



CAPÍTULO 3

CONSTRUINDO UMA FORÇA DE TRABALHO EFICAZ PARA A EDUCAÇÃO INFANTIL

Investindo para construir uma força de trabalho de qualidade

A qualidade da força de trabalho na educação infantil (EI) é um dos indicadores mais importantes de salas de aula ricas em educação e também da qualidade da educação infantil de modo geral.¹ A aprendizagem precoce e o bem-estar das crianças dependem da capacidade dos educadores de EI de facilitar interações de alta qualidade em sala de aula. Da mesma forma, a motivação das crianças de aprender e o desempenho educacional são fortemente influenciados pelas características e comportamentos dos educadores de EI. Evidências globais sugerem que os educadores que são valorizados – por meio de remuneração, prestígio, qualificação e desenvolvimento profissional – tendem a ter melhor desempenho e, portanto, contribuem para melhores resultados de aprendizagem.

Construir uma força de trabalho de EI de qualidade, no entanto, não é fácil. Os educadores da primeira infância costumam ser jovens, mal pagos e inadequadamente preparados para as suas funções. Com frequência, os educadores de EI não têm formação acadêmica, treinamento profissional ou certificados de capacitação não credenciados. Em 2018, apenas 60 por cento dos educadores de EI em países de baixa renda cumpriam com as exigências mínimas de qualificação acadêmica necessárias para se tornarem educadores da EI, em comparação a 80 por cento dos educadores do ensino primário.² Proporcionar condições de trabalho atraentes, com oportunidades de capacitação de alta qualidade, ajudará a garantir que os educadores de EI estejam bem preparados, apoiados e incentivados a permanecer na profissão.

Estratégias para construir e apoiar uma força de trabalho de qualidade

Embora cada país seja diferente, existem quatro estratégias principais que podem ajudar os países a construir uma força de trabalho eficaz de EI: *atrair, preparar, apoiar e reter*. Essas quatro estratégias podem melhorar a situação, a formação, as competências e o apoio do quadro docente - o que, por sua vez, tem o potencial de aumentar a qualidade da aprendizagem.

Este documento é um resumo do capítulo *Construindo uma Força de Trabalho Eficaz na Educação Infantil*, escrito por Nirmala Rao, Emma Pearson, Benjamin Piper e Carrie Lau, em Bendini, Magdalena e Amanda E. Devercelli, editores. 2022. *Quality Early Learning: Nurturing Children's Potential*. Human Development Perspectives. Washington, DC: World Bank.

Atrair. Recrutar candidatos de alta qualidade - com as qualificações adequadas e as disposições desejadas - é fundamental para o desenvolvimento de uma força de trabalho próspera. A EI ainda não foi universalmente incorporada nos sistemas de educação de todos os países, então há uma tendência de os educadores de EI atuarem em condições relativamente informais, muitas vezes ganhando menos do que os educadores dos níveis primário e secundário.³ Da mesma forma, dados os requisitos de baixa qualificação, o trabalho dos educadores de EI tende a ser visto como uma ocupação de status inferior.⁴ Uma vez que, para os educadores, a sensação de ser valorizado pela sociedade está atrelada ao salário e à seletividade percebida na profissão, não é surpresa que os educadores de EI que ganham menos que seus pares se sintam desvalorizados ou insatisfeitos em seus cargos.⁵ É importante que as políticas e investimentos enfatizem a importância dos primeiros anos da infância e as habilidades necessárias para proporcionar experiências de aprendizagem de alta qualidade para as crianças pequenas.

Preparar. Antes e durante o serviço, os educadores precisam de um desenvolvimento de carreira adequado, rigoroso e de alta qualidade, capaz de responder ao contexto e contar com uma abordagem flexível. Devido aos contextos em que muitos educadores de EI atuam, as experiências de pesquisa e implementação sugerem que um desenvolvimento profissional em serviço que incorpore a aprendizagem prática e experimental pode ser eficaz na mudança das habilidades e comportamentos dos educadores.⁶ Quando há escassez de instrutores ou materiais qualificados, é mais provável que as parcerias entre o governo e outros órgãos que trabalham no campo resultem em capacitação de qualidade.⁷

Apoiar. Os sistemas de apoio profissional para os professores continuam sendo um aspecto pouco pesquisado e pouco conceituado do desenvolvimento dos educadores de EI, apesar das evidências de que sistemas de apoio eficazes constituem um aspecto fundamental de uma força de trabalho próspera e de alta qualidade. Exemplos de apoio incluem revisões e atualizações contínuas no desenvolvimento dos currículos e treinamento e orientações por meio de comunidades de prática. Sistemas de apoio genuínos que aprimoram o ensino e a aprendizagem baseiam-se na valorização dos professores, reconhecendo suas contribuições à aprendizagem precoce e garantindo que os educadores tenham acesso a oportunidades para aprimorar suas práticas e carreiras.

Retêr. A retenção de educadores de EI costuma ser difícil independentemente do país. A falta de status e os déficits de remuneração e qualificação, juntamente com poucas oportunidades de desenvolvimento profissional e condições de trabalho desafiadoras, comprometem a retenção de educadores de qualidade, principalmente em áreas rurais e remotas. Para estabelecer e manter condições de trabalho atraentes, é necessário melhorar o status da força de trabalho da EI por meio de melhores salários e condições de trabalho e mais reconhecimento social. Também requer melhorias nos sistemas de apoio, incluindo mais oportunidades de desenvolvimento profissional, orientação contínua e apoio ao bem-estar emocional.

