023, p. 61)

Assim, o DPD não é um processo parado, ele é carregado de movimentos e ações que delineiam suas características e é marcado por tendências de produções e construções de conhecimentos e saberes sobre a docência e tudo que nela envolve (a escola, o professor, o aluno, o ensino, os contextos etc.). Nessa perspectiva ele é uma construção para a docência e criada a partir dela, e que carrega em seu interior uma estruturação que tende a ser baseada na prática.

A partir dessa noção, torna-se necessário compreender também sobre a carreira docente, pois é através da carreira que o desenvolvimento profissional docente pode ser mais bem compreendido. A carreira pode ser entendida como algo objetivo e subjetivo, um objeto de socialização, que auxilia o indivíduo a internalizar e compreender as normas, expectativas, valores e motivos que são próprias de um ambiente institucionalizado (Bolívar, 2002) mas, como nos afirma Ferreira (2023) a carreira docente não pode ser resumida a “planos de cargo e remuneração” ela perpassa aspectos muito mais significativos e intrincados, pois deve prevêê modos para que o profissional possa se constituir docente e se desenvolver dentro da sua profissão, sendo também intrinsecamente ligado as experiências da vida desse docente, não se restringindo a apenas a sua trajetória laboral, como afirma Bolívar (2002) ao dizer que

O ciclo de vida dos professores e professoras pode ser compreendido a partir da carreira profissional e associado ao desenvolvimento da vida no trabalho. O conceito de carreira é um dispositivo analítico formulado pelos sociólogos da Escola de Chicago, particularmente pela obra de Hughes (1958: 63). Para ele, se de uma perspectiva objetiva a carreira consiste numa série de condições e papéis claramente definidos, de uma perspectiva subjetiva ou vivencial é “a possibilidade de desenvolvimento graças à qual a pessoa vê sua vida como um todo e interpreta os diversos atributos, ações e coisas que lhes aconteceram”. Essa dupla dimensão (sentimento individual da vida, oportunidades e incentivos estruturais) passa a dominar todo o conceito de carreira. O curso profissional pode ser descrito pelo sujeito retrospectivamente ou antecipar aquilo que se espera – e, por isso mesmo, não se restringe às trajetórias profissionais associadas à ascensão no trabalho, contemplando também a experiência da vida como um todo (p. 75-76).

Assim, podemos compreender que a carreira é uma estrutura que une o individual e o social, onde o indivíduo consegue se perceber como um todo e pode compreender as ações e percursos que ocorreram durante sua vida, ligando a trajetória pessoal e profissional, articulando os aspectos experienciais e as vivências do sujeito à sua carreira. Desta forma, para uma melhor compreensão do desenvolvimento profissional docente na perspectiva da carreira, diversos autores (Huberman, 1992; Gonçalves, 1992; Ferreira, 2023) as apresentaram através de etapas que caracterizam as necessidades dos docentes a partir do momento de carreira em que se encontram. Entretanto, segundo Huberman (1992) essas “etapas” ou “fases” não são rigidamente definidas, todos os professores tendem a vivenciar essas fases, mas elas não são fixas.

Sendo assim, é necessário destacar que, tanto o modelo de carreira apresentado por Huberman (1992) quanto Gonçalves (1992) partiram da realidade europeia (Suíça e Portugal), que difere muito da realidade de um docente brasileiro, desta forma recorreremos a Ferreira (2023) que desenvolveu um modelo de carreira brasileiro que busca se adequar as necessidades e exigência deste docente.

Ferreira (2023) apresenta os períodos da carreira em seis momentos. O primeiro período é a iniciação, para a autora esta etapa representa o momento de entrada na carreira docente, onde os docentes iniciantes vivenciam momentos de práticas que os conectam a sua formação inicial ou que lhes mostra sua deficiência. É representado como um momento de entusiasmo e euforia, entretanto, as vezes sentem angústia, cansaço e desilusões o qual possibilita a aprendizagem de sua profissão, resultando assim desejo de continuar a docência ou desistir.

O segundo período é retratado como estabilização, uma etapa em que o professor já possui segurança para lidar com situações que envolvam o ensinar. Não sendo mais um iniciante, ele já tem mais maturidade para se envolver nas atividades da escola, adquirindo confiança em sua docência, assumindo um estilo próprio de ensino. O período de variação, como o nome afirma, está relacionada pela variação sofrida pelo professor, seja positivamente ou negativamente acerca da percepção sobre seu trabalho, ele passa a buscar pela valorização profissional e novos desafios, porém a rotina e o cansaço levam a uma espécie de monotonia.

A quarta etapa, nominada como examinação, faz referência entre o meio e o fim da carreira e é marcado por realizações positivas e/ou negativas. “É um momento contraditório: por um lado, maior empenho e entusiasmo para crescer profissionalmente e a busca pela valorização profissional, por outro, a rotina e o cansaço que levam a uma espécie de “saturação” (Ferreira, 2023, p.107).

Caracterizada como a penúltima etapa, a serenidade é marcada pela tranquilidade. Os docentes estão maduros e não mais preocupados com críticas sobre o seu trabalho. A autora salienta que a diferença de idade entre professor e aluno pode gerar problemas no relacionamento entre ambos. Por fim, temos o período de finalização, que está relacionado aos últimos anos da carreira até o momento da aposentadoria. “Esperada por uns e lamentada por outros” (Ferreira, 2023, p.108) é marcado por uma inclinação em direção ao desinvestimento profissional, à saturação e ao desencanto. No entanto, paralelamente, não é raro observar um ressurgimento do interesse por outras áreas ou atividades. Esses professores veteranos, por vezes, tornam-se modelos, tanto positivos quanto negativos, para os jovens educadores, que estão em processo de ingresso ou consideram deixar a carreira.

