

Qualidade de ensino, um problema também de recursos humanos

* Comarci Eduardo M. Nunes

A chegada da Nova República ao Palácio Buriti nos leva a uma reflexão sobre o desempenho do ensino público no Distrito Federal, com salas de aula superlotadas, professores desmotivados, desinteresse da comunidade e qualidade duvidosa.

Um dos princípios que orientam a proposta curricular da rede oficial de ensino preconiza que a escola deve alargar suas fronteiras e diversificar seus procedimentos deixando a tradicional postura de mundo à parte, abrindo suas portas e deixando entrar o mundo real, da família, da cultura e da comunidade.

Entretanto, apesar da abertura da escola constituir-se em um princípio norteador do ensino público no Distrito Federal, na prática ele não vem sendo cumprido, uma vez que a Rede Oficial de Ensino não propicia à comunidade uma efetiva participação na definição dos objetivos contidos na, já referida, proposta curricular para o ensino de 1º e 2º graus.

O desenvolvimento da formação especial, por exemplo, não foi subsidiado por debates com os segmentos da comunidade interessados na absorção do produto educacional. A rede oficial de ensino simplesmente define os objetivos e conteúdos dos cursos profissionalizantes em função da sua capacidade de oferta, desconsiderando as necessidades do mercado de trabalho. O mesmo comportamento se verifica em relação à educação geral, inexistindo a preocupação de se discutir, com a sociedade, se a formação que vem sendo dada aos alunos das escolas públicas atende às suas expectativas.

Do mesmo modo que, pelo lado da oferta, não se discute com a comunidade as características do produto educacional, pelo lado da demanda de professores, também não existe a preocupação em se discutir, com as Universidades, o tipo de formação que deve ser dada ao futuro profissional, apesar da Fundação Educacional ser a principal empregadora dessa mão-de-obra no Distrito Federal.

Pode parecer paradoxal, mas a Fundação Educacional não discute nem se a formação de professores, em suas próprias escolas normais, atende às suas necessidades.

Diante da constatação de que o diálogo não está acontecendo, nem mesmo a nível de sistema, chega-se, sem dificuldades, à conclusão de que a tarefa de definir o papel da escola no Distrito Federal está sob a responsabilidade de um grupo reduzido de profissionais do ensino, que concentram decisões sobre as quais estará assentado o futuro da sociedade.

Nesses últimos vinte anos, mudou-se da Lei de Diretrizes e Bases para a Lei nº 5.692, que já sofreu uma alteração através da Lei nº 7.044. Aumentou-se a obrigatoriedade escolar de quatro para oito anos. Instituiu-se o ensino pré-escolar. Refinaram-se métodos, conceitos e técnicas didático-pedagógicas. Enfim, orientaram-se todos os esforços sempre no sentido de atuar sobre os alunos como se eles fossem em sua maioria, deficientes, e somente deles derivassem os problemas da qualidade de ensino.

O aspecto curioso desta abordagem é que, uma vez que as autoridades educacionais "fazem tudo" que está ao seu alcance mas o sistema não apresenta melhorias significativas, a culpa, então, deve ser das condições sócio-econômicas da comunidade.

Se as condições sócio-econômicas dos alunos, no entanto, não forem encaradas como um desafio a ser vencido e sim um "bode expiatório" para o insucesso da escola pública, será simplesmente decretar o fracasso da Pedagogia.

Desse modo, se o problema da qualidade do ensino, nos estabelecimentos públicos, não for posto sob um enfoque que envolva o diálogo com a comunidade do Distrito Federal, a escola estará fadada ao insucesso.

Para que estamos formando nossos alunos? Como estão os professores desempenhando suas funções? Tais questões são fundamentais à condução do processo educativo. A primeira abre o diálogo para com a comunidade, acerca das características do produto que a escola pública deve formar, contribuindo para o aumento da qualidade externa do ensino.

É de se esperar inclusive o surgimento de alguma entidade que congregue os usuários das escolas públicas sem a tutela do Sistema, a exemplo das associações de bairros, dos mutuários do BNH e outras do gênero, como consequência, sem dúvida, da formação de uma consciência coletiva gerada pela retomada do regime democrático.

