

Ciclo de carreira docente das redes municipais do Sudoeste da Bahia

Daniela Oliveira Vidal da Silva
Universidade Federal da Bahia, Bahia, Brasil
Endereço eletrônico: danielaovdasilva@gmail.com

Vera Lúcia Fernandes de Brito
Instituto Federal Baiano, Bahia, Brasil
Endereço eletrônico: vlfbrito@gmail.com

Cláudio Pinto Nunes
Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Bahia, Brasil
Endereço eletrônico: claudionunesba@hotmail.com

205

Palavras-chave: Ciclo de carreira. Docente. Sudoeste Baiano

INTRODUÇÃO

Este estudo é um recorte de duas pesquisas maiores (Silva, 2019; Brito, 2019) que retratam a valorização dos profissionais do magistério e que aqui teve por objetivo correlacionar os dados encontrados referentes ao tempo de exercício da docência nos Territórios de Identidade do Sudoeste Baiano - TISOBA e no Médio Sudoeste da Bahia – TIMSOBA com a teoria de Huberman (1992), que retrata as fases da carreira docente. A carreira docente configura-se como um processo permanente de desenvolvimento pessoal e profissional do professor, o qual envolve diversos aspectos imprescindíveis para a valorização desses profissionais, a saber: formação, carreira, condições de trabalho e saúde. A construção dessa trajetória de carreira não ocorre de modo fixo, uniforme, e sim através de sucessão de ciclos. Para Huberman (1992), ao longo da trajetória profissional docente, os professores vivenciam o “Ciclo de vida profissional docente”. Segundo Gonçalves (2009, p. 24), a carreira docente como um “[...] percurso relacional e contextualmente vivenciado e construído” em que o professor se desenvolve mediante uma sequência de etapas ou fases, sendo estas compostas por características distintas.

Desde o ano de 2007 a Bahia passou a utilizar o conceito de Territórios de Identidade (TI), conceito para designar a unidade de planejamento de políticas públicas do Estado com a finalidade de promover o desenvolvimento econômico e social dos

Realização:



Apoio:



Municípios do Estado da Bahia e, atualmente, está consolidada conforme Lei nº 13.468, de 29 de dezembro de 2015, que aprova o Plano Plurianual 2016-2019.

METODOLOGIA

Trata-se de estudo de natureza exploratória, valendo-se de abordagem quali quantitativa, que utilizou questionário virtual, elaborado a partir da Plataforma On-line Google Docs como instrumento de coleta de dados para caracterizar a pesquisa do tipo survey, que é descrita como a obtenção de dados ou informações sobre características, ações ou opiniões de determinado grupo de pessoas, que buscou obter informações sobre a carreira docente nas redes municipais do TISOBA e do TIMSOBA.

Visando alcançar os objetivos propostos realizou-se também uma revisão bibliográfica (Minayo, 2001) dos principais estudos nacionais e internacionais que versam sobre a temática do professor em início de carreira e seu desenvolvimento profissional.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Huberman (1992), apresenta que ao longo da trajetória profissional docente, os professores experienciam o “Ciclo de vida profissional docente” organizado em fases que expressam como se dá a inserção do docente na carreira, apresentando suas angústias, seus medos, suas dúvidas, e seus questionamentos que marcam essa etapa.

O decorrer desse ciclo é marcado por fases que explicitam a distância entre os ideais e as realidades que surgem, o sentimento de libertação e de pertença. A etapa final desse ciclo é caracterizada por sentimentos como serenidade, conformismo e menos sensibilidade à avaliação dos outros.

Assim, tomando como base a teoria de Huberman, que descreve os ciclos de vida profissional docente desde a entrada na carreira até o de término, com a possível aposentadoria, apresentar-se-á a seguir os dados da carreira docente a partir dos critérios de tempo de exercício da docência, tomando como referência o resultado da análise de questões relacionadas as fases da carreira docente das redes municipais pertencentes ao TISOBA e TIMSOBA. Para tal finalidade, foram analisadas as respostas obtidas em 221

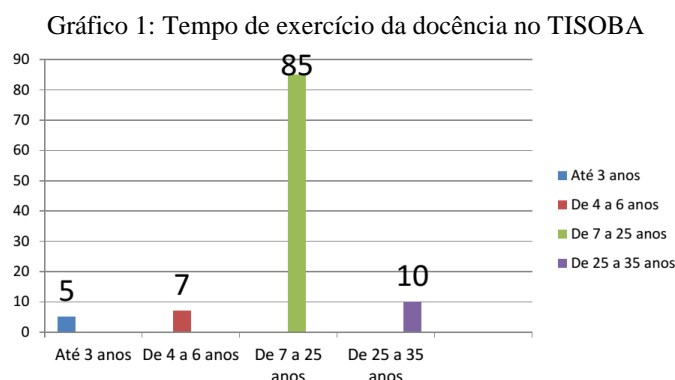
Realização:



Apoio:



(duzentos e vinte um) questionários, sendo 107 (cento e sete) pertencentes ao TISOBA e 114 (cento e quatorze) do TIMSOBA.



