

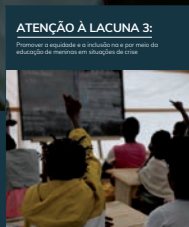


Documento de advocacy

MULHERES QUE ENSINAM:

Recrutamento e retenção de professoras em contextos de crise

Esta síntese foi elaborada para apoiar a divulgação das principais mensagens do *Mind the Gap 3 (Atenção à lacuna 3): Promover a equidade e a inclusão na e por meio da educação de meninas em situações de crise*. Ela apresenta uma visão geral das evidências e das lacunas no recrutamento e na retenção de professoras em contextos de emergência e recomenda ações para apoiar o bem-estar e o desenvolvimento profissional destas educadoras.



As professoras desempenham um papel fundamental em garantir o acesso de meninas à educação e à aprendizagem

A presença de professoras em escolas e sistemas educacionais está frequentemente associada a melhores oportunidades e resultados educativos para meninas. As professoras atuam como exemplos a seguir, e uma maior presença de educadoras pode apoiar mudanças nas normas de género. Estas professoras podem ser especialmente importantes em comunidades conservadoras, onde as normas sociais podem limitar a mobilidade e as interações de meninas. Frequentemente, professoras desempenham um papel fundamental ao incentivarem as comunidades a enviarem meninas às escolas e ao garantirem que estão seguras nos ambientes educacionais.¹

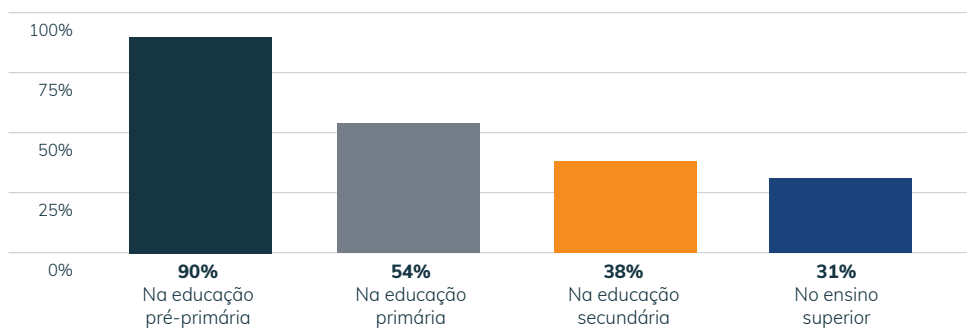
1 Consulte INEE (2023) Mind the Gap 3, Secção 3.1

As professoras também podem apoiar os interesses das meninas e ajudá-las a ganhar confiança.² Em particular, verificou-se que influenciam positivamente as percepções, o interesse e a confiança das meninas nas disciplinas de ciências, tecnologia, engenharia e matemática (STEM, na sigla em inglês), bem como as suas aspirações em carreiras de STEM. As professoras podem influenciar positivamente a educação de meninas nos componentes curriculares relacionados a STEM, desfazendo os mitos sobre as capacidades inatas de meninas em matemática e ciências, e servindo de exemplo tanto para meninas quanto para meninos.³

As mulheres estão sub-representadas nas profissões de ensino em contextos de crise

Existe uma escassez global de professoras/es em geral, e de docentes qualificadas/os em particular. Há um desequilíbrio contínuo de género na força de trabalho da educação e uma escassez aguda de professoras em todos os níveis em contextos afetados por crises. A escassez de professoras é particularmente grave em zonas rurais e regiões remotas.⁴ As mulheres continuam a dominar as funções na educação pré-primária e primária, mas a proporção de professoras diminui nos níveis secundário e superior (ver Figura 1). Em muitos países afetados por crises, as mulheres têm menos probabilidade do que os homens de ter as qualificações necessárias para ingressar no treinamento nacional de professoras/es.⁵

Figura 1: Proporção feminina da força de trabalho de professoras/es em contextos afetados por crises



Fonte: Dados obtidos em fevereiro de 2023 da [base de dados UIS](#). Médias baseadas nos cálculos das/os autoras/es do Mind the Gap 3 (Atenção à Lacuna 3), a partir dos dados mais recentes (2017-2021) para os 32 países afetados por crises e com dados disponíveis.