A segunda questão destaca o papel do professor como elemento fundamental para a qualidade interna do Sistema, mas que não tem recebido, por parte das autoridades educacionais, um grau de atenção compatível com suas responsabilidades. Este aspecto é evidenciado quando examinamos a política de recursos humanos da Fundação Educacional em relação aos professores.

Em primeiro lugar, não existe na composição do salário dos professores da Fundação um diferencial de tempo de serviço, implicando em que um professor com uma larga experiência de magistério, traduzida por muitos anos de vivência na profissão, ganhe o mes-

mo salário do recém-formado, desde que os dois possuam o mesmo registro profissional e a mesma carga horária.

Isto equivale dizer que os professores que não vierem, durante a sua carreira, a ocupar funções de confiança no sistema oficial de ensino, passarão a sua vida profissional inteira sem que lhes seja possibilitada uma progressão funcional, nem que sua experiência de magistério seja reconhecida em termos financeiros.

Assim sendo, os professores, responsáveis diretos pelo futuro da sociedade, jamais terão um aumento salarial que não seja mediante o dissídio coletivo, duramente negociado com as autoridades educacionais, o que é muito pouco para estimular um profissional, cujo trabalho requer alto grau de motivação.

Uma alternativa a ser considerada, na política de recursos humanos da Rede, seria o estabelecimento de um diferencial de tempo de serviço, que

Assim, ao se permitir que profissionais não vinculados à Fundação venham a ocupar algumas dessas funções, com o passar do tempo, cria-se, segundo a CLT, o vínculo empregatício, possibilitando, desse modo, ingresso automático nos quadros de pessoal da Rede Oficial, sem o necessário e democrático concurso público.

A falta dos requisitos de tempo de serviço e experiência em regência de classe possibilita, também, que as funções de confiança, principalmente as de caráter pedagógico, venham a ser ocupadas por profissionais sem o devido conhecimento do sistema e a necessária vivência de sala de aula.

Esses requisitos devem estabelecer, para o ocupante de qualquer função, exceto as de diretores gerais e executivo, uma obrigatoriedade mínima de dez anos de efetiva regência de classe em sistemas oficiais de ensino, dos quais pelo menos cinco anos deverão ter sido exercidos na própria rede de escolas públicas do Distrito Federal, além da necessidade de participação em pro-

Esses requisitos, fundamentados na valorização da experiência profissional e na competência individual, poderão constituir-se, sem dúvida, em estímulos concretos à motivação dos professores, com reflexos no desempenho em sala de aula.

Um outro aspecto, de extrema relevância para a qualidade de ensino, que, igualmente, vem sendo postergado pela Fundação Educacional, diz respeito à formação e ao aperfeiçoamento profissional do professor.

Em um momento de mudanças aceleradas, onde o progresso científico e tecnológico avança a ritmo vertiginoso, destaca-se a importância dos programas de aperfeiçoamento de recursos humanos como forma de combater o risco da obsolescência do conhecimento profissional, principalmente no caso dos professores da rede oficial de ensino, os quais em sua grande maioria foram admitidos através de concurso público, o que garante um certo grau de estabilidade no emprego, e por isso não se sentem ameaçados por uma dinâmica de mercado que os obrigue a estar profissionalmente atualizados.

Em contrapartida, a Fundação Educacional não estimula o professor a realizar o seu aperfeiçoamento por conta própria, na medida em que não concede licenças remuneradas para esse fim, e nem oferece possibilidades de cursos fora do período de trabalho.

Em verdade a Fundação reconhece os cursos feitos pelos professores, pois há um processo periódico de reclassificação, beneficiando os pertencentes às classes A e B, enquanto que os profissionais integrantes do grupo C, correspondente à licenciatura plena, não são contemplados por esse procedimento.

A distribuição dos professores em classes significou um avanço, pois estabeleceu, como critério de remuneração, a titulação profissional, independentemente da modalidade de ensino na qual o professor esteja atuando. Mas esse procedimento revela-se insatisfatório, limitando-se, tão somente, àqueles que, depois de contratados, venham a obter os títulos de licenciatura curta ou plena, não estimulando, portanto, os situados na classe C.

A questão do aperfeiçoamento profissional revela-se dramática, quando se verifica que 35% dos professores da Fundação Educacional possuem mais de dez anos de formados, contingente que será de mais de 70% ao final da década, inexistindo, por parte das autoridades do sistema, qualquer preocupação em estabelecer um programa institucionalizado de atualização

e aperfeiçoamento profissional, nem em conteúdo específico, nem em técnicas didático-pedagógicas.

Contratam-se professores mediante concurso público, que só avalia conhecimentos teóricos, e os nomeiam de imediato para salas de aula, quase sempre superlotadas, sem sequer avaliá-los em termos da sua capacidade de domínio de classe e de suas habilidades didáticas na disciplina na qual foi titulado, requisitos fundamentais para a realização plena do processo ensino-aprendizagem.

Da mesma forma, deveriam ser estabelecidos programas de treinamentos específicos para capacitar o professor no desempenho de funções gerenciais, principalmente as de direção.

Esses cargos são ocupados praticamente por profissionais oriundos dos cursos de Licenciatura ou de Pedagogia sem, entretanto, possuírem um preparo adequado para o desempenho de funções gerenciais, mesmo aqueles graduados em administração escolar.

Uma escola funcionando é, por si só, uma organização com aspectos específicos de administração escolar, mas que também envolve problemas gerenciais nas áreas de finanças, material, pessoal, etc. E parte integrante de um sistema, o que implica em ação coordenada no sentido de alcançar objetivos pré-fixados e, consequentemente, definição de uma filosofia de atuação para os gerentes, de modo a evitar que as características individuais determinem diferenças significativas no todo.

Diante do quadro de dificuldades econômico-financeiras que o País atravessa, reforça-se a necessidade de uma melhor capacitação gerencial dos diretores da rede oficial de ensino, tendo em vista que daqui para frente, nenhuma fonte potencial de receitas poderá ser desprezada, desde as internas, que geram melhor aproveitamento de recursos, através da racionalização de métodos e processos, até as externas, situadas na comunidade, que podem contribuir mais decisivamente para a escola, mesmo aqueles grupos não diretamente vinculados a ela.

No momento em que se discute uma nova reforma no sistema educacional não se deve perder a perspectiva da essencialidade do professor para o processo educacional. Qualquer mudança que venha a ser tentada ocorrerá o risco da frustração, caso não contemple a valorização profissional dessa classe, no sentido de estimulá-la no desempenho de suas funções.

* Professor do Ceub

Contratam-se professores por concursos que só avaliam conhecimentos teóricos e que não testam habilidade didática

poderia ser de 20% do salário por quinquênio, de modo que os professores prestes a se aposentarem, com vinte e cinco anos de magistério, ganhem o dobro da remuneração recebida pelos recém-contratados.

Outro aspecto relevante como estímulo ao professor, mas que igualmente não é contemplado pela política de recursos humanos da rede oficial, é a própria estruturação da carreira de magistério, com o estabelecimento de possibilidades de ascensão funcional.

Atualmente, os cargo de chefes de direções de ensino, diretores de complexos escolares e de escolas, professores supervisores, bem como os de assessores e assistentes nos diversos níveis hierárquicos da Fundação Educacional são considerados como funções de confiança, que não incluem, como requisitos necessários para serem ocupados, a obrigatoriedade de um tempo mínimo de serviço no sistema, e nem a experiência efetiva em regência de classe.

gramas específicos de treinamento, e de outras condições que venham a ser identificadas como necessárias ao bom desempenho das atividades inerentes ao cargo a ser ocupado.

O requisito de dez anos de regência de classe em sistemas oficiais de ensino justifica-se em razão de ser este o período comumente aceito, em outros ramos de atividades, para se obter um profissional com experiência, capaz de exercer funções de supervisão e gerência em sua área de atuação.

Quanto à necessidade de pelo menos cinco anos dos dez exigidos em regência de classe, terem sido exercidos na rede oficial de ensino do Distrito Federal, a justificativa é no sentido de evitar que profissionais requisitados de outros sistemas oficiais venham, de imediato, a ocupar funções de supervisão e gerência na Fundação Educacional, sem o conhecimento da realidade local, garantindo-se, desse modo, um período de adaptação.