Fonte: Silva (2019)

A primeira fase apresentada é a de entrada na carreira e corresponde o período dos três primeiros anos, representados no TISOBA pelo percentual de 4,6% dos docentes. Segundo Huberman (1992), esta fase possui dois momentos, o de estágio de sobrevivência, caracterizado por um momento de instabilidades pessoal e profissional, com dificuldades com a indisciplina e com o ensinar, e o de estágio de descoberta é marcado pelo entusiasmo e a exploração.

O período de 4 a 6 anos é classificado por Huberman (1992) como fase de estabilização, constituída com comprometimento, confiança e sentimento de competência. Os professores do TISOBA que se estão inseridos nesse momento representam 6,5% dos respondentes.

Com 79,6% de representatividade, os docentes do TISOBA estão em sua maioria na fase denominada por Huberman (1992) como sendo a fase de diversificação, que compreendem o período de 7 a 25 anos de exercício profissional. Aqui os professores mais seguros profissionalmente costumam buscar novos desafios para sair da rotina e ressignificar sua carreira profissional.

A quarta fase descrita pelo autor é a de serenidade, marcada pela aceitação de si enquanto profissional e está situada na fase dos 25 a 35 anos de carreira. Apenas 9,3% dos professores do TISOBA se encaixam. E, por último, vem a fase de desinvestimento na carreira, compreendida pelo período de 35 a 40 anos no exercício docente e que nesta pesquisa não foi representada por nenhum respondente.

Realização:

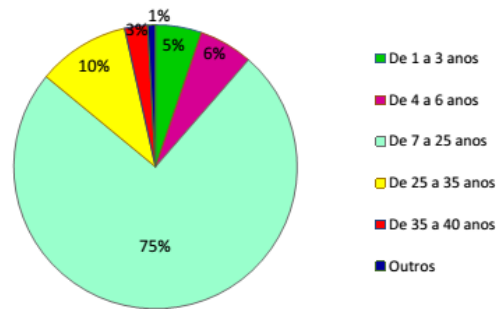


Apoio:



Os dados acima nos levam a inferir que os professores do TISOBA estão numa fase ativa e de investimento na carreira, já que essa é a que os professores se mostram mais motivados para realizar as mais diversas atividades na escola e conseguem melhor diversificar sua prática profissional.

Gráfico 2 - Tempo de exercício da docência no TIMSOBA



Fonte: Brito (2019)

O gráfico 2 apresenta uma análise dos dados referente ao tempo de serviço no magistério público dos professores integrantes das redes municipais do TIMSOBA. Os docentes respondentes em sua maior parte foram identificados no grupo de 7 a 25 anos de atuação na carreira de magistério, com um percentual de 75% de sujeitos, o que equivale a 85 profissionais nessa fase da carreira. A seguir identifica-se 2 investigados, o corresponde a 10% do total, no grupo de 25 a 35 anos atuando como profissionais do magistério.

Em seguida aparecem os demais grupos estabelecidos para esta pesquisa, distribuídos conforme se pode observar: de 4 a 6 anos tem-se 7 professores que participaram da pesquisa (6,1%); de 1 a 3 anos foram 6 sujeitos (5,3%); O grupo de 35 a 40 anos aparece com apenas 3 docentes (2,6%); e na opção outro ainda foi identificado 1 sujeito respondente.

É possível detectar que a maior parte dos professores pesquisados nas redes municipais do TIMSOBA, está incluída na fase da diversificação, também chamada de experimentação.

Já no ciclo caracterizado como fase de desinvestimento foram identificados somente 3 professores. Nessa fase o professor desenvolve um processo, geralmente, de um recuo positivo da docência desinvestimento sereno.

Realização:



Apoio:



CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a análise dos dados levantados e apreciação relacionada com os dados de Huberman, identificou-se que dos professores investigados no TIMSOBA, apenas 5,3% do quantitativo total encontra-se na fase inicial da carreira, e no TISOBA pelo percentual de 4,6% dos docentes. Um dos motivos que podem estar relacionados à porcentagem baixa de docentes no começo da carreira do magistério nas referidas redes municipais é a ausência de políticas públicas de incentivo e valorização à profissão.

Por fim, foi possível inferir que é muito importante o investimento em políticas de valorização dos professores, para que os profissionais do magistério consigam ter satisfação profissional a partir de condições de trabalho, carreira e remuneração. Condições essas que possibilite ao docente transitar por todos os ciclos da vida profissional, de modo que a trajetória profissional simbolize processo permanente de desenvolvimento profissional e pessoal.

REFERÊNCIAS

BRITO, Vera Lucia Fernandes. **Políticas públicas para valorização docente: planos de carreira e remuneração das redes municipais do território de identidade do médio sudoeste da Bahia (TIMSOBA)**. Dissertação. Programa de Pós-Graduação em educação. Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, 2019, em: 199p.

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.

MINAYO, M. C. S. (org.). **Pesquisa Social: Teoria, método e criatividade**. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

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.

Realização:



Apoio:

