

DECÁLOGO

DE CONDIÇÕES
PARA **TRANSFORMAR**
A EDUCAÇÃO
SOB O IMPULSO
DAS EQUIPES
DE PROFESSORES



Equipo Especial
Internacional sobre
Docentes para
Educación 2030



O cuidado dos professores para cuidar da educação

Os professores desempenham um papel essencial no exercício do direito à educação e são o fator intraescolar que mais influencia a aprendizagem dos estudantes. Daí a importância de contar com estratégias para promover seu desenvolvimento profissional.

Neste sentido, o relatório *Reimaginar nossos futuros juntos: um novo contrato social para a educação*, publicado pela UNESCO (2022), identifica quatro questões fundamentais para repensar o ensino e a profissão docente: redefinir a docência como uma profissão colaborativa; reconhecer que o desenvolvimento profissional é um caminho de aprendizado ao longo da vida; promover a participação dos professores na tomada de decisões e no debate público educacional, fornecendo-lhes o apoio e a autonomia necessários; e reconhecer os professores como produtores de conhecimento e como figuras fundamentais na transformação educacional e social, bem como na reconfiguração do contrato social da educação. Ou seja, são necessárias equipes de professores reflexivos, inovadores e criativos, capazes de influenciar as políticas e estratégias educacionais de suas escolas. Também é fundamental que as escolas sejam proje-

tadas como espaços protegidos e saudáveis, que favoreçam a inclusão, a equidade e o bem-estar individual e coletivo.

Em consonância com essa proposta, a *Cúpula da Educação Transformadora das Nações Unidas* reconheceu que a docência deve ser profissionalizada e apoiada, para que as professoras e os professores possam se transformar e se tornar agentes de mudança (Nações Unidas, 2022). Como seguimento dessa cúpula, e com o objetivo de apresentar recomendações sobre como cumprir esses compromissos, o Secretário-Geral da ONU criou o *Painel de Alto Nível sobre a Profissão Docente*, cujas recomendações, destinadas a transformar a profissão docente e servir de guia para alcançar o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 4 de educação inclusiva e de qualidade para todos e ao longo da vida, inspiraram significativamente algumas das propostas deste **Decálogo** (UNESCO e OIT, 2024).

Essas recomendações incluem, entre outras, medidas urgentes para abordar a escassez mundial de professores; transformar a profissão por meio de apoio governamental e investimento adequado; promover a equidade e a diversidade na força de trabalho docente; melhorar a qualidade e a inovação no ensino; incorporar conteúdos de sustentabilidade, cidadania global e cultura de paz na formação de professores; garantir condições de trabalho seguras e dignas; promover a liderança no ensino; fomentar o uso de tecnologia educacional centrada nas pessoas; e estabelecer um novo contrato social para a educação. Além disso, as recomendações sugerem a atualização das normativas docentes internacionais para abordar questões como diversidade, inclusão e o impacto da tecnologia no ensino.

Em linha com as recomendações acima, o *Informe mundial sobre el personal docente: afrontar la escasez de docentes*, realizado pela UNESCO e a *Equipe especial internacional sobre docentes para educação 2030*, da qual a Fundação SM faz parte, propõe abordar os desafios da escassez global de professores e o imperativo de transformar a profissão, superando muitas dificuldades, como promover uma formação de professores que se torne um aprendizado ao longo da vida, melhorar sua situação profissional e suas condições de trabalho, profissionalizar a liderança educacional e enfrentar a escassez de professores (UNESCO e TTF, 2024). As recomendações do relatório requerem o desenvolvimento de políticas integrais para professores que abranjam todas as dimensões que afetam a profissão, usando um contexto colaborativo e um diálogo social, bem como uma coleta de dados mais completos para informar sobre os indicadores acordados na *agenda Educação 2030*. O relatório também recomenda transformar a educação e o desenvolvimento profissional docente para processos colaborativos ao longo da vida, liderados pelos próprios professores, melhorar as condições de trabalho, garantir financiamento adequado e promover a cooperação internacional para abordar a escassez de professores e ampliar o alcance das políticas.

Neste contexto, o presente decálogo adota os princípios e as recomendações dos documentos acima mencionados. A síntese inicial desses princípios e recomendações foi realizada pelo grupo de educadores e profissionais que compõem o Conselho do Observatório da Escola na Ibero-América (1), coordenados pela Fundação SM e supervisionados pela LOREALC-UNESCO no Chile. Mas este Decálogo é um documento aberto, que nasce com a vocação de ser enriquecido pelas contribuições da co-

comunidade educacional. Em uma primeira fase, promovemos o envolvimento dos membros de duas comunidades profissionais de aprendizagem (CPA) promovidas pela Fundação SM, Aula GO e Reimaginar juntos, a primeira destinada a jovens educadores e, a segunda, a professores mais experientes (2), além da participação de representantes da Fundação Ashoka e da Fundação Promaestro.

