

NOTA TÉCNICA

**UMA NOVA CARREIRA DE
PROFESSORES PARA TRANSFORMAR
A EDUCAÇÃO NO BRASIL**



**INSTITUTO
ALFAEBETO**

UMA NOVA CARREIRA DE PROFESSORES PARA TRANSFORMAR A EDUCAÇÃO NO BRASIL

NOTA TÉCNICA 02

Autor:

João Batista Araújo e Oliveira

SUMÁRIO

Resumo.....	05
Introdução.....	06
O papel do professor no desempenho do aluno: o que dizem as evidências.....	07
Prática docente e ensino eficaz: protocolos de ensino	09
O que concluir dessas evidências?	10
Como os países mais avançados recrutam e formam seus professores	10
O perfil e a formação dos professores no Brasil.....	13
Uma janela de oportunidade que está prestes a se fechar.....	14
Uma proposta para renovar o quadro de magistério no Brasil.....	15

RESUMO

Há dois conjuntos relevantes de evidências que nos ajudam a compreender o impacto dos professores e a desenvolver política que contribuam para melhorar a aprendizagem dos alunos. Com base em evidências sobre os determinantes da eficácia dos professores, dos protocolos de ensino e das políticas de recrutamento, seleção e desenvolvimento de professores em países mais avançados, a nota apresenta caminhos alternativos para o caso brasileiro. O cerne da proposta consiste em (1) elevar o nível de exigência no recrutamento e seleção de professores, (2) ampliar a base de recrutamento permitindo a participação a todos os concluintes de ensino superior que se qualifiquem e (3) estimular práticas diferenciadas de estágio probatório associadas a carreiras diferenciadas e atrativas.

Como citar:

Oliveira, João B.A. (2022). Uma nova carreira de professores para transformar a educação no Brasil. Nota Técnica 02. Rio de Janeiro: Instituto Alfa e Beto, Agosto de 2022 (v2).

Para contatos: joao@alfaebeto.org.br

Introdução

Há dois conjuntos relevantes de evidências que nos ajudam a compreender o impacto dos professores e a desenvolver políticas que contribuam para melhorar a aprendizagem dos alunos.

O primeiro conjunto trata de pesquisas relacionadas com o valor agregado pelo professor ao processo de aprendizagem. O segundo conjunto trata dos procedimentos que tornam o ensino mais eficaz.

Começemos pelos procedimentos. O trabalho dos médicos e pilotos nos ajuda a compreender o problema e traçar inferências relevantes.

Médicos e pilotos. Com base nas estatísticas disponíveis, podemos ter um elevado grau de confiança na esmagadora maioria dos hospitais. A mesma regra se aplica aos voos comerciais. Ninguém deseja voar com um piloto criativo, corajoso, excepcional ou com invejável capacidade de improvisar – da mesma forma que esperamos que nosso cirurgião não nos utilize como cobaias para testar novas técnicas cirúrgicas – por mais competente que seja o cirurgião e mais criativas que sejam suas ideias pessoais sobre o tema. Confiamos neles porque sabemos que foram certificados para exercer suas profissões. E que, na sala de cirurgia ou na cabine de comando, eles seguem rigorosos procedimentos e têm todos os seus passos registrados e monitorados. Também sabemos que esses profissionais, treinados para salvar e preservar vidas, são pessoas normais dentro de seu grupo de referência. Raramente são gênios ou geniais. São mais conhecidos e reconhecidos pela competência do que pela criatividade.

Vale um lembrete: a maioria das tarefas do cirurgião – e praticamente todas as funções do piloto – podem ou poderão em breve ser substituídas por robôs. Isso significa que se trata de ocupações altamente padronizadas ou padronizáveis que seguem protocolos rigorosos – a ponto de poderem ser substituídas, por vezes com enormes vantagens, por robôs e tecnologias baseadas em algoritmos de decisão, derivados da inteligência artificial.

Considere um professor numa sala de aula. O professor lê um texto – de Literatura ou Ciências. Pede a 3 alunos para levantarem hipóteses a respeito de uma determinada afirmação. Cada aluno deve sugerir 3 hipóteses – em tese, teríamos até 9 hipóteses a considerar. Quem poderia lidar melhor com essas hipóteses para ajudar os alunos a afinar sua capacidade de formular hipóteses? Um professor? Com qual qualificação? Um robô? Essas perguntas já podem ser testadas e receber respostas bastante definitivas.

