

BOLETIM EDUCAÇÃO EM EVIDÊNCIAS



O que há de novo?

NOTÍCIAS DO CURSO DE INTRODUÇÃO À ANÁLISE DE DADOS E EXCEL

Pessoal, o curso está bombando, tanto pelo aplicativo do Centro de Mídias de São Paulo (Canal Treinamento 1), como pelo canal do Escritório e Evidências no Youtube. Como muitas pessoas têm nos escrito perguntando se ainda dá tempo para acompanhar, tendo perdido algumas aulas, respondemos por aqui: **sim!** O curso está no Youtube justamente para permitir que cada pessoa faça a seu tempo, muito embora o ideal seja seguir o calendário para poder aproveitar os plantões de dúvidas (veja a agenda no [Boletim Educação em Evidências #6](#)). Outra pergunta recorrente é sobre certificação para evolução funcional: não, este curso não oferece certificação. Estamos planejando junto com a Efape um formato que permita isso no futuro, ok?



Clique [aqui](#) para acessar o nosso Canal!

O CALENDÁRIO DO ESCRITÓRIO DE EVIDÊNCIAS

O próximo plantão de dúvidas do Curso de Introdução à Análise de Dados e Excel, que ocorreria dia 09 de julho, **será antecipado para quarta-feira, dia 08/07**, no mesmo horário – 15h30. Além disso, na sexta-feira (dia 10/07), reprisaremos o Seminário do Escritório de Evidências que foi ao ar dia 24 de abril, em que recebemos Luiz Scorzafave (LEPES / USP Ribeirão Preto) – veja detalhes na agenda abaixo.

FIQUE POR DENTRO DO QUE ACONTECE NO ESCRITÓRIO DE EVIDÊNCIAS

Os Seminários online do Escritório de Evidências estão a pleno vapor. Veja a agenda desta quinzena.

CRISTINE PINTO XAVIER (FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS) - SEMINÁRIO ONLINE DIA 03/07, ÀS 14H: OS BLOCOS DE CONSTRUÇÃO NO DESENVOLVIMENTO DE HABILIDADES



Graduada em Ciências Econômicas pela UFMG, mestre em economia pela PUC-Rio e doutora em Economia pela Universidade da Califórnia, Berkeley. Atualmente é professora associada da Escola de Economia de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas (FGV EESP). Tem experiência na área de Econometria aplicada à Educação, Economia do Trabalho e Desenvolvimento Econômico.

Escrito em co-autoria com Vladimir Ponckek, o artigo **avalia o impacto de um programa baseado no uso de Lego** (blocos de construção), no **desenvolvimento de habilidades cognitivas e socioemocionais de crianças**. Programas educacionais que usam o “lego” têm sido propagandeados como um investimento que aumenta a inteligência. O artigo discute as associações entre as competências socioemocionais e as cognitivas, entre outros temas.

Assista e participe em www.escoladeformacao.sp.gov.br/aovivo2 ou pelo Canal Gestão do aplicativo do Centro de Mídias de São Paulo

REPRISE: LUIZ GUILHERME SCORZAFAVE (LEPES - FEA/RP) - SEMINÁRIO ONLINE DIA 10/07, ÀS 14H: HABILIDADES SOCIOEMOCIONAIS, MINDSET DOCENTE E DESEMPENHO DOS ALUNOS DO ENSINO FUNDAMENTAL*

Livre-docente pela Universidade de São Paulo, mestre e doutor em economia pela mesma Universidade, atualmente leciona na Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto (FEA-RP/USP)

A apresentação aborda resultados de pesquisa recente realizada em todas as escolas do município de Ribeirão Preto, públicas e privadas, congregando mais de 10 mil estudantes. A pesquisa permitiu relacionar tanto o desenvolvimento das competências socioemocionais de estudantes quanto o modelo mental de docentes ao desempenho escolar dos alunos. Uma das descobertas mais interessantes do estudo é como a visão que docentes têm sobre si mesmos(as) afeta sua atuação junto aos estudantes, facilitando ou prejudicando o ensino e a aprendizagem das competências socioemocionais.