Em uma segunda fase, será estendido a toda a comunidade educacional, principalmente através da mídia digital da Fundação SM, em particular a revista digital EDUforics (ISSN 3020–6405) e seus boletins informativos periódicos. Também será realizada a divulgação do Catálogo e a convocação para participação através de apresentações direcionadas com grupos de interesse e em grandes eventos, como o **Seminário Internacional de Educação Integral**, em 2025.

Os objetivos deste **Decálogo** são:

- Promover a revalorização da profissão docente, seguindo as orientações da UNESCO em seu relatório global Reimaginar nossos futuros juntos e, em particular, a seção O trabalho transformador dos professores (UNESCO, 2022, págs. 29–45); os documentos preparatórios da Cúpula da Educação Transformadora, em especial a via de ação 3 sobre os professores, o ensino e a profissão docente; as Recomendações do Painel de Alto Nível sobre a Profissão Docente e as propostas do Informe mundial sobre el personal docente.
- Apresentar orientações práticas para tornar a profissão mais atrativa, destinadas a atrair e reter mais e

melhores profissionais para a escola: cuidar da contratação, do desenvolvimento profissional, das condições de trabalho, do financiamento e da estrutura organizacional.

- Defender a construção de um amplo pacto social que apoie o trabalho dos professores e exija sua transformação como profissão colaborativa, incluindo a criação das condições necessárias para conseguir uma educação inclusiva, de qualidade e ao longo da vida, envolvendo administrações, instituições educacionais, equipes de gestão, famílias e a sociedade em geral.

Os principais destinatários deste **Decálogo** são os responsáveis pelas políticas educacionais, que podem criar as condições necessárias para que os professores realizem melhor seu trabalho. Mas também se dirige às famílias, cujo envolvimento é essencial para conseguir uma educação inclusiva e de qualidade, e às próprias equipes de professores, cuja colaboração é essencial para abordar a complexidade e a diversidade dos desafios educacionais.

Decálogo

1. Cuidar do bem-estar integral das professoras e dos professores

- Promover o bem-estar de todos os professores, atendendo tanto suas necessidades físicas quanto emocionais e psicossociais e melhorando seu status, com atenção especial aos professores que trabalham em contextos de crise e deslocamento.
- Cuidar do sistema relacional da escola, especialmente das relações entre estudantes e professores, mas também das relações escola-família.
- Disponibilizar recursos para garantir a segurança das professoras, dos professores e das escolas, evitando que sejam vítimas de intimidação ou violência.
- Oferecer espaços para colaboração entre os professores, que ajudem a melhorar as relações interpessoais.
- Estabelecer espaços para apoio emocional e redes de apoio entre professores para fomentar uma comunidade de apoio mútuo.

2. Melhorar as condições de trabalho das professoras e dos professores

- Reduzir a burocracia, a proporção professor/aluno e o número de horas letivas, bem como incentivar a colaboração da equipe de apoio ao professor, para permitir mais tempo de acompanhamento e de melhor qualidade para os estudantes.
- Incentivar a participação dos professores na discussão e na formulação de suas condições de trabalho através do diálogo social, garantindo que tenham acordos contratuais estáveis e condições de emprego decentes e seguras, com períodos de descanso adequados que lhes permitam conciliar a vida pessoal e profissional, e eliminando gradualmente o uso de professores temporários e a contratação de pessoal não qualificado para suprir a falta de pessoal.
- Fornecer aos professores refugiados e transferidos os meios para se juntarem à força de trabalho das comunidades receptoras, facilitando o reconhecimento de suas qualificações e experiência e assegurando condições de emprego que garantam os direitos fundamentais no trabalho.
- Equipar as professoras e os professores com os recursos necessários (pedagógicos, tutoriais, tecnológicos e de formação) para oferecer uma educação de qualidade centrada no estudante, integral, transformadora, inclusiva, eficaz e relevante.

- Equipar os professores com tecnologia “significativa”, destinada à educação e centrada nas pessoas, para facilitar a conexão humana entre professor e estudante, para aliviar os professores de tarefas rotineiras e para ampliar o escopo de sua ação educacional. Para isso, os professores precisam de autonomia para escolher como usar a tecnologia, para que possam ser tanto criadores quanto usuários autônomos da tecnologia, e não apenas consumidores passivos.