Dessa forma, a compreensão do Desenvolvimento Profissional Docente (DPD) revela-se como um processo contínuo e dinâmico, que se constrói através da prática, das experiências vividas e das interações no ambiente educacional. Envolvendo dimensões individuais e coletivas, o DPD não apenas aprimora as competências e conhecimentos dos professores, mas também impacta diretamente a qualidade da educação oferecida aos alunos. A análise das diferentes fases da carreira docente, conforme proposto por Ferreira (2023), fornece um panorama detalhado das transformações e desafios enfrentados ao longo do percurso profissional. É fundamental, portanto, que as políticas e programas de formação continuada considerem essas múltiplas dimensões e se adaptem às especificidades dos contextos locais, promovendo um desenvolvimento profissional que seja verdadeiramente significativo e alinhado às necessidades dos docentes.

DINÂMICA DO PERÍODO DE ESTABILIZAÇÃO NA CARREIRA DOCENTE: PERSPECTIVAS E DESAFIOS

O período de estabilização na carreira docente é um tema de grande relevância para a compreensão do desenvolvimento profissional. De forma comum, (Huberman, 1992; Gonçalves, 1992; Ferreira, 2023), ele se apresenta como a segunda fase/período do desenvolvimento profissional docente após o período de iniciação da carreira, e ocorre comumente entre o 4º até 8º ano de serviço e tem como característica usual a percepção da chegada a uma estabilidade na carreira laboral.

Huberman (1992) afirma que estabilizar-se trata-se de se comprometer com o ensino e criar um sentimento de pertença com a educação. Ele é tido muitas vezes como um momento de transição, se constituindo como uma etapa decisiva no desenvolvimento do eu professor, pois como o autor afirma durante esse período, o docente se reconhece na sua identidade profissional e já não possui o desejo de desistir da carreira ou encontrar outro espaço de trabalho.

Confirmando as percepções de Huberman (1992), Gonçalves (1992), apresenta a estabilização como um período que envolve a construção de uma confiança do docente em suas habilidades, assim como é o momento em que seus pés “se assentam no chão”, é também quando o professor tem mais segurança na gestão do processo de ensino – aprendizagem e a satisfação e o gosto por ensinar se afirmam. É nessa fase que o docente está construindo sua maturidade, percebendo as dificuldades e necessidades da profissão, mas ainda mantém o entusiasmo e a motivação para ensinar.

Através de respostas a um questionário por dois professores efetivos de uma escola estadual, ambos em período de estabilização, podemos reconhecer características próprias do período e compreender como esses docentes se sentem sobre sua profissão. Para uma melhor compreensão das respostas, elas foram organizadas no formato de quadro, onde apresentaremos as principais conclusões sobre as respostas obtidas.

Quadro 02 – Critérios de avaliação

Negativamente	Positivamente	GSS	GSD	EXCC D	EXCE
NR	Promoção na carreira Aumento de salário	I	NSNI	Quero	Quero
Nascimento de filhos	Diminuição da jornada de trabalho	NSNI	S	NSD	NSD

Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados da pesquisa de Ferreira (2018)

Inicialmente, os professores responderam sobre quais situações os influenciaram negativamente em seguir na carreira, a professora 02 admitiu que acredita que o nascimento dos filhos afetou negativamente em sua escolha de permanecer na profissão. Como Ferreira (2023) afirma, a carreira docente não pode ser resumida em planos de aula ou remunerações, ela está intrinsecamente envolvida com o cotidiano, as experiências sociais e pessoais do docente, assim podemos inferir que para a professora 02, o nascimento de filhos significa alterações drásticas em sua carreira, como mãe ela compreende as mudanças emocionais e físicas que deve passar, assim como o quão desgastante é para uma mulher o cuidado dos filhos e da casa aliados a rotina intensa de um docente.

Já na próxima coluna, denominada como situações que influenciaram positivamente permanecer na carreira, o professor 01 apresentou que promoções na carreira e aumento de salário, seriam incentivos positivos na carreira, enquanto a professora 02 acredita que a diminuição do período de trabalho seria mais apropriada como influência positiva. A maior percepção de formas positivas de se manter na carreira demonstra que para os docentes, a caminhos factíveis para ver de forma mais positiva a própria carreira, esse sentimento de buscar opções que melhorariam suas profissões confirma as afirmações de diversos autores (Huberman,1992; Gonçalves,1992; Ferreira, 2023) de que é no período de estabilização que o docente passa a compreender a responsabilidade e necessidades da sua carreira, é o momento em que após superar seus momentos “de sobrevivência” no início da docência, o professor pode refletir sobre a profissão e buscar formas de melhorar ou se sentir mais à vontade em seu trabalho.

A terceira coluna, nomeada como grau de satisfação no salário (GSS) demonstra a insatisfação clara, do professor 01, e a indiferença da professora 02, demonstrando o salário como um ponto de insatisfação clara, mas um certo entendimento de que a profissão é desvalorizada, e que o salário é um ponto importante, mas que para esse docente não é o foco total. A coluna grau de satisfação com a docência (GSD) relata a inversão de sentimentos dos professores, quando reflete a satisfação da professora 02 em sua profissão, mesmo sendo indiferente ao salário e a indiferença do professor 01, mesmo tendo demonstrado a insatisfação com seu pagamento.

Por fim, somos apresentados a coluna expectativa quanto a continuidade da carreira docente (EXCCD) e a coluna expectativa quanto a continuidade dos estudos (EXCE) onde o professor 01 apresenta a intenção de continuar tanto com a docência quanto com os estudos, enquanto, a professora 02 não sabe dizer se continuará em nenhuma das opções.

