



## DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DOCENTE: CONVERSAS SOBRE A CARREIRA DOCENTE

Lúcia Gracia Ferreira

Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia – UESB (Brasil)

Endereço eletrônico: [luciagferreira@hotmail.com](mailto:luciagferreira@hotmail.com)

Ana Luiza Souza da Silva

Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia – UESB (Brasil)

Endereço eletrônico: [luizalua19@gmail.com](mailto:luizalua19@gmail.com)

Mariza Santos da Silva

Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia – UESB (Brasil)

Endereço eletrônico: [santosdasilvamariza@gmail.com](mailto:santosdasilvamariza@gmail.com)

1000

### INTRODUÇÃO

Ao falarmos de Desenvolvimento Profissional Docente (DPD), o compreendemos se configura como um conjunto de fatores e aspectos que influencia na vida do professor (IMBERNÓN, 2011; VAILLANT, 2016; FERREIRA, 2020, 2021), e que abrange a escola e ao aluno também. É um processo que ocorre ao longo da vida, sendo individual e coletivo, complexo e multidimensional, que envolve a formação inicial/continuada, os saberes, as práticas, as experiências e a carreira profissional.

Este estudo remete a uma pesquisa sobre o DPD e a carreira profissional, iniciada no ano de 2017, desenvolvida no âmbito da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia. A pesquisa teve sua primeira fase concluída no ano de 2021, estando em sua segunda etapa que se refere a alcance de algumas metas que dependiam dos resultados da fase anterior. Atualmente, a pesquisa está cadastrada na Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB). Assim, este recorte objetiva analisar e discutir os períodos da carreira em que se encontravam os professores da Educação Básica da rede municipal de Itapetinga-BA, no ano de 2018 e sua situação funcional.

A carreira profissional docente, foco deste recorte aqui apresentado, envolveu a revisão de literatura, tomando como bases autores referenciais como Ferreira (2014; 2017), Marcelo Garcia (1999), Gonçalves (1992), Huberman (1992) e outros. O modelo tomado como estudo é o de Ferreira (2014), cujos resultados da pesquisa empírica demarca sua importância, potencialidade e viabilidade de/para concretização.



## METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, do tipo exploratória e de levantamento. O plano metodológico de trabalho envolveu a aplicação de questionários para professores da Educação Básica do município de Itapetinga, na Bahia, etapa da pesquisa iniciada no mês de agosto de 2018 e já finalizada. Este questionário continha seis páginas e era composto de quatro eixos: 1) perfil; 2) formação/escolaridade; 3) composição familiar; 4) histórico profissional. Aposamos de 182 questionários respondidos pelos professores da Educação Básica da rede municipal de Itapetinga-BA. Os dados foram analisados a partir da Técnica de análise de Conteúdo (BARDIN, 2010), sendo a partir de categorias articuladas.

1001

## RESULTADOS E DISCUSSÕES

O modelo de carreira tomado como estudo (FERREIRA, 2014) se configura como um modelo brasileiro, que toma autores internacionais como base, mas que considera as peculiaridades de um país tão diversificado como o Brasil. Este encontra-se apresentado abaixo.

Figura 1: Períodos da carreira – realidade brasileira.

Anos de atuação	Períodos
1-5	INICIAÇÃO
5-8	ESTABILIZAÇÃO
8-15 (M <sup>1</sup> ) 8-14 (H)	VARIAÇÃO (+ o -)
15-18 (M) 14-22 (H)	EXAMINAÇÃO
18-20 (M) 22-25 (H)	SERENIDADE
20-25 (M) 25-30 (H)	FINALIZAÇÃO

Fonte: Ferreira (2014, 2017, 2020, 2021).

<sup>1</sup> M (Mulher) e H (Homem). São consideradas nesse modelo de carreira as diferenças entre homens e mulheres já sinalizadas por Huberman (1992).



Este modelo de carreira já vem sendo apresentado a sociedade científica desde o ano de 2014, com as produções de artigos, dissertações e teses. Desse modo, já é consenso que no Brasil a profissão docente apresenta diferenças laborais, profissionais e temporais em relação a outros países. Mesmo com essas diferenças no Brasil é muito usado o ciclo de vida profissional europeu e os resultados desta pesquisa contribui para consolidar este modelo brasileiro. Os dados apontaram os seguintes resultados:

**Quadro 1:** Período da carreira dos participantes.

Período da carreira	Número de participantes
Iniciação	32
Estabilização	12
Variação	25
Examinação	36
Serenidade	10
Finalização	67
<b>Total</b>	<b>182</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Os dados demonstram um número alto de professores no último período da carreira, período este que marca a proximidade da aposentadoria. É um período de tensões e emoções, principalmente pela perspectiva de encerramento das atividades da docência. Configura-se como um período que tem muitos professores efetivos, sendo 63 e apenas 4 contratados.