*por se tratar de uma reprise, este seminário **será exibido apenas no Canal Gestão do Centro de Mídias de São Paulo**.



OS VÍDEOS DAS PALESTRAS REALIZADAS ANTERIORMENTE ESTÃO DISPONÍVEIS NA REDE DO SABER. ASSISTA E DIVULGUE!



Evidências educacionais em debate

POR QUE ALGUNS DOCENTES FALTAM TANTO? POR QUE FALTAM DOCENTES? ASPECTOS RELACIONADOS AO ABSENTEÍSMO E À CARÊNCIA DE PROFESSORES(AS).

Dois seminários do Escritório de Evidências trataram desses assuntos, profundamente associados. O primeiro foi realizado no dia 06 de março, na sede da Seduc, pela professora da FGV de São Paulo Priscilla de Albuquerque Tavares, apresentando os resultados do estudo “Absentéismo docente em escolas públicas paulistas: dimensão e fatores associados”. O estudo, conduzido por ela e por Lucas Honda, da mesma escola, é pioneiro na investigação do perfil do absentéismo docente no Brasil a partir de dados quantitativos em grande escala.

A partir do tratamento de dados de 2007 relacionados às faltas, ao corpo docente, às escolas e aos estudantes (Censo Escolar, Saesp, entre outras bases), e utilizando metodologia estatística e abordagem econométrica, o estudo analisou os fatores determinantes de faltas discricionárias e não-discricionárias de docentes da rede estadual paulista. As descobertas são interessantes: a mediana do número de faltas por professor foi de oito dias, enquanto a média foi de 25 dias. Para que a média seja tão mais alta que a mediana, um número considerável de professores faltou muito mais que a maioria: 25% dos professores ausentaram-se 27 dias ou mais e 10% ausentaram-se 58 dias ou mais. Outra realidade destacada pelo estudo é o alto índice de ausências associadas a licenças mais longas por razões de saúde: são 16% dos casos. Citando o artigo: “O número de solicitações de afastamento do trabalho por condições severas de saúde por período superior a quinze dias (9 mil) é expressivo, se comparado ao total de afastamentos por doença concedidos pelo INSS em novembro de 2019 em todo o Brasil (165 mil)”. Por fim, os autores observaram que 75% dos(as) professores(as) ausentes faltaram ao trabalho entre um e trinta dias, de forma discricionária, valendo-se de uma das razões previstas na legislação. **Com essas ausências, a cada dia, cerca de 200 mil alunos (6%) ficaram sem aula ou tiveram aula com um professor substituto.**

Buscando entender as razões por trás das faltas, Tavares e Honda analisaram a taxa de absentéismo segundo algumas características das escolas, como infraestrutura, características da equipe escolar e de estudantes. Notaram, por exemplo, que em escolas em que as pessoas responsáveis pelos estudantes têm em média renda mais baixa – aspecto que em geral está associado à baixa escolaridade das mesmas – os professores faltam mais, em média. Esse resultado comprova algo que já sabemos intuitivamente: há relação entre a cultura organizacional das escolas, assim como as características socioeconômicas dentro e fora da unidade e a quantidade de faltas de docentes.

O que torna o estudo particularmente interessante, em nossa avaliação, é a correlação que ele faz entre o comportamento geral da equipe escolar e a atitude individual dos docentes: profissionais que não costumam faltar mantêm essa atitude em todas as escolas em que lecionam. Já profissionais faltosos escolhem faltar mais naquelas escolas em que, em média, as equipes em geral são mais faltosas. Ainda, se o diretor da escola tem outro trabalho, a chance de os professores faltarem mais é maior. Com isso, podemos refletir, como Secretaria, acerca de medidas possíveis na área de gestão de pessoas, voltadas à mudança da cultura organizacional das escolas, que modifiquem o comportamento dos profissionais.