3. Reforçar as tutorias e o acompanhamento psicopedagógico, trabalhando em colaboração com a comunidade educacional

- Proporcionar o apoio necessário para o trabalho docente, com o objetivo de reduzir as desistências, superar situações disruptivas e garantir a colaboração das famílias.
- Trabalhar com toda a comunidade em torno deste objetivo, incluindo professores, equipe de apoio, orientadores, cuidadores, associações de mães e pais, equipes de atividades extraescolares, etc.
- Dar importância e recursos orçamentários e humanos aos departamentos de orientação, estendendo seu escopo a todas as etapas.

- Desenvolver programas de capacitação contínua para os professores em técnicas de tutoria e apoio psicopedagógico, para garantir que sejam bem capacitados para abordar a diversidade de necessidades dos estudantes.
- Criar equipes interdisciplinares que incluam psicólogos, assistentes sociais e orientadores educacionais para trabalhar em conjunto com os professores e as famílias.

4. Criar uma cultura colaborativa nas comunidades educacionais e, em particular, nas equipes de professores, caracterizada pelo apoio e desenvolvimento mútuos

- Mudança de uma cultura de trabalho individual para uma cultura de equipe e colaboração.
- Promover o coensino, a coavaliação, a observação entre colegas e a mentoria como caminhos para o desenvolvimento profissional.
- Desenvolver comunidades profissionais de aprendizagem que permitam que os professores se conectem e apoiem uns aos outros.
- Articular horários e espaços (físicos e virtuais) desti-

nados à colaboração entre professores, com assessoria especializada.

- Promover uma liderança que estimule a colaboração entre os professores, com boas práticas que orientem o trabalho conjunto.

5. Apoiar a autonomia e a liberdade acadêmica das equipes de professores, dentro de um contexto de corresponsabilidade e uma cultura voltada para o desenvolvimento profissional e para a melhoria da aprendizagem

- Promover a estabilidade das equipes de professores para facilitar a consolidação das comunidades profissionais e a continuidade dos processos de ensino.
- Incentivar projetos de inovação pedagógica liderados pelas equipes de professores, com autonomia e liberdade para elaborar e aplicar novas metodologias, a fim de promover uma aprendizagem inclusiva, eficaz e relevante.
- Promover uma prática reflexiva sistemática sobre

experiências em sala de aula e propostas inovadoras, incentivando as equipes que as desenvolvem.

- Estabelecer mecanismos de avaliação e feedback construtivo que respeitem a autonomia do professor e promovam o aperfeiçoamento contínuo.
- Capacitar as equipes de professores para o trabalho colaborativo sobre elaboração, adaptação, implementação e avaliação de programas curriculares alinhados ao contexto da escola, às necessidades dos estudantes, aos objetivos escolares e à sua própria experiência.

6. Favorecer um clima adequado para o desenvolvimento dos processos de ensino-aprendizagem, em ambientes educacionais inclusivos, equitativos, seguros e saudáveis, onde o bem-estar de professores e estudantes seja cuidado e a aprendizagem seja cultivada

- Reforçar o reconhecimento social dos professores como especialistas em suas áreas de atuação.

- Incentivar a participação dos pais, das mães e tutores em atividades escolares, oficinas e eventos que fortaleçam o vínculo entre a escola e a comunidade.
- Integrar programas de aprendizado socioemocional para ajudar os estudantes a manter a concentração e lidar com as emoções.
- Apoiar os professores com recursos adequados, tempo para planejamento e oportunidades de desenvolvimento profissional.
- Garantir o apoio adequado ao trabalho dos professores por parte da equipe de gestão, da inspetoria educacional, da administração e das famílias.

7. Criar um modelo de desenvolvimento profissional que atraia, capacite e retenha os melhores professores

- Dar atenção especial na recepção de novos professores, para tornar a profissão mais atrativa e garantir seu envolvimento e retenção, por meio de processos de mentoria e indução adequados às necessidades de seus primeiros anos.
- Fortalecer a formação inicial e contínua ao longo da vida, incentivando a profissionalização da equipe de gestão e da equipe de professores.
- Aumentar a qualificação da formação inicial de pro-

fessores para um diploma de bacharel em educação superior ou equivalente.

- Preparar as professoras e os professores para um ensino relevante e de qualidade que aborde os principais desafios enfrentados pela humanidade atualmente, incluindo a educação para o desenvolvimento sustentável e a educação para a cidadania global, os direitos humanos e uma cultura de paz.
- Monitorar e avaliar periodicamente a eficácia do programa de capacitação através de pesquisas, sessões de feedback e análises de dados para identificar áreas de melhoria e garantir o aprendizado contínuo.