Chamamos atenção também para o período de examinação, etapa do meio da carreira que carrega muitas características que os professores levam até o final. É um período de balanço dos aspectos positivos e negativos e de autoexaminação dos professores. A pesquisa mostra também que é um período crítico de desencadeamento de crises e características negativas, cujas intervenções das políticas públicas são demasiadamente necessárias. Destes professores, 28 são efetivos e 8 contratados.

O período de iniciação é o mais assistido pelas políticas públicas, mas também este é o que tem mais/maiores inquietações, dilemas, dúvidas, angústias insegurança, porque os professores ainda não têm a experiência, que modifica totalmente os modos de olhar e fazer a docência. É um período em que os professores necessitam de muito apoio e acompanhamento profissional, em que as aprendizagens da docência são



intensas e a relevância da formação profissional docente é desvelada com a prática. Também é aquele que, conforme *corpuz*, tem maior número de professores contratados, 20, em razão de 12 efetivos.

O período de estabilização é marcado pela saída da iniciação e o período de serenidade é marcado pela entrada na finalização. São períodos de transição, assim como a variação que marca o meio da carreira. Estes têm números diferentes de professores efetivos sendo, respectivamente: 2 efetivos e 10 contratados; 13 efetivos e 12 contratados; 8 efetivos e 2 contratados.

Esta característica da situação funcional demarca lugares na carreira profissional docente. O professor efetivo, aqui no caso ele é efetivo porque é concursado já tem uma estabilidade profissional, um emprego fixo; tem maior segurança no aspecto da vida pessoal e social por ter assegurado seu sustento; tem direitos garantidos que perpassam as condições de trabalho, formação e progressões por tempo de atuação. O professor contratado vivencia a angústia e insegurança de a qualquer momento ter sua relação trabalhista interrompida; pouco pode fazer escolhas como escola onde vai atuar, nível de ensino, série, turno; ele é exposto a condições, muitas vezes, precárias de trabalho, e sem direito de contestar.

Tardif (2014) remete a esta diferença, principalmente relacionada a dimensão identitária do saber profissional. Ele aponta que o professor efetivo tem maior possibilidade de assumir “um compromisso durável com a profissão” (p. 100), mesmo com todas as dificuldades que enfrentam. Já o professor contratado tem essa dimensão considerada como fraca, o seu compromisso com a profissão é atravessado por situações de frustrações devido a sua condição; ele é constantemente remanejado de escola, tendo uma rotatividade alta que o impede de criar maiores vínculos.

Dessa forma, são situações de trabalho muito diferentes vivenciadas por professores da Educação Básica que podem provocar continuidades e descontinuidades no seu DPD e nos modos como vivencia cada período da carreira profissional.

## CONCLUSÃO

A pesquisa mostrou a importância da carreira profissional docente e esperamos que estes resultados possam nos auxiliar a pensar em ações que privilegiem uma carreira profissional bem consolidada, com profissionalização, profissionalismo e profissionalidade, coerentes com a prática educativa e o contexto de atuação de cada



realidade. Também compreender aspectos das demandas emocionais que envolve o desenvolvimento profissional do professor e influencia na forma como estes vivenciam à docência.

Ainda, esperamos com esta investigação, contribuir para o fortalecimento das pesquisas sobre o desenvolvimento profissional e para a carreira docente; para a inovação na área de formação de professores, profissionalização e desvelamento de novas maneiras de formar e desenvolver o professor e que possa provocar mudanças na educação.

1004

**PALAVRAS-CHAVE:** Carreira Profissional Docente. Profissionalização Docente. Desenvolvimento Profissional.

## REFERÊNCIAS

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2010.

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: diálogos sobre professores iniciantes. **Acta Scientiarum**. v. 39, jan-mar., 2017, p. 79-89.

FERREIRA, Lúcia Gracia. Desenvolvimento profissional docente: percursos teóricos, perspectivas e (des)continuidades. **Educação em Perspectiva**. v. 11. jul. 2020, p. 1-18.

FERREIRA, Lucia Gracia. Desenvolvimento profissional docente: cotidiano e aprendizagem da docência de professores iniciantes. **Revista Internacional de Formação de Professores**, Itapetininga, v. 6, p.58-80, 2021.

GONÇALVES, José Alberto M. A carreira das professoras do ensino primário. In: NÓVOA, António (org.). **Vidas de professores**. Porto: Porto Editora, 1992. p. 141-169.

HUBERMAN, Michaël. O ciclo de vida profissional dos professores. In: NÓVOA, António (org.). **Vidas de professores**. Porto: Porto Editora, 1992, p. 31-61.

IMBERNÓN, Francisco. Un nuevo desarrollo profesional del profesorado para una nueva educación. **Revista de Ciências Humanas**. Frederico Westphalen, v. 12, n. 19, p. 75-86, Dez., 2011.

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

TARDIF, Maurice. **Saberes docentes e formação profissional**. 17 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014.

VAILLANT, Denise. Trabajo colaborativo y nuevos escenarios para el desarrollo profesional docente. **Revista Docencia**. Año XX, n. 60, Santiago de Chile: Colegio de Profesores de Chile, 2016, p. 5-13.

Realização:



Apoio:

