

1. Dado que a carreira docente se prolongou em anos de serviço docente, havendo uma grande percentagem de docentes a meio da carreira ou a três quartos da mesma, não será possível implementar um Complemento de Formação, no sentido do desenvolvimento de competências estruturantes face aos novos desafios do sistema educativo pós COVID, ao novo modelo de sociedade? Ou seja, que respostas terão os professores mais "antigos" de mãos dadas ao modelo dominante, face às discrepâncias entre a teoria e as novas práticas?

A incerteza, a complexidade, a mudança e a flexibilidade constituem marcas caracterizadoras das sociedades contemporâneas. Ainda que muitos dos processos de transformação social, económica e cultural que elas induzem tenham sido acelerados nos últimos meses, perante a necessidade de tomar decisões com carácter de urgência em contexto de pandemia, a verdade é que não são realmente novos os problemas que elas suscitam.

Na verdade, desde que se começaram a adivinhar os impactes que as então “novas” tecnologias teriam sobre a evolução dos processos produtivos e a estrutura do mercado de trabalho, que se iniciou igualmente um debate sobre as vias que os sistemas educativos teriam de prosseguir para se adaptarem a contextos emergentes. Trata-se de um debate que se prolonga há cerca de quatro décadas e que é anterior à consolidação do fenómeno da globalização. Mas os problemas de ontem continuam a ser os de hoje. Como capacitar a Escola e as organizações que a compõem para os desafios da mudança?

Sem dúvida que a resposta a esse desafio advirá de um aprofundamento das ligações entre a teoria e a prática. Para os professores essa é uma preocupação constante. Temos no nosso sistema recursos humanos qualificados e, em muitos casos, munidos das competências necessárias para responder à mudança, seja ela suscitada num horizonte de longo prazo pela evolução social e económica, seja ela motivada por uma crise repentina como a da COVID-19.

Acontece que a discrepância poderá não estar entre a teoria e as novas práticas, mas entre estas e as “velhas” práticas. E para resolver esta dissonância não necessitamos de “novas” teorias — as disciplinas nucleares das Ciências da Educação têm vindo a produzir muita teoria que explica e expõe caminhos alternativos de mudança — mas de desenhar novos processos de articulação entre a teoria e a prática. E a formação constitui a chave para o sucesso desta resposta. Mas poderá, ou deverá ser uma formação massificada e normalizadora, que assume as “necessidades” como uma espécie de média das aspirações dos atores (vd. dos professores) que vivem e sentem os problemas “reais” no terreno concreto das suas comunidades educativas? A resposta é provavelmente “não”. Ainda que intervenções dirigidas para públicos alargados contribuam para abrir portas e para auxiliar os destinatários a tomar consciência do sentido das suas práticas, dos seus limites, mas também das competências que já possuem e nunca foram mobilizadas para a ação.

Necessitamos, sobretudo, de processos formativos de proximidade, ou seja, de uma formação que emerge dos atores, de uma formação pensada e desenhada em função do ecossistema específico de cada comunidade educativa. De uma formação que ajude os professores no processo — complexo e difícil — de transposição e adaptação à especificidade das suas didáticas das [novas] ferramentas educativas. Um processo que implicará uma reconfiguração abrangente do processo de ensino e aprendizagem, o aprofundamento das novas vias de desenvolvimento curricular, o repensar de meios e de instrumentos de avaliação.

Como se referiu, entende-se que os professores mais “antigos” já possuem muitas das ferramentas teóricas que lhes permitirão dar resposta às necessidades emergentes. Urge apenas que em conjunto e em sinergia — também com as gerações mais novas que paulatinamente estão e irão continuar a reforçar o sistema — se empenhem em processos formativos de si e para si, ou seja, em processos formativos de natureza eminentemente reflexiva. Um trabalho tendente a conceber e a valorizar novos percursos de formação para o qual os CFAE se posicionam como estruturas apetrechadas para responder às organizações e aos docentes neles associados.

2. Sendo o rejuvenescimento da classe docente uma necessidade cada vez mais premente e urgente, e atendendo ao facto de, nas duas últimas décadas, ter sido uma classe profissional tão desvalorizada, que medidas considera essenciais para atrair jovens para a carreira docente, atualmente com escassez de candidatos para a formação inicial?