Mas, no curto prazo, ainda não estamos cogitando substituir professores por robôs. Isso poderá acontecer mais cedo ou mais tarde. Até lá, precisamos dos melhores professores para melhorar a qualidade do ensino. Como saber o que é um bom professor? É preciso conhecer as evidências.

O papel do professor no desempenho do aluno: o que dizem as evidências

Possivelmente, todos os meus leitores tiveram bons e maus professores. Certamente, tiveram um ou mais professores que marcaram as suas vidas. Nossa experiência nos ajuda a entender as diferentes funções de um professor. Experiências são a base para a ciência, mas apenas um primeiro passo. O que dizem as evidências?

Em 2015, junto com outros colegas, examinamos dezenas de estudos rigorosos sobre o tema¹ e, desde então, não houve grandes alterações sobre o que sabemos a respeito desse assunto. Eis um breve resumo.

Sabemos com segurança que o desempenho dos alunos é função de fatores escolares e extraescolares. Sabemos que os fatores extraescolares têm maior magnitude do que os fatores escolares. Quando examinamos os fatores escolares, vemos que eles são fortemente influenciados por fatores como efeito de pares – o que, de novo, remete a fatores extraescolares.

¹ Christophe, M.; Elacqua, G. Martinez, M. e Oliveira, J.B.A. (2015). Educação Baseada em Evidências. Como saber o que funciona em educação. Rio de Janeiro: Instituto Alfa e Beto. Em especial, capítulo 9.

Há evidências de que professores fazem diferença – há professores que, consistentemente, obtêm resultados melhores com seus alunos do que outros, mas também sabemos que o desempenho dos professores tende a ser instável ao longo do tempo. Frequentemente, a variável “professor” é contaminada por muitas outras influências, intra e extraescolares, como a presença ou não de alunos-problema, o clima da escola e assim por diante.

Sabemos mais: a curva de aprendizagem dos professores é acelerada no início e logo se estabiliza. Isso sugere duas importantes conclusões. O que o professor precisa para ensinar bem vem com ele, com sua bagagem educacional e cultural. O que o professor pode aprender para lecionar melhor, as habilidades docentes específicas, ele geralmente o faz nos primeiros anos – mas muitas pessoas nunca o conseguem –, independentemente do seu nível acadêmico anterior.

Do ponto de vista de nossa experiência pessoal e do ponto de vista conceitual, faz todo o sentido pressupor que o efeito-professor é a variável mais importante dentre os fatores intraescolares. No entanto, são formidáveis e praticamente intransponíveis os problemas metodológicos para validar essa afirmação. Além disso, estudos sobre a eficácia do professor padecem de um problema estrutural: o fato de a turma ter um número limitado de alunos, o que, por sua vez, limita a possibilidade de inferências e generalizações.

Não é razoável supor ou desejar que a escola dependa de pessoas excepcionais para cumprir sua função – da mesma forma que não esperamos encontrar gênios da ciência e da criatividade nas salas de cirurgia e nas cabines de comando dos aviões. Também não é razoável supor que todos os males da educação brasileira se devam à qualidade dos professores – embora todos saibamos de suas limitações, tanto do ponto de vista cognitivo quanto do ponto de vista de formação².

Para avançar, é necessário ancorar a reflexão em dois pontos de partida: a prática docente e as características do professor.

2 Há vários conjuntos de evidência a respeito das fragilidades da formação básica e profissional dos professores. O indicador mais relevante são as notas exigidas para ingresso nos diferentes cursos de ensino superior. Os candidatos a cursos de Licenciatura e Pedagogia situam-se abaixo da média, já os candidatos a cursos de Economia ou Medicina situam-se entre os 10% melhores.

Prática docente e ensino eficaz: protocolos de ensino

O “ensino direto” é um dos temas mais estudados de forma rigorosa por mais de 60 anos. Há evidências robustas a respeito do que funciona e faz diferença na ação do professor em sala de aula. Em poucas palavras, o ensino direto consiste na apresentação direta e sistemática dos conteúdos do ensino pelo professor, usando uma estrutura e sequência cuidadosamente planejadas e preparadas, apresentando conceitos e exemplos claros, estimulando os alunos a participarem ativamente por meio de respostas e interações adequadas.

O “ensino direto” compartilha com o construtivismo a ideia de que os alunos devem interpretar e fazer sentido das informações apresentadas. Por outro lado, diverge do construtivismo em relação à natureza e à forma de apresentação das informações: isso deve ser feito de forma ordenada, clara e sem ambiguidade para que os alunos possam adquirir informações objetivas e delas tirar conclusões plausíveis e fundamentadas.

