

#### O que é a Rede Eurydice

A Rede Eurydice tem como objetivo analisar e explicar a organização e o funcionamento dos diferentes sistemas educativos europeus. A Rede apresenta descrições dos sistemas educativos nacionais, estudos comparativos sobre temas específicos, indicadores e dados estatísticos. Através da sua atuação, a Rede Eurydice pretende promover a compreensão, a cooperação, a confiança e a mobilidade aos níveis europeu e internacional. A Rede é constituída por unidades nacionais localizadas em países europeus e é coordenada pela Agência de Execução relativa à Educação, ao Audiovisual e à Cultura da União Europeia. Todas as publicações da Rede Eurydice são disponibilizadas de forma gratuita no sítio oficial da Rede ou em formato impresso mediante pedido. Para mais informações sobre a Rede Eurydice, ver <http://ec.europa.eu/eurydice>

#### O relatório completo

*Teaching Careers in Europe: Access, Progression and Support* está disponível em inglês no sítio de Internet da Rede Eurydice  
<http://ec.europa.eu/eurydice>

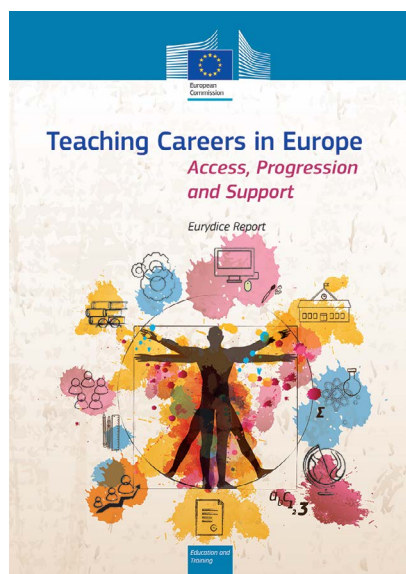
**Exemplares impressos** do relatório podem ser solicitados para o seguinte endereço eletrónico:  
[eurydice@dgeec.mec.pt](mailto:eurydice@dgeec.mec.pt)

#### Contacto em Portugal:

[eurydice@dgeec.mec.pt](mailto:eurydice@dgeec.mec.pt)  
213949314

## Destaque Eurydice

# A Carreira Docente na Europa: Acesso, Progressão e Apoios



À medida que a Europa enfrenta novos desafios de natureza educacional, social e económica, o papel dos professores adquire maior relevância. Fatores como o aumento de expectativas quanto aos resultados escolares e crescentes pressões causadas por uma população estudantil mais diversificada, em combinação com uma inovação tecnológica acelerada, provocam um profundo impacto na profissão docente.

O relatório da Eurydice *A Carreira Docente na Europa: Acesso, Progressão e Apoios* constitui mais uma prova documental suscetível de orientar a formulação de políticas destinadas a proporcionar aos professores um apoio

eficaz, incentivar a sua profissionalização e elevar o seu estatuto.

O relatório ilustra os principais desafios a nível nacional que se observam a nível da oferta e da procura de professores e do modo como os sistemas educativos fazem face a tais desafios através de um planeamento prospetivo. Explora os requisitos para a docência, as condições de recrutamento e de emprego, assim como as perspetivas de desenvolvimento profissional e tipos de apoio concedidos. Determina as diferentes oportunidades de desenvolvimento profissional, seja em termos de progressão hierárquica ou de diversificação de funções, bem como o *status quo* relativo à definição e aplicação de quadros de competências de professores. O estudo também analisa o papel e o funcionamento da avaliação de professores.

O relatório centra-se em estabelecimentos de ensino primário e de ensino secundário geral. Abrange todos os países da União Europeia, assim como Albânia, Bósnia e Herzegovina, a Antiga República Jugoslava da Macedónia, Suíça, Islândia, Listenstaine, Montenegro, Noruega, Sérvia e Turquia.

O “Destaque Eurydice” oferece uma síntese geral de algumas das principais conclusões do relatório.