2 Consulte INEE (2023) Mind the Gap 3, Secção 3.1.1

3 United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization (UNESCO). (2017). Cracking the code: Girls' and women's education in science, technology, engineering and mathematics (STEM). <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000253479>

4 Naylor, R. (2019). Getting more female teachers into rural schools: Lessons from Malawi to Sierra Leone. UKFIET. <https://www.ukfiet.org/2019/getting-more-female-teachers-into-rural-schoolslessons-from-malawi-to-sierra-leone-via-ukfiet/>

5 Consulte INEE (2023) Mind the Gap 3, Secção 3.2

Além disso, apesar do aumento da participação das mulheres na força de trabalho docente, pouquíssimas mulheres ocupam cargos de liderança. A liderança escolar é uma influência importante no ambiente escolar e no bem-estar de professoras/es, tendo há muito sido identificada como uma alavanca poderosa para melhorar a qualidade do ensino e da aprendizagem em todo o mundo.⁶ As mulheres enfrentam uma série de obstáculos para conseguirem funções de liderança escolar, incluindo os programas de formação exigidos que se realizam durante as férias escolares, dificultando a participação de mulheres que são cuidadoras primárias, assim como a utilização de critérios não baseados no mérito para seleção e o recrutamento, a falta de apoio nos sistemas educativos e atitudes preconceituosas em relação à liderança feminina. No entanto, a pesquisa sugere que quando as mulheres ocupam cargos de chefia, há melhoria da assiduidade, dos resultados de aprendizagem e da segurança nas escolas.⁷

As professoras enfrentam ameaças de género à sua segurança e a seu bem-estar

Professoras/es que trabalham em contextos afetados por crises enfrentam condições de trabalho desafiadoras, baixa remuneração e pouco acesso ao desenvolvimento profissional, mas continuam apaixonadamente comprometidas/os em oferecer educação de qualidade a algumas das crianças mais vulneráveis do mundo. Professoras/es da educação pré-primária e primária, que são predominantemente mulheres, continuam a ser particularmente mal pagas/os e pouco reconhecidas/os por seu papel no apoio e na resposta às necessidades das/os estudantes. Esta situação continua a prejudicar a saúde mental e o bem-estar de professoras/es que trabalham em contextos de crise – onde, muitas vezes, também sofrem das mesmas perturbações, violências e deslocações que suas/seus estudantes.

Professoras em contextos de crise estão também sujeitas a níveis mais elevados de assédio, discriminação, exploração e violência de género, dentro e fora das escolas. Estas ameaças à sua segurança têm um impacto profundo no seu bem-estar e podem afetar a vontade de continuarem a ser admitidas ou de permanecerem em papéis e posições de ensino, especialmente em ambientes remotos e inseguros, onde pode haver menos apoio disponível.

6 Wolf, S., Torrente, C., McCoy, M., Rasheed, D., & Aber, J. L. (2015). Cumulative risk and teacher wellbeing in the Democratic Republic of the Congo. *Comparative Education Review*, 59(4), 717–742. <https://doi.org/10.1086/682902>

7 Consulte INEE (2023) Mind the Gap 3, Secção 3.4

Melhorar o bem-estar e as condições de trabalho de professoras

Para apoiar holisticamente as professoras, as iniciativas devem considerar as barreiras que as mulheres enfrentam para entrarem e permanecerem na profissão docente.⁸ Algumas das abordagens promissoras identificadas em *Mind the Gap 3 (Atenção à Lacuna 3)* incluem:

- Eliminação dos obstáculos financeiros à formação de docentes, através da criação de **bolsas de estudo e de subsídios** para apoiar as mulheres que entram e permanecem nos programas de formação de professoras/es.
- Oferta de **incentivos**, como subsídios e ajudas de custo para alojamento, às professoras que trabalham em zonas rurais ou regiões remotas.
- Desenvolvimento de **vias alternativas para qualificação profissional para a docência** como, por exemplo, a formação prática de assistentes de aprendizagem, professoras/es comunitárias/os ou equipas de professoras/es.
- Acesso ao **desenvolvimento profissional contínuo**, e a oportunidades e apoios para desenvolver aptidões e competências de liderança podem aumentar a atratividade da profissão docente, reduzir o desgaste e aumentar o número de professoras promovidas a cargos de liderança.
- Priorizar **a segurança, a proteção e o bem-estar** de professoras, fornecendo, por exemplo, serviços específicos de apoio psicossocial ou opções de transporte seguras, de e para a escola, para professoras e profissionais de ensino.
- **Envolvimento das comunidades** no recrutamento de docentes, assegurando que a comunidade apoia as/os professoras/es recrutadas/os e que as professoras se sentem especialmente protegidas e valorizadas pela comunidade. A promoção do envolvimento e do poder de decisão das professoras nas estruturas comunitárias relacionadas com a educação, como as associações de pais e professoras/es e os conselhos de gestão escolar, pode demonstrar os benefícios que as professoras agregam às escolas e às comunidades.

Lacunas

Para além das lacunas anteriormente mencionadas em matéria de bem-estar, apoio e desenvolvimento profissional de professoras/es, o relatório *Mind the Gap 3 (Atenção à Lacuna 3)* destaca as seguintes lacunas em termos de dados, evidências e ações para recrutar e reter professoras em contextos afetados por crises:

- **As vozes das professoras** estão frequentemente ausentes dos programas de educação e das discussões políticas que têm efeitos diretos em suas vidas e meios de subsistência. Até se tentar descobrir verdadeiramente as suas histórias, suas experiências e seus desafios, e elas serem capazes de participar significativamente em discussões e tomadas de decisão críticas, o setor da educação não será verdadeiramente sensível às necessidades das professoras.

⁸ Para mais detalhes e estudos de casos sobre a melhoria do recrutamento e na retenção de professoras, deve-se consultar *Mind the Gap 3 (Atenção à Lacuna 3)*, Secção 3.5.

- **Os dados** referentes a professoras em contextos de crise continuam a ser limitados, irregulares e difíceis de recolher, com muito poucos dados desagregados por deficiência disponíveis. Existem alguns dados disponíveis sobre o rácio estudante-professora/a de países individuais, contudo não existem dados de professoras/es desagregados por género. Em particular, são necessários sistemas mais robustos para recolher sistematicamente dados sobre:
 - Professoras/es com deficiências e formação específica em deficiência e inclusão
 - Professoras/es que trabalham em ambientes educacionais não formais
 - Oportunidades de formação e desenvolvimento profissional disponibilizadas a professoras/es refugiadas/os e deslocadas/os internamente
- São necessárias mais **evidências** para melhor entender as experiências de professoras nas escolas e no entorno escolar. Em particular, são necessárias mais evidências em relação:
 - A estratégias eficazes para apoiar e reter professoras em contextos frágeis
 - Aos incentivos e às formações necessárias para as mulheres poderem progredir na carreira docente no mesmo ritmo que os homens
 - A estratégias eficazes para apoiar as professoras a alcançarem e permanecerem em posições de liderança no setor educacional
 - Ao impacto de programas de bem-estar no bem-estar das professoras e na segurança percebida

Recomendações

Sugerem-se as seguintes ações para apoiar o recrutamento e a retenção de professoras em contextos afetados por crises:

Desenvolvimento de programas

- Governos e parceiros do setor de educação devem oferecer apoio específico a meninas e jovens mulheres para que conclua a educação secundária com as qualificações e a preparação necessárias para ingressarem e serem bem-sucedidas no ensino superior, incluindo as instituições de formação de professoras/es.
- Governos e parceiros do setor de educação devem implementar estratégias para garantir a segurança, a proteção e o apoio a professoras, tanto em centros de formação quanto nas escolas, incluindo:
 - apoio à direção da escola na construção de uma cultura de igualdade de género, com códigos de conduta fortes e mecanismos de avaliação para combater os abusos e a discriminação de que as professoras são alvo;
 - disponibilizar às professoras creches, casas de banho / banheiros e espaços de amamentação no local; e
 - oferecer formação sobre género e inclusão a professoras/es e profissionais do setor educacional, de modo a abordar as normas prejudiciais e as dinâmicas de poder que levam à violência baseada em género.

- Em reconhecimento à responsabilidade das autoridades nacionais de atender às necessidades de todas/os as/os estudantes, a sociedade civil, entidades doadoras e outros parceiros do setor educacional devem apoiar a capacidade das autoridades nacionais de lidar com os estereótipos de gênero nos sistemas educacionais, nas escolas e nas comunidades e oferecer apoio direcionado às professoras.
- A sociedade civil deve continuar a defender uma remuneração adequada, mais formação e um emprego mais seguro para professoras/es, em especial em contextos de educação pré-primária.
- A sociedade civil e a liderança escolar devem oferecer oportunidades para o desenvolvimento profissional contínuo, disponibilizado durante o horário escolar ou de trabalho, sem impor nenhum ônus adicional às/aos professoras/es, incluindo a expectativa de que usem tempo e os recursos pessoais para participar.
- A sociedade civil deve estabelecer redes de apoio para professoras e líderes mulheres, por meio de círculos de aprendizagem para professoras/es estabelecidos para apoiar seu desenvolvimento profissional contínuo. Ferramentas como o Pack de Orientação entre pares para Professores/as em contextos de crise da INEE, podem ser utilizadas para incentivar atividades colaborativas, de modo a reforçar estas redes e comunidades de prática.
- A sociedade civil e a liderança escolar devem oferecer oportunidades de orientação profissional e mentoria a professoras. Facilitar o contato de líderes femininas fortes com líderes aspirantes, de modo a desenvolverem a confiança e motivação para apoiar a sua progressão e retenção em posições de responsabilidade.

Políticas e planejamento

- Governos devem apoiar as escolas e centros de ensino superior de formação de professoras/es na criação de caminhos alternativos para o ensino, em especial para as pessoas que não têm o nível necessário de escolaridade, a fim de atrair mais mulheres, incluindo aquelas com deficiência, para a carreira docente. Deve-se prestar atenção especial à acessibilidade dos caminhos formais e alternativos, e responder às necessidades específicas de mulheres e pessoas com deficiência.
- Governos devem assegurar que professoras/es refugiadas/os têm acesso ao desenvolvimento profissional necessário para se tornarem docentes reconhecidas/os a nível nacional e fornecer caminhos claros para a equivalência de habilitações.
- Governos e parceiros do setor de educação devem fortalecer sistemas de designação de professoras/es para levar em conta as responsabilidades familiares, as deficiências, as necessidades de saúde e as origens linguísticas das/os professoras/es.
- Governos e parceiros do setor de educação devem desenvolver e implementar estratégias para trazer mais mulheres para cargos de liderança, fornecendo apoio suficiente para que elas se mudem e assumam cargos em áreas mais remotas e, ao mesmo tempo, atendam às suas necessidades familiares e de cuidados. Por exemplo, devem ser disponibilizadas ofertas de emprego a cônjuges quando as mulheres se realocizam para assumirem cargos de liderança, a fim de resolver o problema da falta de mobilidade das professoras (que está frequentemente associada ao emprego do cônjuge).