Existem metodologias que permitem comparar o resultado de diferentes estudos sobre um mesmo tópico – a meta-análise. Em uma das mais recentes sobre o tema, Wood e seus colegas (2018) reviram 328 estudos publicados desde 1968 e identificaram mais de 400 efeitos no aluno³.

Os resultados desse estudo são robustos para os vários níveis de ensino, desde a pré-escola ao final do ensino médio, bem como para as diferentes disciplinas. As diferenças são grandes – tipicamente maiores do que .30DP, e tão maiores quanto mais tempo o aluno se beneficia desse tipo de ensino. A maioria dos estudos sugere que treinamento e capacitação de professores, em geral, não estão associados à melhoria dos resultados dos alunos. No entanto, estudos focados no desenvolvimento de habilidades didáticas específicas associadas ao “ensino direto” produzem efeitos relevantes (op. Cit. P. 23).

3 Stockard, J., Wood, T.; Coughlin, C. and Rasplica Khoury, C. (2018). The effectiveness of direct instruction curricula: a meta-analysis of a Half Century of Research. Review of Educational Research, vol.88, n4, p479-507 Aug 2018. ISSN-0034-6543

O que concluir dessas evidências?

Essas evidências sugerem a importância do professor na explicação do resultado dos alunos. Sugerem que o nível de entrada do professor – sua bagagem cultural e seu conhecimento sobre o que vai ensinar – é importante, mas pouco afetado pelo que acontece ao longo da carreira. Também sugerem que as habilidades específicas para promover a aprendizagem são adquiridas rapidamente e, aparentemente, nem todas as pessoas possuem o perfil para adquiri-las e usá-las com proficiência.

Em outras palavras: o que o professor traz de conhecimento na sua bagagem é fundamental para o bom ensino, mas difícil de alterar; o que o professor precisa para ensinar bem pode ser aprendido em pouco tempo – mas nem todas as pessoas qualificadas o adquirem.

Esses dois conjuntos de evidências sugerem diretrizes claras para a formulação de políticas de seleção, formação profissional e carreiras para professores. Antes de prosseguir, vejamos como os países mais avançados recrutam e formam seus professores.

Como os países mais avançados recrutam e formam seus professores

O termo “avançado” se refere a países que obtêm notas próximas ou superiores à média em exames internacionais como o Pisa. Isso inclui a maioria dos países da Europa, Canadá e dos Estados Unidos, além de uma dezena de países asiáticos.

Nesses países, os professores tipicamente possuem pelo menos o curso superior. Em todos eles, cerca de 30 a 50% dos egressos do ensino médio têm acesso a algum curso superior. As taxas de conclusão em cursos superiores variam de 50 a 85%, dependendo do país e do curso. Portanto, podemos concluir que um professor pertence ao grupo dos 30% melhores alunos de sua geração. Em países como Cingapura e Finlândia, eles estão

entre os 5% melhores. Se temos algo a aprender dos países desenvolvidos, esta é a primeira lição.

Uma segunda lição se refere às exigências desses países para se tornar professor. E aqui temos as respostas mais variadas: há de tudo. Não há um padrão único, uma forma comprovadamente melhor do que outra. Há países com cursos centralizados e com currículo fortemente controlado pelo Ministério da Educação, como no caso das “Escolas Normais” na França, que ficam fora do âmbito das universidades⁴. No outro extremo, há países em que não se exige nenhuma formação específica dos professores – o governo promove concurso aberto a qualquer graduado. Se o candidato passar, ele inicia os procedimentos que, eventualmente, o habilitarão a ser professor, mediante cursos, estágios supervisionados ou outros mecanismos que lhes permitem adquirir e demonstrar – ou não – o domínio do conteúdo e das práticas eficazes para o seu ensino.

Novamente, aqui, temos mais uma lição: não há modelo único relacionado à formação específica para o magistério. Em diferentes países, encontramos os mais diferentes modelos. Em vários deles, há cursos especializados de pós-graduação para ensinar essas habilidades. Em alguns, especialmente nos países de origem germânica, há o sistema dual, em que o professor aprendiz fica na escola metade do tempo, sob orientação de um professor-tutor e, na outra metade, frequenta uma escola de formação profissional onde aprende os fundamentos de sua prática. Tipicamente, essa formação dura dois anos. Não há espaço para teorias esotéricas, pois o jovem professor se depara com situações, problemas e perguntas concretas a desafiar as “teorias”.