O problema da atratividade da profissão docente, associado ao da retenção dos profissionais já integrados no sistema, apresenta-se atualmente como uma dificuldade com a qual se confrontam todos os sistemas educativos europeus. E não se afigura um problema de fácil resolução.

As escolas tornaram-se organizações mais complexas, o perfil funcional dos docentes adensou-se com novas tarefas e competências, o escrutínio dos pais e encarregados de educação e do conjunto da opinião pública intensificou-se, aumentou a pressão dos processos e dos mecanismos de prestação de contas a que os atores têm de se submeter. Trata-se de fenómenos dos quais aparentemente resultaram dois movimentos de sentido contraditório: por um lado, a Escola abriu-se à sociedade e afirmou-se como um fator chave para o seu desenvolvimento social, económico, cultural e político; por outro lado, a Escola parece ser cada mais desvalorizada pela própria sociedade, que não hesita em a culpar e aos seus agentes pelos seus insucessos.

Estamos, certamente, perante um jogo de perceções, de representações sociais, de crenças. E como todos os processos gerados pela interação social estamos perante “visões” que é muito difícil mudar, pelo menos no curto prazo.

Somos frequentemente levados a pensar que o problema se pode resolver por via da valorização salarial da profissão docente. Contudo, muitos estudos revelam que tal não é verdadeiro, uma vez que o problema persiste mesmo nos países que procederam a reformas nessa direção, ou mesmo naqueles em que os professores já auferem de salários superiores à média dos profissionais com idênticos níveis de qualificação.

As gerações mais jovens encaram as “profissões” segundo uma lógica de desenvolvimento profissional, na qual o salário constitui apenas uma das variáveis, quiçá uma das menos importantes. As novas gerações necessitam de se ver como parte integrante de um projeto, necessitam de sentir que as organizações valorizam os seus contributos, necessitam de organizações flexíveis e necessitam elas próprias de não se sentir amarradas a uma tarefa, a um perfil funcional demasiado rígido. Em suma, necessitam de organizações com capacidade de adaptação aos contextos, de organizações que valorizem os recursos humanos e permitam ao indivíduo crescer como pessoa e como profissional, necessitam de uma estrutura que não os vincule a uma carreira da qual podem sair, mas à qual é difícil regressar. Necessitam,

portanto, de um sistema e de uma carreira que admita a existência de caminhos de desenvolvimento individualizados, ainda que num quadro minimamente balizado.

Precisamos porventura de iniciar um processo de reflexão profunda sobre a própria natureza e significado de algo que definimos com orgulho como “carreira docente”, uma reflexão que exigirá inevitavelmente a participação e os contributos de outros atores sociais.

É certo que em Portugal se assistiu nos últimos anos a uma forte diminuição da procura dos cursos que habilitam e qualificam para o exercício da docência. Mas o jogo de perceções a que antes se aludiu parece estar a mudar. Na verdade, um levantamento informal de dados junto de instituições formadoras revela que em alguns cursos de mestrado em ensino já são totalmente preenchidas as vagas abertas, ainda que por profissionais já integrados no mercado de trabalho e, não raro, detentores de outras qualificações. Estaremos perante um movimento consolidado? É cedo para o dizer. Estamos perante um movimento capaz de resolver, no curto prazo, a escassez de recursos humanos do sistema? Certamente que não.

Urge, assim, que o nosso sistema pondere a existência de vias alternativas de acesso ao exercício da docência, sem que isso signifique uma desvalorização dos respetivos critérios de exigência na seleção dos candidatos. Urge, principalmente, que se reflita sobre a natureza dos alicerces da carreira docente, alinhando-a, em respeito pelas suas especificidades, com as conceções mais atuais sobre os critérios que definem uma “profissão” e o seu processo de desenvolvimento.

Mas todos estes esforços se poderão revelar infrutíferos se enquanto sociedade não formos capazes de assegurar que a profissão docente é efetivamente valorizada. De outro modo, o peso das perceções manter-se-á inalterável.