O segundo seminário que queremos comentar é o de Leonardo Rosa, que em 30 de abril apresentou resultados preliminares de uma pesquisa que realiza na Universidade de Stanford. Intitulada “Por que minha escola não tem professor? A importância das regras dos processos de seleção para explicar a escassez de professores”, a apresentação de Rosa, como o estudo de Tavares e Honda, evidencia de que maneira as regras contidas nas normas de recursos humanos, quer referidas a faltas ou aos processos de ingresso no quadro de magistério, em parte explicam porque tantos estudantes fiquem sem aulas com tanta frequência.



Leonardo Rosa fala do Brasil como um todo, mas centra o estudo em documentar as etapas de um concurso público para professores em um município brasileiro de grande porte. Analisando a forma como são desenhados os concursos públicos de ingresso de professores, observa que na prática apenas os(as) candidatos(as) tomam decisões sobre em que escola trabalhar, enquanto as escolas mesmas ou até as secretarias de educação são passivas na escolha. E por que isso é um problema? Porque estudos mostram que o “matching”, a adequação entre o perfil do(a) profissional e as características da escola é fundamental para o bom desempenho tanto dos profissionais como das escolas. Cada contexto escolar exige um tipo de perfil.

O autor constata que no Brasil há um alto grau de centralização do processo de contratação nas secretarias de educação, sendo que em alguns países ele é mais descentralizado, dando bastante autonomia à escola – casos, por exemplo, da China e da Rússia. Por que não conceber processos em que haja prova prática, ou entrevista avaliada pela equipe gestora da escola, por exemplo? Quando olhamos para as práticas de gestão de pessoas no setor privado, tais formatos parecem óbvios, mas o mesmo não acontece quando refletimos sobre a área pública. Analisando os editais dos concursos públicos, Leonardo Rosa verifica uma grande semelhança entre eles no país como um todo: as exigências são referidas meramente à habilitação (diplomas, titulação, etc.), sendo incapazes de identificar aptidão em sala de aula ou outras características de perfil. Ao fim e ao cabo, os processos de ingresso apenas classificam mecanicamente os professores, sem selecionar a partir de perfis ou competências.

Outro achado importante do estudo, talvez o mais relevante no contexto do debate feito neste texto, é que em razão do mau planejamento do processo de ingresso, ele se inicia com uma abundância de candidatos, e termina com a escassez efetiva depois da fase de escolha de vagas e alocação dos aprovados em cada escola. Estudando o processo de concurso para professor de um município específico de grande porte, não nomeado, Leonardo demonstra que ao final do processo, que começa com quase 10 candidatos por vaga, o número de aprovados representa menos de 70% das vagas.

Ambos os estudos comentados nos fazem refletir sobre vários temas ligados a cultura organizacional e mudança de comportamento: se queremos reduzir tanto o absenteísmo docente quanto a escassez crônica de professores, os governos estaduais e municipais precisarão tomar medidas no campo da gestão de pessoas que sejam mais ousadas e inovadoras, inclusive revendo o arcabouço mais amplo das normas de ingresso de servidores públicos, por exemplo.

Cartas

OU MELHOR, EMAILS...

Caros(as) leitores(as),

Queremos agradecer aos servidores que têm escrito para nós dando sugestões de temas e pesquisas para serem discutidos em nossos seminários e sugestões para os boletins. Atuamos sempre no sentido de diversificar os conteúdos que produzimos, e a devolutiva de vocês é essencial!

Escrevam indicando estudos ou temas para evidencias@educacao.sp.gov.br. Quem quiser colaborar com texto de reflexão breve para a seção “Evidências Educacionais em Debate”, mande para a gente que avaliaremos se cabe na proposta do Boletim.

Sigam-nos também no [Instagram!](#)

Expediente:

Redação e diagramação: equipe do Escritório de Evidências (Thiago Cardoso, Paula Miranda, Maria Elisa Brandt e Vinicius Georges)