Assim, ao compreender essa tabela podemos perceber que Ferreira (2023), confirmando as percepções de Huberman (1992), Gonçalves (1992), apresenta a estabilização como um período que envolve a construção de uma confiança do docente em suas habilidades, assim como é o momento em que seus pés “se assentam no chão”, pois é nessa fase que o docente está construindo sua maturidade, percebendo as dificuldades e necessidades da profissão, mas ainda mantem a motivação para ensinar.

Este período se apresenta como um momento de transição de um docente que está saindo de seus anos iniciais na profissão, buscando abandonar sua inexperiência e construir uma nova compreensão sobre sua participação dentro da escola e da sala de aula. É nesse período que o

professor demonstra, “uma certa maturidade pedagógica e flexibilidade, desenvolvendo confiança e assumindo um estilo de ensino” (Ferreira, 2023, p.109).

Destacamos assim este período entre os outros, pois por ser um período de transição de sentimentos pela docência, também é neste período, que segundo Ferreira (2023), os percursos individuais parecem divergir mais e os professores se esforçam mais e realizam tentativas mais vigorosas de revisar suas práticas docente. Este período também, foi o que durante a pesquisa da autora, mais apresentou características positivas (motivação e satisfação) sobre a profissão.

Desta forma, é imperativo reconhecer que o período de estabilização representa uma fase propícia para o enriquecimento da trajetória de um professor. Após superar os desafios iniciais da formação e a integração ao mercado de trabalho, esses educadores ainda se deparam com uma série de dilemas e questionamentos. Esta fase é crucial para o desenvolvimento profissional e pessoal do docente, pois é nela que muitos aspectos da sua carreira se consolidam, influenciando diretamente sua prática pedagógica.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através deste artigo, buscamos construir uma compreensão abrangente sobre o desenvolvimento profissional docente, com ênfase na carreira docente e, mais especificamente, no período de estabilização. Esta fase, compreendida como um momento de estabilidade que sucede a turbulenta fase de inicialização, é caracterizada pela construção da confiança e segurança do docente em sua profissão.

No período de estabilização, o professor começa a sentir-se mais à vontade dentro da sala de aula, sem o medo constante da opinião dos colegas ou a necessidade de apresentar um desempenho perfeito. É neste momento que o docente se permite aproveitar tanto os erros quanto os acertos do cotidiano para construir suas aulas de forma mais autêntica e reflexiva. Ele passa a ouvir seus alunos com maior atenção e a dirigir suas aulas sem um apego irrestrito ao plano de ensino, o que lhe confere uma maior flexibilidade e adaptabilidade.

Sendo assim, esse período revela-se crucial para o desenvolvimento profissional dos professores, permitindo-lhes consolidar suas práticas, desenvolver uma identidade profissional sólida e preparar-se para os desafios e oportunidades futuros na educação. Além disso, a fase de estabilização, com suas características e sentimentos positivos, serve como uma base importante para a construção de políticas de incentivo, como aumentos salariais ou prioridades

nas licenças para formação continuada. Tais políticas incentivam os docentes a permanecerem na profissão e promovem o desenvolvimento de novas práticas e formações

REFERÊNCIAS

BOCCATO, V. R. C. Metodologia da pesquisa bibliográfica na área odontológica e o artigo científico como forma de comunicação. **Rev. Odontol.** Univ. Cidade São Paulo, São Paulo, v. 18, n. 3, p. 265-274, 2006. Disponível em:

<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/rdbci/article/view/1896>> Acesso em: 03 de set.2023.

BOLÍVAR, Antônio. **Profissão Professor:** o itinerário profissional e a construção da escola. Tradução de Gilson César Cardoso de Souza. Bauru, SP: EDUSC, 2002.

DENZIN, N. K. e LINCOLN, Y. S. Introdução: a disciplina e a prática da pesquisa qualitativa. In: DENZIN, N. K. e LINCOLN, Y. S. (Orgs.). **O planejamento da pesquisa qualitativa:** teorias e abordagens. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2006. p. 15-41.

FERREIRA, Lúcia Gracia. **Desenvolvimento profissional e a carreira docente brasileira:** intercessões e diálogos com professores da educação básica. Campinas, SP: Pontes Editores, 2023.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2002.

GONÇALVES, J. A. M. A carreira das professoras do ensino primário. In A. Nóvoa (Org.), **Vidas de professores.** Porto, PT: Porto Editora, 1992.

HUBERMAN, M. O ciclo de vida profissional dos professores. In: A. Nóvoa (Org.), **Vida de professores.** 2ª.ed. Porto, PT: Porto Editora, 1992.

MARCELO GARCÍA, Carlos. **Formação de professores:** para uma mudança educativa. Porto: Porto Editora, 1999.

MARCELO GARCÍA, Carlos. Desenvolvimento profissional: passado e futuro. **Sísifo - Revista das Ciências da Educação,** Lisboa, n. 8, p. 7-22, jan./abr. 2009.

MINAYO, Maria Cecília de Sousa (org.). **Pesquisa Social; Teoria método e criatividade.** Petrópolis: Vozes, 2001.

OLIVEIRA-FORMOSINHO, Julia. Desenvolvimento profissional dos professores. In: FORMOSINHO, João (coord.). **Formação de professores:** aprendizagem profissional e acção docente. Portugal: Porto Editora, 2009. p. 221-284

SIKES Patricia. The life cycle of the teacher. In: BALL, Stephen J, GOODSON, Ivor F. (orgs.). **Teachers' lives and careers.** London: The Falmer Press, 1985. p. 27-62.