## Principais desafios relativos à procura e à oferta de professores

26

Escassez em algumas disciplinas

21

Escassez em algumas áreas geográficas

16

Envelhecimento da população docente

14

Oferta excessiva

11

Défice de estudantes inscritos na FIP

8

Elevadas taxas de desistência da profissão

4

Elevadas taxas de desistência da FIP

Principais desafios na oferta e na procura de professores indicados pelos sistemas educativos. Ensinos primário e/ou secundário geral (CITE 1-3), 2016/17

Em termos de oferta e procura de professores, os sistemas educativos enfrentam tendencialmente desafios similares e com frequência sobrepostos. A maioria dos países indica que a escassez de professores e o envelhecimento da população docente se encontram no topo da lista. Outros problemas que fazem face incluem a oferta excessiva, o défice de estudantes inscritos na formação inicial de professores (FIP) e o abandono da profissão docente. Se alguns destes problemas decorrem de uma distribuição desequilibrada de professores por disciplinas e/ou áreas geográficas, a maioria está relacionada com a questão mais genérica da atratividade da profissão.

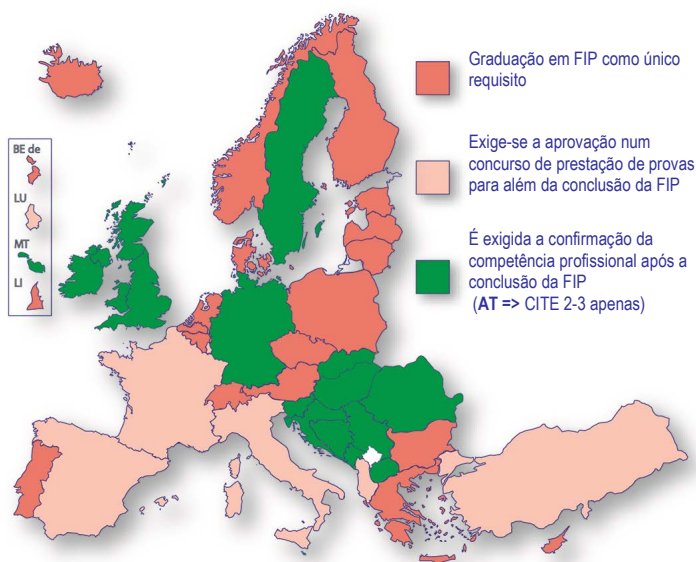
O planeamento prospetivo especificamente direcionado para a profissão docente é uma forma de lidar com os problemas existentes, sendo efetuado na maioria dos países. Todavia, muitos países limitam-se a realizar o planeamento prospetivo numa base anual, embora outros disponham de planos com prazos mais alargados, mais adequados para tratar problemas estruturais. Por outro lado, apesar de o défice de professores constituir o problema mais comum, ainda é rara a criação de incentivos para atrair os estudantes para a profissão docente ou para determinadas disciplinas.

## Como qualificar-se e ser recrutado como professor

Regra geral, o principal percurso para vir a ser um professor inicia-se com a conclusão da formação inicial de professores (FIP). Em quase metade dos sistemas educativos, os professores obtêm a qualificação plena quando chegam ao final da FIP. Nos restantes 23 sistemas, exigem-se etapas complementares. Em seis países, os professores têm de obter aprovação num concurso de prestação de provas, e em 17 sistemas educativos os diplomados da FIP devem comprovar as suas capacidades para ensinar através de um processo de acreditação, certificação, registo ou prova de exame nacional.

Um terço dos sistemas educativos oferece percursos alternativos de habilitação para a docência, habitualmente organizados como programas de curta duração de via profissionalizante ou orientados para o emprego. Quase três quartos dos sistemas educativos favorecem um sistema de recrutamento aberto, descentralizando assim o processo e permitindo a autonomia das escolas ou das autoridades locais na contratação dos seus professores.

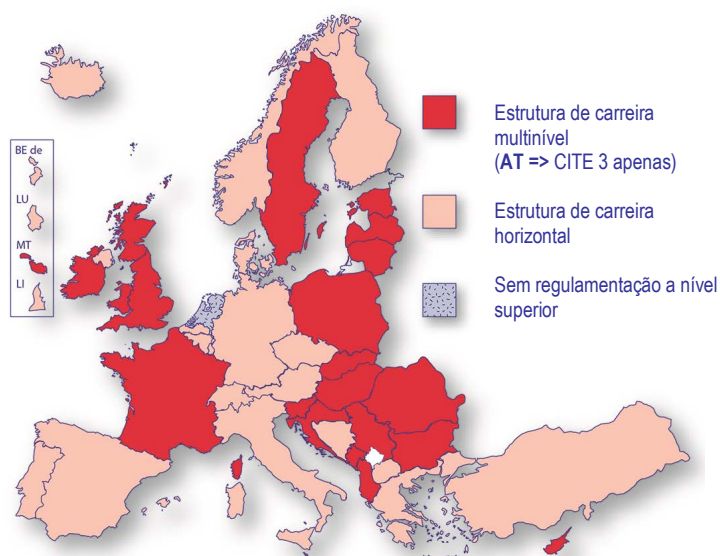
Nos restantes países, as autoridades educativas assumem um papel ativo no processo de recrutamento. Podem nomear os professores para uma escola a partir dos resultados de um concurso de provas realizado a nível central e/ou podem classificar os professores com base em critérios definidos.



Requisitos oficiais para obter a habilitação própria para a docência. Ensinos primário e secundário geral (CITE 1-3), 2016/17

## Perspetivas de progressão na carreira

Distinguem-se dois tipos principais de estrutura da carreira docente: horizontal (nível único) e hierárquico (multinível). Metade dos sistemas educativos organiza as suas estruturas de carreira com formato hierárquico, denotando geralmente uma maior complexidade de funções e de responsabilidade. Na maioria dos sistemas educativos com uma estrutura de carreira multinível, a gestão da escola está envolvida na tomada de decisão relativa a promoções, embora em determinados sistemas educativos estas decisões sejam totalmente centralizadas e, por conseguinte, tomadas pela autoridade educativa de nível superior. Em geral, os professores recebem aumentos salariais à medida que sobem para níveis mais altos da estrutura da carreira, exceto na Estónia e na Sérvia.



Tipo de estrutura de carreira para professores qualificados conforme definição da autoridade educativa de nível superior. Ensinos primário e secundário geral (CITE 1-3), 2016/17

Em todos os países, com exceção da Turquia, os professores têm oportunidades de diversificar as suas funções e de lhes serem atribuídas outras responsabilidades para além das atividades letivas. Esta diversificação de responsabilidades pode, por exemplo, contemplar funções de tutoria, funções pedagógicas, metodológicas ou de gestão. Nos sistemas educativos com uma estrutura de carreira multinível, algumas das responsabilidades adicionais estão associadas a níveis de carreira específicos.

## Quadro de Competências do Professor



São trinta e dois os sistemas educativos que desenvolveram, em níveis variados, um quadro de referência de competências do professor. Sete destes países limitam-se a definir as áreas de competências, enquanto outros proporcionam detalhes sobre as competências, conhecimentos e atitudes que lhes estão associados. Apenas quatro sistemas educativos definem as

Diferentes aplicações dos quadros de competências de professores emitidos pelas autoridades de nível superior. Ensinos primário e secundário geral (CITE 1-3), 2016/17

competências dos professores para as diferentes etapas da sua carreira (Comunidade flamenga da Bélgica, Estónia, Letónia e Reino Unido (Escócia)).

A aplicação do quadro de competências do professor também varia. Para muitos países é, essencialmente, um instrumento para definir o tipo de competências a dominar pelos professores no final da formação inicial de professores (FIP), enquanto no caso de outros países utiliza-se em diferentes etapas da carreira docente. Treze sistemas educativos que dispõem de quadros de competências de professores utilizam-nos tanto para a formação inicial de professores como para o desenvolvimento profissional contínuo, denotando assim uma tendência para utilizar os mesmos no decurso de toda a carreira docente.

## Desenvolvimento profissional contínuo e medidas de apoio

O desenvolvimento profissional contínuo (DPC) é fortemente incentivado nos países europeus. Na vasta maioria dos sistemas educativos, o DPC é considerado uma obrigação profissional e, com frequência, os professores são obrigados a concluir um número mínimo de horas por ano. Existem diferentes incentivos e medidas de apoio que os países desenvolvem com vista a encorajar a participação dos professores, como é o caso dos cursos livres, a possibilidade de participar durante o horário de trabalho, aumento salarial e promoção.