Em alguns poucos países, há sistemas de certificação – por exemplo, o CLASS – que constitui um sistema validado e eficaz de desenvolvimento de habilidades docentes. Doug Lemov utiliza um mecanismo semelhante para formar os professores de sua rede de ensino nos Estados Unidos.

4 Esta é uma faca de dois gumes – de um lado o “empregador” tem controle sobre a formação de seu pessoal. De outro pode ficar à margem dos avanços científicos ou refém de tradições nem sempre fundamentadas em evidências.

O Teaching for America recruta graduados de elevado nível acadêmico de qualquer faculdade e os submete a um treinamento de 5 semanas⁵. Os resultados desses professores são comparáveis ou superiores aos de professores recrutados nas faculdades de educação e treinados pelos mecanismos convencionais.

Finalmente: características como remuneração, carreiras, deserção, duração do tempo de trabalho oficial e real são muito variadas e mais semelhantes à cultura político-administrativa de cada país e, portanto, às demais ocupações. Há pouco a aprender a partir desse tipo de comparação, exceto que não existe um modelo único para preparar os professores. Entretanto, qualquer que seja o modelo, os fatores primordiais são: uma formação acadêmica sólida, domínio dos conteúdos do que ensina e mecanismos adequados para aprender a ensinar. E é necessário que as carreiras sejam suficientemente atraentes, especialmente nos primeiros anos, para evitar elevados níveis de evasão.

O que podemos concluir de tudo isso? Que lições práticas podemos tirar para o Brasil? Antes de passar à prática, cabe uma breve regressão a respeito do que ocorre no Brasil.

5 CLASS refere-se a uma metodologia de treinamento supervisionado de professores, desenvolvida pela equipe do professor Robert Pianta, da Universidade da Virginia. Sobre a validade desse tipo de intervenção, ver Pianta, R.C. & Hamre, R.K. (2009). Conceptualization, measurement, and improvement of classroom processes: Standardized observation can leverage capacity. *Educational Researcher*, 38 (2), 109-119. ... Doug Lemov desenvolveu uma metodologia para identificar e treinar professores no uso de práticas eficazes de ensino. Sobre o tema, ver Lemov, D. (2021). *Teach like a Champion, 3.0 – 63 techniques that put students on the path to college*. Hoboken, N.J.: Jossey-Bass. Sobre a eficácia do treinamento de 5 semanas do Teach for America, ver Clark, M. A e Isenberg, E. Do Teach for America Corps Members still improve student achievement? Evidence from a randomized controlled trial of Teach for America's scale-up effort. *Education Finance and Policy*, (2020), 15 (4): 736:760. https://doi.org/10.1162/edfp_a_00311

O perfil e a formação dos professores no Brasil

O Brasil possui cerca de 2 milhões de professores. A esmagadora maioria dos professores brasileiros da pré-escola, ensino fundamental e ensino médio possuem curso superior e cerca de 45% possuem cursos de pós-graduação de diferentes tipos. Os professores de educação infantil e das séries iniciais de ensino fundamental se formam em Pedagogia. Os professores de séries finais do ensino fundamental e do ensino médio se formam em cursos de áreas específicas – Língua Portuguesa, Biologia, Matemática, Física etc. e, para lecionar, devem cursar alguns cursos de Pedagogia/Educação.

Desde a década de 80, os cursos de formação de professores, apoiados em diretrizes emanadas pelo Conselho Nacional de Educação e em currículos aprovados pelas comissões do MEC, passaram a adotar determinadas orientações que praticamente ignoram as evidências científicas e o ensino de procedimentos eficazes, concentrando-se em disciplinas de natureza geral, em detrimento das disciplinas que preparam o professor a ensinar com eficácia.

Recomendações mais recentes do Conselho Nacional de Educação orientam as faculdades de educação a adequarem seus currículos à BNCC – Base Nacional Curricular Comum. Ora, currículos mudam – um professor permanece. Subordinar a formação de professores a um currículo revela cabal desconhecimento sobre o papel do currículo e sobre o que um professor precisa saber e saber fazer para ser um bom professor.

Os dados de ingresso em instituições de ensino superior disponíveis nas bases de dados do INEP indicam que aproximadamente metade dos professores obteve médias inferiores ou próximas de 500 pontos no ENEM, ou seja, situam-se próximos à média da distribuição, em torno ou abaixo do P50 em relação a toda a população que conclui o ensino médio e faz o ENEM no país.