CARREIRA DOCENTE: REFLEXÕES A PARTIR DA FASE DE VARIÇÃO DO MODELO BRASILEIRO DE CARREIRA DOCENTE

Camila Lopes da Silva – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia –UESB

RESUMO

Este artigo tem como objetivo analisar as características do período de variação e suas implicações no Desenvolvimento Profissional Docente, considerando aspectos como situações afetam negativamente e positivamente o trabalho docente, o grau de satisfação em relação ao salário e à carreira, o desejo de continuar na profissão. Participaram da pesquisa dez professores que estão em fase em variação, lotados em escolas estaduais do Município de Itapetinga, Bahia. A produção dos dados se deu por meio de questionário semiestruturado aplicado, no ano de 2018. Os resultados apontam que o professor em fase de variação tem extensa carga horária de trabalho, e isso é visto por esses profissionais como um fator negativo do trabalho docente. Por outro lado, a obtenção de título de pós-graduação aparece na pesquisa como um fator que influencia positivamente na carreira do docente em fase de variação. Destaca-se entre os professores, o desejo de continuar estudando, bem como de prosseguir na carreira. Compreender as características que demarcam a carreira profissional docente, em especial da fase de variação, contribuem para identificar as demandas e desafios da trajetória do professor nesse período da carreira, bem como, são fundamentais para subsidiar a construção de políticas de Desenvolvimento Profissional Docente que considerem as singularidades e nuances dessa etapa da trajetória profissional.

Palavras-chave: Modelo Brasileiro de Carreira Docente, Período de variação, Desenvolvimento Profissional Docente.

INTRODUÇÃO

O professor, ao longo da sua trajetória, passa por um processo de evolução e amadurecimento, logo, faz-se necessário proporcionar a esse profissional condições para o seu desenvolvimento no decorrer da carreira. O Desenvolvimento Profissional Docente (DPD), como processo contínuo e crucial para a profissão do educador, envolve uma variedade de elementos que contribuem para aprimorar as habilidades, conhecimentos e práticas, visando alcançar a qualidade do ensino e aprendizagem. O DPD influencia e é influenciado pela carreira profissional, porque os sentimentos, desafios, demandas formativas, dilemas da profissão não afetam a todos os professores de modo semelhante. As experiências variam de acordo com o contexto educacional e individual e com o momento da carreira em que o docente se encontra. Nesses termos, o modo como o professor se desenvolve pode melhor ser compreendido dentro da perspectiva da carreira (Ferreira, 2023).

As discussões acerca da carreira docente, explorada por diversas perspectivas teóricas e epistemológicas, têm sido objeto para a produção de estudos acadêmicos no campo da educação (Godtsfriedt, 2015). Os estudos de Hubermam (1992;1995), e Gonçalves (1992; 2009), em âmbito internacional, e Ferreira (2014; 2023) no contexto brasileiro acerca da carreira de docente evidencia a relevância de considerar o período específico da carreira em que os profissionais estão inseridos, pois, cada uma das fases da carreira docente apresenta características específicas que influenciam o modo como o professor se desenvolve ao longo da sua trajetória profissional.

Diante disso, a discussão proposta neste artigo recai sobre o Modelo Brasileiro de Carreira Docente (MBCD), especificamente na fase variação, e tem como objetivo analisar as características do período de variação e suas implicações no Desenvolvimento Profissional Docente. Esse objetivo se desdobra nas seguintes questões de pesquisa: Quais situações afetam negativamente e positivamente o trabalho docente? Qual o grau de satisfação em relação ao salário e à carreira docente? Os professores em fase de variação desejam continuar na carreira? Esses professores almejam continuar os estudos na área de atuação?

Para responder a esses questionamentos foi empreendida pesquisa de cunho qualitativo com 10 professores que estão em fase em variação, lotados em escolas estaduais do Município de Itapetinga, Bahia. A produção dos dados se deu por meio de questionário semiestruturado aplicado, no ano de 2018, diretamente aos participantes do estudo. Os resultados que originaram este artigo fazem parte de uma pesquisa guarda-chuva nomeada “Desenvolvimento profissional e a carreira docente brasileira: diálogos com professores da Educação Básica”, na qual participaram professores de diferentes níveis e modalidades de ensino, e de todas os períodos da carreira, segundo o MBCD, desenvolvimento por Ferreira (2023). O projeto foi submetido ao Comitê de Ética e Pesquisa com seres humanos e aprovado sob o protocolo número 72103517.4.0000.0056.

O texto estrutura-se em três seções: a presente introdução, em seguida, a discussão acerca da temática Desenvolvimento Profissional e carreira docente, sistematizando os modelos apresentados Hubermam (1992;1995), e Gonçalves (1992; 2009), em âmbito internacional, e Ferreira (2014; 2023). Na terceira e quarta seção, apresenta-se, respectivamente, os resultados da pesquisa e análise dos dados. Por fim, considerações finais, com enfoque nas limitações do estudo e a possibilidade de abertura de futuras pesquisas a respeito da temática.

DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DOCENTE: A CARREIRA DOCENTE NO CENTRO DA QUESTÃO

A docência é uma atividade complexa e multifacetada que exige do professor uma combinação de conhecimentos, competências, traços pessoais e compromissos profissionais que são essenciais para o sucesso do ensino. A natureza da profissão docente demanda pela constituição de um espaço de Desenvolvimento Profissional Docente, considerando as questões de formação permanente, de mobilização e aprendizagens e saberes, a garantia de condições satisfatórias para realização do trabalho, espaços de socialização entre os pares, políticas de carreira e valorização salarial e social da profissão.

Marcelo (1999), ao discutir a profissão docente, defende a utilização do termo “Desenvolvimento Profissional” pois condiz com a essência da docência, já que o trabalho do professor requer constantes aprendizagens, e este não aprende apenas em ambientes formais, com cursos e capacitações, mas também nas vivências escolares, nas experiências, na socialização e compartilhamento de conhecimentos com colegas, isto é, com o modo de habitar a profissão. Nessa perspectiva, Day (2001) compreende que o processo de DPD abarca os movimentos, experiências e vivências que acontecem ao longo de toda carreira profissional, sejam intencionais ou não. O DPD está relacionado com a construção de diferentes aprendizagens, com o reconhecimento do próprio professor enquanto profissional, da construção da autonomia, da capacidade reflexiva do docente, bem como, de suas condições de trabalho, das políticas e contextos escolares.