8. Garantir que os salários sejam proporcionais à responsabilidade exigida pelo trabalho educacional

- Garantir que os professores tenham salários competitivos em relação a profissionais igualmente qualificados e eliminar as diferenças salariais entre os gêneros, promovendo a equidade proporcional entre os diferentes níveis de educação e cargos de liderança.
- Incluir aspectos extrassalariais, como recursos educacionais de qualidade e programas adequados de capacitação permanente.
- Estabelecer planos de compensação (com incentivos

salariais e profissionais) para garantir que os professores mais qualificados atendam aos contextos mais complexos, como aqueles em regiões afetadas por crises, com populações vulneráveis e em áreas rurais ou de difícil acesso.

- Oferecer incentivos (salariais ou extrassalariais) às pessoas que assumam tarefas de liderança e coordenação de equipes de responsabilidade, ou que participem de atividades de inovação educacional ou de formação.
- Garantir o financiamento público e nacional de acordo com os critérios atuais de 6% do PIB e 20% do total de gastos públicos, e melhorar os gastos destinados aos professores, além dos salários.

9. Estabelecer políticas de equidade de gênero e de diversidade cultural

- Promover a igualdade de gênero e a participação de grupos marginalizados em determinados níveis, disciplinas e cargos de liderança em que estejam sub-representados, elaborando e implementando medidas para reverter ativamente os desequilíbrios em sua representação.
- Promover a diversidade e a equidade nos locais de trabalho, garantindo os direitos e a proteção da di-

versidade cultural no currículo e na composição dos professores, com atenção especial às populações indígenas, afrodescendentes, portadoras de deficiência e migrantes.

- Implementar programas de formação e conscientização para toda a comunidade educacional sobre questões de equidade de gênero e diversidade cultural.
- Disponibilizar apoio e recursos contínuos a todos os funcionários da escola para facilitar a implementação de práticas inclusivas, como acesso a recursos on-line, redes profissionais e oportunidades de consulta.
- Garantir que todos os espaços educacionais, tanto físicos quanto virtuais, sejam inclusivos e acessíveis, para permitir que todas as pessoas, a partir de sua diversidade, desempenhem suas funções e se desenvolvam com autonomia.

10. Promover maior envolvimento das equipes de professores na estratégia educacional, tanto nas decisões da escola quanto na elaboração de políticas educacionais mais abrangentes, por meio do diálogo social

- Confiar na experiência das equipes de professores e evitar transformá-los em meros executores de instruções decididas por outros.
- Estimular a reflexão educacional, a pesquisa, a publicação e, em geral, a geração de conhecimento.
- Empoderar os professores como produtores e facilitadores de conhecimento, superando o papel de mero transmissor.
- Promover maior envolvimento das equipes de professores na estratégia educacional e na elaboração de políticas educacionais.
- Envolver as equipes de ensino na criação de um novo contrato social para a educação.

OBSERVAÇÕES FINAIS

1. O Conselho Consultivo do Observatório da Escola na Ibero-América da Fundação SM é composto pelos seguintes membros: Ana Paula Freitas Onety, Annette Santos del Real, Ariana Pérez Coutado, Carles Suero i Marquès, Cecilia Espinosa Bonilla, Augusto Ibáñez Pérez, Erica Gabriela de Carvalho, Francesc Gomila Lluch, Ismael Sanz Labrador, Ingrid Boerr Romero, Jorge Esteban Castillo Peña, Mayte Ortiz Vélez e Rafael Gómez Ponce.
2. O documento a seguir contém algumas contribuições dos membros de Aula GO e Reimaginar juntos para o presente Decálogo: “Conversaciones sobre el cuidado del trabajo docente en una escuela que cuida”, EDUforics (ISSN 3020-6405). Disponível neste [link](#).

REFERENCIAS

- **UNESCO (2022)**. *Reimaginar nossos futuros juntos: um novo contrato social para a educação*. Relatório da Comissão Internacional sobre os Futuros da Educação. Disponível neste [link](#).
- **Nações Unidas (2022)**. Cúpula da Educação Transformadora das Nações Unidas – Via de ação 3: professores, ensino e a profissão docente. Disponível neste [link](#).
- **UNESCO e OIT (2024)**. *Transformar la profesión docente. Recomendaciones y resumen de las deliberaciones*. Relatório do Painel de Alto Nível sobre a Pro-

fissão Docente do Secretário-Geral da ONU.

Disponível neste [link](#).

- **UNESCO e TTF-International Task Force on Teachers for Education 2030 (2024)**. *Global report on teachers: addressing teacher shortages*.

Disponível neste [link](#).