Executando estratégias para construir e apoiar uma força de trabalho de qualidade

Para implementar as quatro estratégias e construir uma força de trabalho de EI eficaz, existem várias medidas que os formuladores de políticas podem adotar: *diagnosticar, planejar efetivamente, coordenar e integrar e monitorar e avaliar.*

Diagnosticar. Construir uma força de trabalho de EI de qualidade leva tempo. Os formuladores de políticas devem diagnosticar a situação contextual como ponto de partida e sequenciar as intervenções com maiores probabilidades de eficácia. Informações relevantes incluem a duração dos programas de treinamento e a integração com estruturas de apoio em serviço, bem como a viabilidade do ensino de EI como profissão versus outras oportunidades no mercado. Por exemplo, em locais com muito poucos educadores treinados, a ênfase deve ser na integração do treinamento pré-serviço em EI com uma estrutura robusta de desenvolvimento profissional em serviço capaz de aprimorar rápida e efetivamente as habilidades dos educadores, idealmente com uma trajetória na qual os educadores possam atualizar suas qualificações formais e profissionais.

Planejar com eficácia. O planejamento é fundamental para garantir ganhos sustentados na qualidade da força de trabalho. O país deve escolher cuidadosamente entre diversas estratégias que sejam lógicas, acessíveis e eficazes. Em contextos em que os países se deparam com o aumento da demanda por matrículas na EI, o planejamento deve considerar o número de novas salas de aula necessárias, o uso de centros EI menores mais próximos onde vivem crianças que se ligam a um centro maior e o número de novos professores que precisam ser contratados e pagos para evitar aumentos substanciais no tamanho das turmas. Mudanças no tamanho da força de trabalho de EI podem ter impactos fiscais consideráveis.

Coordenar e Integrar. A coordenação e a integração são vitais para ampliar os benefícios. Os formuladores de políticas que consideram o desenvolvimento da força de trabalho de EI devem coordenar-se com os prestadores de serviços sociais e de saúde e trazer ideias intersetoriais para a concepção do desenvolvimento da força de trabalho de EI. Os líderes de EI também devem fortalecer a coordenação e integração de currículos dos educadores do ensino primário para reduzir os choques para os alunos que saem da EI e ingressam no ensino primário, dadas as grandes diferenças em termos de pedagogia, conteúdo e expectativas. Em muitos casos, o currículo dos educadores do ensino primário pode ser informado pelo currículo dos educadores de EI.

Monitorar e avaliar. O monitoramento e a avaliação podem dar sustentabilidade aos casos de sucesso. Muitos sistemas têm o mesmo ponto fraco: a falta de um banco de dados robusto de educadores de EI em nível agregado para ajudar a alinhar a oferta à demanda por educadores. O gerenciamento eficaz de dados é especialmente fundamental quando as mudanças instituídas pelas políticas ficam presas em gargalos de implementação. Por outro lado, as estruturas de desenvolvimento dos educadores de EI que possuem dados impressionantes, mas pouca aprendizagem, são ineficazes; portanto, saber como os educadores estão sendo desenvolvidos e qual é o seu impacto na aprendizagem é essencial para moldar e ampliar uma força de trabalho de qualidade.

Investir na força de trabalho de EI é um dos investimentos mais importantes capazes de impactar a qualidade da EI e a aprendizagem das crianças. Essas medidas práticas têm o potencial de gerar grandes impactos positivos na qualidade da força de trabalho de EI e, conseqüentemente, nos resultados de aprendizagem das crianças pequenas. Para obter os melhores resultados, o investimento na força de trabalho de EI deve fazer parte de uma abordagem sistêmica que é essencial sempre que os padrões operacionais de programas para a primeira infância não existem, são relativamente fracos ou ainda não foram implementados. Isso requer um sistema coerente que se adapte às diversidades contextuais e seja sustentado por uma visão forte e apoiado por um compromisso político sustentado.

Referências

- ¹ Perlman, M., Falenchuk, O., Fletcher, B., McMullen, E., Beyene, J., & Shah, P. S. (2016). A systematic review and meta-analysis of a measure of staff/child interaction quality (the classroom assessment scoring system) in early childhood education and care settings and child outcomes. *PLoS One*, 11(12), e0167660; Slot, P. L., Lerkkanen, M. K., & Leseman, P. P. (2015). The relations between structural quality and process quality in European early childhood education and care provisions: Secondary analyses of large scale studies in five countries. *CARE - European Early Childhood Education and Care*.
- ² UNESCO Institute of Statistics. (2019). *UIS.Stat*.
- ³ World Bank. (2019). *Systems Approach for Better Educational Results (SABER): Early Childhood Development (ECD)*.
- ⁴ Beteille, T & Evans, D. K. (2019). *Successful teachers, successful students: Recruiting and supporting society's most crucial profession*. World Bank Policy Approach of Teachers. World Bank.
- ⁵ OECD. (2019). *Providing quality early childhood education and care. Results from the Starting Strong Survey 2018 TALI*. OECD Publishing, Paris.
- ⁶ Neuman, M. J., Josephson, K., & Chua, P. G. (2015). *A review of the literature: Early Childhood Care and Education (ECCE) personnel in low-and middle-income countries*. Early Childhood Care and Education Working Papers Series, 4. Paris: UNESCO; Pearson, E., Hendry, H., Rao, N., Aboud, F., Horton, C., Siraj, I., Raikes, A. Miyahara, J. (2017). *Reaching expert consensus on training different cadres in delivering early childhood development at scale in low-resource contexts*. UK Government Department for International Development.
- ⁷ Pearson, E., Hendry, H., Rao, N., Aboud, F., Horton, C., Siraj, I., Raikes, A. Miyahara, J. (2017). *Reaching expert consensus on training different cadres in delivering early childhood development at scale in low-resource contexts*. UK Government Department for International Development.