Dialogando com esse prisma, Ferreira (2023) enfatiza que o DPD não é um fenômeno isolado, mas um processo espiralado, que acontece ao longo da carreira docente e interconecta com elementos como formações, (re)construção e aprendizagens e saberes, condições de trabalho, valorização salarial e social da profissão, carreira profissional, experiências e histórias de vida dos professores, as perspectivas políticas, legislações trabalhistas e de ensino, o contexto social, econômico e cultural, e outros. De acordo com os diferentes referenciais teóricos apresentados, compreende-se que o DPD não está limitado a uma etapa estanque e isolada da carreira docente, relacionado apenas à formação profissional e separado da vida pessoal do professor, pois ambas dimensões – pessoal e profissional -, estão interligadas e se influenciam mutuamente.

Apoiando-se nos estudos ora apresentados, entende-se que os professores se desenvolvem de diferentes modos ao longo da carreira, isso porque as configurações sociais e

os desafios delas decorrentes exigem dos professores a capacidade de (re)aprendizagem constante, bem como, as múltiplas situações pessoais e profissionais que afetam o professor são ressignificadas pelas experiências e vivências individuais.

Diante disso, o modo como o DPD acontece é influenciado também pela fase da carreira em que o docente encontra-se. Como Ferreira (2023, p.92) destaca, “o desenvolvimento profissional vai marcando diferenças no desenvolvimento profissional por fase da carreira”, isso porque, o modo como o professor constrói aprendizagens, conhecimentos, saberes e experiências, o contexto de atuação, as condições de trabalho e salarial, as características individuais da vida do professor, modificam-se conforme a fase da carreira. Desse modo, pode-se considerar que a maneira como um professor iniciante desenvolve-se profissionalmente difere em relação ao professor com mais experiência na profissão, por exemplo.

Entender o professor como um profissional que se desenvolve por meio da carreira possibilita discutir a relevância de construir um modelo de DPD específico para cada fase, visto que, os professores têm características e demandas pessoais e profissionais, individuais e coletivas diversas e essas questões são influenciadas pela fase da carreira a qual o docente se encontra. Conhecer as nuances e especificidades de cada período pode proporcionar a construção de ações e estratégias que contribuam para o desenvolvimento profissional docente (Ferreira, 2023; Gonçalves, 2009).

Para dialogar com essas questões, entende-se ser necessário compreender o conceito de carreira docente e como ela se estrutura ao longo da vida profissional do professor. Gonçalves (2009, p. 24) define a carreira docente como um “[...] percurso relacional e contextualmente vivenciado e construído” em que o professor se desenvolve conforme uma sequência de etapas ou fases, sendo estas compostas por características distintas. Huberman (1992;1995) conceitua a carreira como as diferentes fases vivenciadas pelos professores ao longo da trajetória profissional.

Para avançar com o debate acerca da carreira docente, torna-se necessário identificar como Huberman (1992;1995), Gonçalves (1992; 2009) e Ferreira, (2023), elencados neste trabalho para debater a constituição da carreira docente, representam a trajetória profissional do professor. Vale destacar que tanto Huberman (1992;1995) quanto Gonçalves (1992; 2009) e Ferreira (2014; 2023) apresentam a trajetória profissional por meio de um conjunto de ciclos/etapas as quais os professores percorrem ao longo da vida profissional, iniciando desde a entrada na profissão indo até a fase de aposentadoria. Para essa categorização, o tempo de serviço é a variável central na análise da carreira docente e não a faixa etária do professor.

Huberman (1992;1995), um dos principais autores europeus na discussão acerca da carreira docente empreendeu uma pesquisa com professores suíços do ensino secundários e categorizou a carreira em cinco estágios, a saber: Entrada (1 a 3 anos), estabilização, (4 a 6 anos) diversificação/questionamento (7 a 25 anos), serenidade/conservadorismo (25 a 35 anos) e desinvestimento (35 a 40 anos).

A primeira fase é a introdução na carreira marcada pela sobrevivência e descoberta vivenciados paralelamente. A fase de estabilização, em termos gerais, é caracterizada pelo crescente grau de liberdade, confiança, segurança e experiência, acrescida do sentimento de competência pedagógica. A terceira é a diversificação, período marcado por múltiplas facetas, pois os professores, desta fase, são motivados e dinâmicos, mas apresentam uma sensação de rotina e cansaço, levando a crises existências que podem influenciar na decisão de continuar na carreira. Caminhando para o final da carreira, tem-se a serenidade/conservadorismo, essa fase é transversalizada pelo amadurecimento do professor e segurança no trabalho, assim como pelo menor envolvimento com os problemas do cotidiano escolar. Por fim, tem-se a fase de desinvestimento, em que inicia um afastamento da profissão e dedicação maior para a vida pessoal, isso é, um desânimo e desprendimento com a escola e a profissão docente.

No estudo produzido por Gonçalves (1992; 2009) com professores do ensino primário de Portugal, o autor, assim como Huberman (1992;1995), apresenta cinco estágios da carreira nomeados como início (1 a 4 anos), estabilidade (5 a 7 anos) divergência (8 a 10 anos), serenidade (15 a 22 anos) e renovação do interesse e desencanto (23 a 31 anos). Gonçalves (2009, p. 24) salienta que o itinerário da carreira não pode ser interpretado como uma imposição, mas sim, como um “percurso tendencial” que auxilia na sistematização dos diferentes momentos da carreira e na compreensão sobre como o professor habita a profissão ao longo da trajetória profissional.