Financiamento

- Entidades doadoras devem apoiar os governos nacionais a lidarem com o equilíbrio de géneros no ensino e priorizar iniciativas de financiamento que apoiem a segurança, o bem-estar e o desenvolvimento profissional de professoras – fornecendo incentivos e priorizando a segurança e a proteção em áreas mais remotas.
- Entidades doadoras devem apoiar o envolvimento de professoras, incluindo professoras com deficiência, na política educativa, para garantirem que as políticas e os programas educativos respondem às suas necessidades e desafios específicos.

Recolha, monitorização e análise de dados

- Coletoras/es e compiladoras/es de dados devem colaborar com agentes locais (incluindo sindicatos de professoras/es, grupos de direitos das mulheres, organizações que trabalham com pessoas refugiadas e as próprias professoras) para garantir que:
 - os dados sobre professoras/es em contextos afetados por crises são abrangentes, desagregados por género e incluem informações sobre professoras/es com deficiência; e
 - as vozes das professoras e suas experiências de vida são priorizadas e complementam dados quantitativos em contextos de crise, a fim de entender melhor seus maiores desafios e barreiras e adaptar as respostas apropriadas.

Mais recursos para apoiar as professoras:

- **ECW, INEE, UNGEI (2021). EeE-GenKit, 5.4 Recrutamento de docentes e profissionais de ensino, condições de trabalho, formação, apoio e supervisão**. Esta ferramenta fornece uma lista de verificação das principais ações e sinaliza os recursos para recrutamento de professoras/es, condições de trabalho, treinamento, apoio e supervisão que atendam às questões de género.
- **INEE (2022). Nota de Orientação para o Bem-Estar de Professores e Professoras em Contextos de Emergência**. Esta nota de orientação fornece conselhos práticos para apoiar o bem-estar de professoras/es, promovendo a saúde mental e o apoio psicossocial (SMAPS); criando ambientes de trabalho mais favoráveis para as/os docentes; e reforçando sua voz, seu protagonismo e sua em situações de crise.
- **INEE (2021). Podcast Educate Us!, Episódio 6: Professoras/es – A espinha dorsal da educação**. Neste episódio do podcast, professoras/es da Colômbia, da Birmânia, da Nigéria e da Síria partilham como o deslocamento afetou o seu trabalho e bem-estar, e como continuam a apoiar suas/seus colegas docentes e suas/seus estudantes.
- **Plan International (2020). Gender Responsive Pedagogy Teacher Training Pack (Pack de formação de professoras/es em pedagogia sensível às questões de género)**. This training pack integrates gender equality into child-centered teacher professional development. The pack is adaptable to multiple contexts and is designed to provide practical solutions for teachers in low-resource environments

Publicado por:

Rede Interinstitucional para a Educação em Situações de Emergência (INEE)

INEE © 2023

Citação sugerida:

Rede Interinstitucional para a Educação em Situações de Emergência (INEE). (2023). Mulheres que ensinam: Recrutamento e retenção de professoras em contextos de crise. INEE. <https://inee.org/pt/recursos/mulheres-que-ensinam-recrutamento-e-retencao-de-professoras-em-contextos-de-crise>

Licença:

Este documento está registado sob a licença Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0. Esta licença está atribuída à Rede Interinstitucional para a Educação em Situações de Emergência (INEE).

**Agradecimentos:**

Este resumo foi desenvolvido por Lauren Gerken, Coordenadora de Género da INEE. Gostaríamos de agradecer ao Grupo de Trabalho sobre Género da INEE, ao Secretariado da INEE e a outras pessoas que dedicaram o seu tempo e experiência para desenvolver este documento.

A INEE agradece o apoio financeiro fornecido pela Global Affairs Canada, para a criação deste documento.

Esta tradução foi realizada graças à colaboração entre a Translators without Borders (CLEAR Global) e a INEE. O design foi desenvolvido por 2D Studio.