Lousano et alia (2010) estudou o perfil dos alunos de cursos de formação de professores no Brasil: indivíduo com baixo rendimento acadêmico e perfil socioeconômico mais baixo, além de observar a ausência de evidência sobre o impacto dos currículos.

De modo geral, portanto, a esmagadora maioria dos professores brasileiros possui um alto nível de escolaridade formal associado a um nível baixo de qualificação, além de uma formação pouco adequada para o exercício de sua função. Ademais, os estágios probatórios raramente funcionam e, normalmente, um professor concursado acaba sendo efetivado após a passagem do tempo ou de mero cumprimento das formalidades.

Ao mesmo tempo, as carreiras de magistério – que variam por estado e município – tipicamente contemplam promoções por tempo de serviço, independentemente de qualquer avaliação de desempenho. Com isso, e com incorporações de benefícios obtidas em negociações salariais, o salário dos professores em vias de se aposentar frequentemente pode ser várias vezes superior ao salário inicial – tendo sido promovido exclusivamente por tempo de serviço, sem qualquer relação com sua contribuição ou desempenho. Ou seja: carreiras com pouco atrativo inicial, mas que acabam se tornando extremamente onerosas para a sociedade e sem o devido retorno.

Uma janela de oportunidade que está prestes a se fechar

O Brasil está vivendo os últimos anos de uma janela de oportunidade propiciada pelas mudanças demográficas. Nos últimos 20 anos, passamos de cerca de 3,3 milhões de nascimentos por ano para aproximadamente 2,7 milhões. A previsão do IBGE é chegar a 2,1 milhões por volta de 2060. Isso significa menor demanda por escolas, sala de aula e professores.

Ao mesmo tempo, a mudança de regras para aposentar criou uma situação em que, nos próximos 10 a 15 anos, cerca da metade dos professores estará em idade de se aposentar. Isso significa que não precisarão ser repostos – devido à redução da demanda – ou serão repostos por novos professores que poderão permanecer nessa função por um período de 35 a 40 anos, de acordo com as novas regras. Ou seja: se nada for feito nos próximos anos, continuaremos a recrutar professores dentre os jovens que se situam entre os percentis 10 a 50 do ENEM. E continuaremos a formá-los de maneira inadequada.

Uma proposta para renovar o quadro de magistério no Brasil

No restante deste trabalho, apresentamos o esboço de proposta para renovar o quadro de magistério do Brasil. A proposta tanto pode ser encampada pelo governo federal quanto, devidamente adaptada, pelos governos estaduais, para vigência nos respectivos estados.

Em linhas muito gerais, estes são os contornos do percurso a ser trilhado:

»» **1. Ampliar a oferta.** O objetivo é atrair para o magistério pessoas já formadas e com diferentes modalidades de formação. A forma para ampliar a oferta consiste em permitir que qualquer graduado em curso superior possa se candidatar a um concurso de magistério. No caso do ensino médio profissional a legislação deveria abrir espaço para que os verdadeiros “mestres” e “contramestres” pudessem ter um papel relevante – garantindo que os modelos da formação profissional sejam verdadeiros profissionais, e não apenas professores profissionais.

Essa é a única medida que depende de legislação federal. As demais podem ser de iniciativa estadual ou municipal.

»» **2. Exame rigoroso de qualificação inicial.** Os interessados fariam um exame pertinente à disciplina ou nível de ensino (no caso de pré-escola e séries iniciais) que pretende lecionar – independentemente de sua formação. Esse exame deveria avaliar com rigor o conhecimento da disciplina (ou disciplinas) e conhecimentos pertinentes à esfera de atuação. A aprovação nesse exame daria o direito de lecionar em escolas privadas – nacionalmente ou no estado, conforme o caso – e poderia servir como parte necessária, suficiente ou classificatória do concurso para ingresso no magistério público. O exame, com validade nacional ou estadual, deveria se concentrar na aferição de conhecimentos substantivos relativos à disciplina/nível pretendido e ter um padrão e nível de rigor capaz de estabelecer um patamar elevado para o exercício do magistério em qualquer rede de ensino.

»» **3. Seleção pelas redes de ensino.** A seleção de professores poderia ser drasticamente simplificada e seus custos rapidamente reduzidos se as redes de ensino aceitassem a prova e as notas nela obtidas como parte do concurso e critério de admissão em função do número de vagas. Isso permitiria estabelecer um mercado para atrair melhores professores para os municípios que se interessarem por melhorar a qualidade. O próximo passo seria o estágio probatório.