A fase inicial configura-se como uma etapa marcada pelo impacto com a realidade desafiadora do trabalho em sala de aula, e há uma oscilação entre a “luta pela sobrevivência” nesse espaço e o “entusiasmo da descoberta”. Na fase de estabilidade, o professor sente-se capaz de gerenciar o processo de ensino e desenvolve confiança e satisfação com o trabalho. Já o estágio de divergência é conhecida pelas variações entre sentimentos positivos e negativos, alguns professores continuam a investir na carreira, buscando a valorização profissional e outros demonstram cansaço e saturação em relação à profissão. Entre 15 e 22 anos de carreira, o professor alcança a fase da serenidade, marcada pelo distanciamento afetivo da escola e estudantes, demonstrando a capacidade de refletir e ponderar a respeito da profissão. A quinta e

última fase, nomeada de renovação do interesse e desencanto, aponta para um dissenso entre a renovação do interesse pela escola /estudantes, o desejo de continuar a aprender e o desencanto marcado pelo cansaço, saturação, impaciência na espera pela aposentadoria.

Como pode-se perceber, tanto o modelo de carreira apresentado por Huberman (1992) quanto Gonçalves (1992) partiram da realidade europeia, no entanto, é consenso que o contexto de formação e atuação do professor brasileiro difere do profissional que atua nos países da Europa. À vista disso, recorreremos aos Modelo Brasileiro de Carreira Docente (MBCD) desenvolvido por Ferreira (2014; 2023). O MBCD parte dos estudos dos autores europeus, mas avança no sentido de construir uma estruturação de carreira, considerando as especificidades da atuação docente no cenário brasileiro, marcada por condições de trabalho precárias e fragmentadas (Bosi, 2007). Outro ponto relevante do MBCD é a consideração na variável gênero no desenvolvimento docente, pois, como argumenta Ferreira (2023), as etapas da carreira são vivenciadas de modo individual e influenciadas por questões sociais, assim, as questões de gênero, que marcam principalmente a vida da mulher em uma sociedade, também influenciam nesse processo.

A fase de iniciação, do MBCD, é caracterizada pela experimentação e primeiros impactos da realidade na atuação docente. É nesse momento que o professor percebe as contribuições da formação inicial e também as lacunas deixadas por esse processo. A segunda etapa é a estabilização, em que o professor desenvolve maior segurança, maturidade e flexibilidade para lidar com as questões de ensino. O professor já sente-se à vontade para lidar com os dilemas e desafios da profissão e envolve-se no cotidiano escolar, desenvolvendo um sentimento de pertença em relação ao grupo profissional.

Na variação há uma alternância de sentimentos e postura do professor. Ora é um profissional empenhado e entusiasmado com a profissão, ora apresenta-se saturado com a rotina e o cansaço do dia a dia escolar. A quarta fase é a examinação definida como um estágio de questionamentos acerca da carreira e realizações positivas e negativas. A serenidade, é caracterizada pela crescente segurança e menor preocupação em relação ao desenvolvimento das atividades. O docente, nessa fase, alcança um nível de maturidade que possibilita menor vulnerabilidade às avaliações alheias. Já na etapa de finalização, alguns professores mostram-se inclinados à saturação e desencanto e outros tem o interesse pela profissão renovado.

Por meio das discussões realizadas neste trabalho, pode-se observar que é unânime, na literatura consultada, a perspectiva de que a carreira docente não é uma série de acontecimentos

fixos e imutáveis, tampouco como um processo linear e vivido por todos os indivíduos de maneira semelhante. Dessa forma, o modo como o professor vive os estágios dessa trajetória são afetadas pelas suas histórias de vida, por fatores sociais, políticas e econômicas, bem como, pelas condições de trabalho, valorização social e salarial da profissão, questões de gênero, saúde mental e física desses profissionais. Por isso, torna-se relevante compreender as características de cada fase da carreira para assim construir estratégias e ações de DPD que contemplem as demandas e necessidades inerentes a cada fase da profissão.

Compreende-se que todos as fases da carreira devem ser amplamente debatida, contudo, destaca-se a necessidade de alargar a visão a respeito das peculiaridades da fase de variação, por ser uma fase de transição entre o meio e o final da carreira. Diante disso, na próxima seção, será abordado, alguns aspectos e características da fase de variação.

CARACTERÍSTICAS DOS PROFESSORES EM FASE DE VARIAÇÃO

O quadro 1 mostra a caracterização da amostra da pesquisa. Destacam-se que todos os professores trabalham no ensino médio e a maioria tem carga horária de trabalho igual ou superior a 40 horas semanais.

Quadro 1: Caracterização dos participantes da pesquisa

Prof.	Sexo	Carga horária	Nível de ensino	Formação	Tempo de docência
P01	F	60	Ensino médio e ensino fundamental II	Mestrado incompleto	09
P02	F	40	Ensino médio e ensino fundamental II	Mestrado incompleto	13
P03	F	40	Ensino médio	Especialização	10
P04	M	60	Ensino médio e ensino fundamental II	Mestrado	11
P05	M	20	Ensino médio e ensino fundamental II	Especialização	08
P06	F	NR	Ensino médio	Mestrado	12
P07	M	40	Ensino médio	Mestrado	10
P08	F	40	Ensino médio e ensino fundamental II	Especialização	10
P09	F	20	Ensino médio	Especialização	09
P10	M	40	Ensino médio e ensino fundamental II	Especialização	09

Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados da pesquisa de Ferreira (2018)

Situações afetam negativamente e positivamente o trabalho docente: professores participantes da pesquisa consideram a conciliação de trabalho e estudos e o aumento da jornada de trabalho como os fatores que mais afetam negativamente a carreira docente. Já

situações como diminuição da jornada de trabalho, obtenção de título de pós-graduação, promoção na carreira, aumento de salário, melhoria na estrutura física da escola e na gestão da escola e exercício de cargos e outras funções são as que se destacam enquanto influências positivas.

Grau de satisfação em relação ao salário e a carreira docente: nas informações acerca do grau de satisfação desses professores com salário e com a profissão docente, tem-se o seguinte panorama: 05 professores satisfeitos com o salário, 01 muito satisfeito, 02 insatisfeitos e 02 nem satisfeito nem insatisfeito. Em relação à satisfação com a docência tem-se: 03 satisfeito, 02 muito satisfeito, 04 nem satisfeito nem insatisfeito e 01 muito insatisfeito.

Expectativa quanto a continuidade da carreira e nos estudos referente à profissão: constata-se que oito entre os dez participantes da pesquisa almejam continuar na carreira docente; quanto a expectativa de continuar os estudos, nove entre os dez docentes afirmam que desejam prosseguir.

TRANSIÇÃO ENTRE O MEIO E FINAL DE CARREIRA: O PERÍODO DE VARIAÇÃO NO MODELO BRASILEIRO DE CARREIRA DOCENTE (MBCD)

No Modelo Brasileiro de Carreira Docente o período de variação é a terceira fase da trajetória docente, abrangendo os profissionais entre 8 e 15 anos de atuação. Essa fase é considerada um período de transição entre o meio e o final de carreira, e é nesse período que se marca a diferença entre o tempo de atuação em relação a professores do gênero masculino e feminino, conforme o MBCD as mulheres permanecem mais tempo nessa fase. O estágio de variação, caracterizado, sobretudo, por ser um momento de oscilação entre o sentimento de entusiasmo e saturação, dialoga com a fase de divergência e de diversificação dos estudos de Gonçalves (1992; 2009) e Huberman (1992; 1995), respectivamente, no entanto, vale destacar que o estágio variação aparece apenas no modelo brasileiro.

A respeito da jornada de trabalho, os dados da pesquisa evidenciam que esses profissionais tem uma extensa carga horária de trabalho prescrito, e pressupõem que está esteja ligada apenas as atividades exercidas na escola. Todavia, como já discutido por Tardif e Lessard (2014), o trabalho docente não se restringe ao espaço escolar. A quantidade de responsabilidades e tarefas que os professores têm no seu dia-a-dia não se resumem em ministrar e preparar aulas, mas também em outras atividades como reuniões, correção de provas e trabalhos, participação em formação. Essa carga de trabalho pode ser ainda mais intensificada

haja vista que a maior parte dos docentes atuam em mais de um nível de ensino, assim, o professor precisa de mais tempo para planejar cada aula, o que também demanda maior tempo para pesquisa para a organização do trabalho pedagógico, uma vez que uma aula nos componentes de ensino médio, não poderá ser a mesma aplicada no ensino fundamental.

Além disso, todos os professores participantes da pesquisa atuam no ensino médio o que pode tornar o trabalho docente ainda mais desafiador e exaustivo, pois este nível de ensino, além de ser a última etapa de escolarização, atende ao público adolescentes/jovens, fase da vida marcada por incertezas quanto ao futuro profissional, e desafios próprios da idade. Atrelado a isso tem-se também nesta etapa a transição entre ensino básico e superior, assim exige-se do professor que oriente e prepare os adolescentes para os exames vestibulares e ENEM e também para o mundo de trabalho.

Questões relacionadas à carga de trabalho, como conciliação de trabalho e estudos e aumento da jornada de trabalho, são as que tem maior impacto negativo na atuação docente dos profissionais em fase de variação, segundo os participantes da pesquisa. O profissional que atua em dois níveis de ensino, trabalha 40 hora ou mais semanalmente, encontra pouco tempo para a leitura e pesquisa que possibilitaria aprofundamento e atualização do seu próprio conhecimento. Na contramão disso, esse professor precisa estar constantemente buscando participar de formações que o capacite para promover o ensino e aprendizagem em um cenário de constantes mudanças como é o espaço escolar. Além disso, a obtenção de título de pós-graduação aparece na pesquisa como um fator que influencia positivamente na carreira do docente em fase de variação. Isso em razão da conquista do título de especialista, mestre ou doutor ter, a depender das políticas de remuneração e do reconhecimento dado à formação continuada, impacto relevante no salário do professor.

Ainda falando de formação, destaca-se entre os professores em fase de variação, o desejo de continuar estudando, bem como de prosseguir na carreira. Esse dado mostra relevância de proporcionar e incentivar a formação continuada desses professores, possibilitando a esses profissionais aprimorar suas competências, saberes e conhecimentos, o que pode resultar em uma melhor experiência de aprendizagem para os alunos.

As colocações acima reforçam o debate no tocante à valorização do trabalho docente, oferta de condições de trabalho satisfatória, promoção e incentivo à atividades de formação, principalmente com a redução da jornada de trabalho, para que o processo formativo não seja mais um fator de sobrecarga para o professor. É interesse considerar essas questões nessa fase de transição entre o meio e o final da carreira, pois isso pode contribuir para que os estágios

finais do trajeto profissional não seja acentuados por sentimentos e emoções negativas, exaustão e adoecimentos.

É importante destacar que, conforme os dados apresentados, o professor nessa fase se encontra, em sua maioria, satisfeito com o salário e também com a carreira docente. A satisfação com a carreira pode ser afetada por inúmeros fatores como condições de trabalho, carga horária, reconhecimento e valorização da profissão, questões sociais e políticas, saúde do professor, relacionamento com os estudantes e com colegas da profissão, dentre outros fatores.

Indiscutivelmente todas essas questões aqui já levantadas afetam o Desenvolvimento Profissional Docente, tendo em vista que como discute Ferreira (2023) o DPD é um processo multidimensional e por isso influenciado por elementos individuais e coletivas, condições de trabalho, formações, aprendizagens, questões emocionais e tantas outras que atravessam a carreira docente. Nesse sentido, Ferreira (2023) por meio dos estudos que constituem o MBCD, defende a criação de uma política de carreira que englobe as particularidades dos estágios/períodos da carreira, pois como abordado por Huberman (1992;1995), Gonçalves (1992; 2009) e a própria Ferreira (2023), as necessidades e demandas, desafios e dilemas da profissão docente propendem a serem alteradas com o tempo.

As colocações acima permitiram perceber a relevância de ações de Desenvolvimento Profissional Docente a partir das características, demandas e desafios dos professores em fase de variação da carreira. Essa postura pode contribuir para que o professor permaneça motivado, engajado e bem-sucedido em sua profissão, assim como, pode proporcionar uma transição entre início e fim da carreira com maior segurança e marcada por sentimentos positivos relacionados à profissão.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A temática central deste texto levou a uma discussão em torno do Desenvolvimento Profissional Docente por meio dos estudos acerca da carreira profissional. A partir da síntese das características das fases da carreira, constata-se que os estudos dos autores Hubermann (1992;1995), Gonçalves (1992;2009) e Ferreira (2014; 2023) oferecem um arcabouço teórico para a compreensão da carreira docente, como um espaço fluído, dinâmico, que recebe influências individuais, coletivas, contextuais e políticas. Dessa forma, um professor que atua em um contexto de congelamento de investimentos na área educacional, ataques instituições aos docentes e à educação, alteração do formato de ensino – como aconteceu na pandemia –,

provavelmente vivenciariam trajetórias profissionais diferentes em relação à profissionais que não passaram por situações semelhantes.

Os dados apresentados permitiram conhecer, ainda que pontual, as características perfis, comportamentos, demandas e elementos que provocam a satisfação e insatisfação dos professores na fase de variação da carreira do MBCD. À guisa de conclusão, compreende-se que as reflexões tecidas aqui, em torno da carreira profissional docente, em especial da fase de variação, contribuem para identificar as demandas e desafios que marcam a trajetória do professor nesse período da carreira, bem como, são fundamentais para subsidiar a construção de políticas de DPD que considerem as singularidades e nuances dessa etapa da trajetória profissional.

Por fim, cabe acrescentar que este artigo não exaure as discussões acerca das características da fase de variação da carreira docente, necessitando aprofundar os estudos com ampliação do público e abrangendo professores de outros níveis e etapas de ensino. É interessante observar também em pesquisas futuras como essas características afetam o processo de ensino, considerando a realidade educacional brasileira

Os modelos de carreira docente apresentados pelos autores convergem em muitos pontos, contudo torna-se indispensável a ampliação de estudos considerando o MBCD para assim expandir e aprofundar a visão acerca das peculiaridades de cada fase, e como essas características afetam o processo de ensino, considerando a realidade educacional brasileira. Não se esgota aqui as possibilidades de investigações futuras a respeito da carreira docente brasileira que busque contribuir para o Desenvolvimento Profissional Docente. Concluímos que para construir políticas e ações de DPD é imprescindível conhecer como estrutura-se a carreira profissional do professor observando as características da educação no Brasil.

REFERÊNCIAS

BOSI, A. P. A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior do Brasil nesses últimos 25 anos. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 28, n. 101, p. 1503-1523, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/es/v28n101/a1228101.pdf>. Acesso em: maio 2024.

DAY, C. **Desenvolvimento Profissional de Professores**. Porto, Portugal: Porto Editora, 2001.

FERREIRA, L. G. **Professores da zona rural em início de carreira: narrativas de si e desenvolvimento profissional**. 2014. 272 f. Tese (Doutorado em Educação) – Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2014.

FERREIRA, L.G. **Desenvolvimento profissional e carreira docente brasileira: interseções e diálogos com professores da Educação Básica**. Campinas: Pontes editores, 2023



XXII ENCONTRO NACIONAL DE DIDÁTICA E PRÁTICAS DE ENSINO

GODTSFRIEDT, J. Ciclos de vida profissional na carreira docente: revisão sistemática da literatura. **Corpoconsciência**, v. 19, n. 2, p. 9–17, 2016. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/corpoconsciencia/article/view/3870>. Acesso em: jun. 2024.

GONÇALVES, J. A. M. A carreira das professoras do ensino primário. In A. Nóvoa (Org.), **Vidas de professores**. Porto, PT: Porto Editora, 1992.

GONÇALVES, J. A. M. Desenvolvimento profissional e carreira docente: Fases da carreira, currículo e supervisão. Sísifo. **Revista de Ciências da Educação**, v. 08, p. 23-36, jan/abr. 2009. Disponível em: <http://sisifo.fpce.ul.pt>. Acesso em: maio 2024

HUBERMAN, M. O ciclo de vida profissional dos professores. In: A. Nóvoa (Org.), **Vida de professores**. 2ª.ed. Porto, PT: Porto Editora, 1992.

HUBERMAN, M. Professional Careers na Professional Development: some intersections. In: GUSKEY, T.R. HUBERMAN, M (org.) **Professional Development in Education: new paradigms & practices**. New York, NY: Teachers College Press, 1995.

MARCELO G., C. **Formação de professores: para uma mudança educativa**. Porto, PT: Porto Editora, 1999.

MARCELO G., C. **Formação de professores: para uma mudança educativa**. Porto, PT: Porto Editora, 1999

TARDIF, M.; LESSARD, C. **O Trabalho Docente**. Elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas. 9ª ed. Petrópolis: Vozes, 2014