As escolas tendem a participar, em graus variáveis, na definição de necessidades e de prioridades em termos de DPC, o que permite ajudar os prestadores de ações de DPC a responder melhor às necessidades específicas dos professores.

Na maioria dos países europeus, são disponibilizadas aos professores medidas de apoio complementares para o desenvolvimento e melhoria da prática profissional. Este apoio pode ser prestado nas escolas por parte de profissionais especializados, professores qualificados ou pelos diretores das escolas. Também se encontra difundido por toda a Europa um apoio especializado para lidar com outros problemas, como por exemplo, questões pessoais, conflitos interpessoais ou o ensino de alunos com dificuldades gerais de aprendizagem.



24

Ligado à promoção ou progressão salarial



22

Participação obrigatória



37

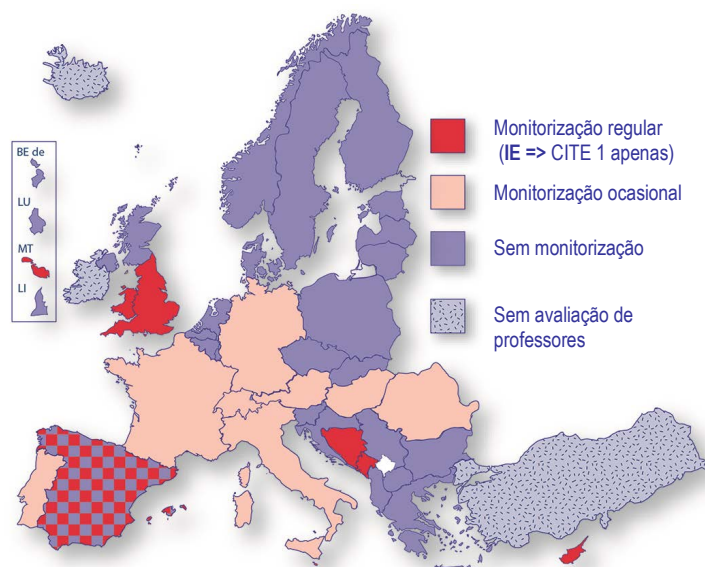
Escolas envolvidas na definição de necessidades e prioridades de formação



36

Durante as horas de trabalho

Medidas e incentivos para encorajar a participação dos professores no desenvolvimento profissional contínuo e o número de sistemas educativos que os promovem. Ensinos primário e secundário geral (CITE 1-3), 2016/17



Programas de formação de avaliadores destinados a líderes escolares nos ensinos primário e secundário geral (CITE 1-3), de acordo com regulamentações da autoridade de nível superior, 2016/17

## Avaliação de professores

A maioria dos países dispõe de regulamentações em matéria de avaliação de professores. No entanto, muitos países não monitorizam o funcionamento do sistema.

A avaliação de professores em exercício é uma prática comum na Europa, sendo geralmente aplicada a todos os professores, ainda que nem sempre represente constitua um exercício regular. Efetivamente, em oito países, a frequência da avaliação de professores não se encontra estipulada em regulamentações oficiais; noutros seis países resulta de uma decisão local ou da escola; nos restantes, a sua prática varia substancialmente.

Embora seja realizada para fins diversificados, como, por exemplo, fornecer aos professores um *feedback* ou tomar decisões em matéria de promoção e progressão salarial, a avaliação

nunca é sistematicamente usada para analisar as necessidades de desenvolvimento profissional.

É comum os líderes escolares estarem envolvidos na avaliação dos professores, mas só um terço dos sistemas educativos conta com oferta de formação obrigatória nesta área. Em 11 sistemas educativos a formação é opcional e noutra metade dos sistemas não existe qualquer programa de formação para líderes escolares em matéria de avaliação.

**O relatório completo *Teaching Careers in Europe: Access, Progression and Support***

(A Carreira Docente na Europa: Acesso, Progressão e Apoios) está disponível em inglês e em português no sítio de Internet da Rede Eurydice: <http://ec.europa.eu/eurydice>