»» **4. Estágio probatório.** No Brasil, o estágio probatório está associado ao conceito de efetivação na carreira – o que é algo discutível como necessário no caso do magistério. Aqui, usamos o termo num sentido diferente – o treinamento inicial supervisionado para a aprendizagem das habilidades e práticas de ensino – que deve culminar com a demonstração efetiva de domínio dos protocolos gerais de ensino e específicos à disciplina e/ou nível de ensino (no caso da pré-escola). Esses protocolos devem ser rigorosos e cientificamente fundamentados. Regular a priori e uniformizar por meio de leis, decretos e outras normativas seria um erro crasso – especialmente dada a falta de conhecimentos científicos e o excesso de ideologias que prevalecem no setor. O caminho mais adequado seria estimular o desenvolvimento experimental de modelos alternativos.

»» **5. Novas escolas.** Um cuidado especial se refere ao local de iniciação profissional. Para aprender a ensinar bem, o futuro professor deve ter oportunidade de trabalhar numa escola eficaz, com ambiente adequado ao ensino-aprendizagem e orientado por tutores experientes. Dada a falta de escolas desse padrão no país, a estratégia aqui sugerida deve ser implementada de maneira gradativa. Novamente, aqui, a transição demográfica milita a favor – num prazo de dez anos, os municípios teriam condição de criar ou credenciar um conjunto minimamente adequado de escolas devidamente equipadas e operando de forma adequada para atender a esses requisitos. Isso, porque a reprodução desses modelos pode se dar em proporção geométrica.

»» **6. Novas carreiras.** Para atrair e manter jovens talentosos no magistério, seria necessário estabelecer salários iniciais relativamente elevados – em comparação a profissões com níveis de exigência similares. Um aumento salarial de cerca de 2% ao ano poderia assegurar que o salário, ao final de 30-35 anos, seria o dobro ou mais em relação ao salário inicial

– e os aumentos poderiam estar vinculados – no todo ou em parte - ao resultado de avaliações periódicas. Ao mesmo tempo, alguns professores poderiam ter acesso a carreiras paralelas – seja como especialistas, professores/tutores ou gestores. A simplificação dos procedimentos de seleção e a eficiência no uso dos recursos permitirão às redes de ensino competir pelos melhores professores. Ao mesmo tempo, é preciso lidar de maneira diferenciada com as “velhas carreiras” – consolidando-as na medida do possível, respeitando os direitos adquiridos, mas mantendo-as separadas, para não esvaziar as novas carreiras..

A exemplo do que se faz na área de saúde, o governo federal ou os governos estaduais poderiam criar programas específicos para recrutar e alocar professores para municípios de pequeno porte – quase 4 mil municípios brasileiros que abrigam pouco mais de 20% do alunado.

Cabe indagar: se é assim tão fácil, por que ninguém está fazendo isso?

Primeiro, não é assim tão fácil. Cada uma dessas etapas depende de um desenho, um planejamento e uma implementação cuidadosa. Requer humildade para aprender e espaço para errar e corrigir.

Segundo, cada município tem autonomia para estabelecer legislação e regulamentação estabelecendo novas regras de acesso, carreiras e estágios probatórios. No entanto, mesmo na ausência da ação do governo federal, qualquer rede de ensino poderia elevar sua barreira de entrada, desenvolvendo novas carreiras e promovendo condições adequadas para estágios probatórios cientificamente fundamentados e avaliados de maneira objetiva e rigorosa. Mas isso depende de cada município, articulação entre municípios nem sempre é fácil e as tentativas de articulação por estados ou pelo governo federal nem sempre se fazem da forma adequada no Brasil.

Terceiro, ampliar a oferta permitindo o ingresso de profissionais de várias origens no magistério depende de lei federal – e as pressões corporativas sobre o Congresso Nacional são muito forte. Somente uma liderança política com grande capacidade de articulação seria capaz de avançar com uma causa desta natureza. Também dependem de leis a autorização para criar ou credenciar exames e instituições – a existência de alternativas e de competição é condição necessária para assegurar a melhoria da qualidade. O lado positivo é que existem no país instituições capazes de desenvolver e oferecer esses exames com alto nível de qualidade.

Mais uma vez, a transição demográfica milita a favor: na próxima década, haverá necessidade de menos escolas e professores. Mas também há necessidade urgente de aumentar a eficiência. A necessária reestruturação racional e progressiva do parque escolar dos municípios pode ensejar a formação de novas escolas já preparadas e equipadas para funcionar como escolas de formação ou como escolas regulares equipadas com professores de alto calibre.