Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.14, 2025
ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/737k2j50

COMO ENCONTRAR BONS PROFISSIONAIS NA EDUCAÇÃO

HOW TO FIND GOOD PROFESSIONALS IN EDUCATION

Telma Ferreira Novaes

Pós-graduada em Psicopedagogia e Pedagogia Hospitalar, Escola Infantil "Peixinho Dourado" Brasil

E-mail: telma.novaes@email.com.br

Recebido: 01/07/2025 – Aceito: 28/07/2025

Resumo

Este artigo aborda estratégias eficazes para encontrar e reter bons profissionais na área da educação. O estudo tem como objetivo discutir os principais critérios e práticas de seleção, os desafios enfrentados por instituições educacionais, e destacar ações de sucesso que impactam positivamente o ensino. A metodologia utilizada baseia-se em revisão bibliográfica e análise qualitativa de experiências exitosas em instituições brasileiras. Os resultados demonstram que a definição clara de perfil, processos seletivos criteriosos, capacitação contínua e valorização profissional são fatores determinantes na contratação de educadores competentes. Conclui-se que políticas públicas consistentes e ambientes de trabalho motivadores são fundamentais para a melhoria da qualidade do ensino
Palavras-chave: COMO ENCONTRAR BONS PROFISSIONAIS NA EDUCAÇÃO

Abstract

This article discusses effective strategies to find and retain good professionals in the education field. The study aims to explore the main criteria and selection practices, challenges faced by educational institutions, and highlight successful actions that positively impact teaching. The methodology is based on literature review and qualitative analysis of successful experiences in Brazilian institutions. The results show that a clear profile definition, rigorous selection processes, continuous training, and professional appreciation are key factors in hiring competent educators. It concludes that consistent public policies and motivating work environments are essential for improving the quality of education.

Keywords: education; teachers; selection; training; appreciation.

Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.14, 2025
ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/737k2j50

1. Introdução

A qualidade da educação está diretamente ligada à competência e dedicação dos profissionais envolvidos no ensino (LIBÂNEO, 2013). Encontrar bons educadores é um desafio essencial para garantir um aprendizado eficaz e significativo para os alunos. Diante disso, é fundamental estabelecer critérios claros de seleção, investir em capacitação e criar um ambiente propício para o desenvolvimento dos profissionais da educação.

A busca por profissionais qualificados na educação é uma preocupação global, mas assume contornos específicos no contexto brasileiro. O Brasil, com sua diversidade regional e desafios socioeconômicos, enfrenta dificuldades adicionais na atração e retenção de talentos na área educacional. Dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) revelam disparidades na formação e distribuição de professores pelo país, com impacto direto na qualidade do ensino oferecido aos alunos.

A relevância deste tema se acentua diante das discussões sobre a Base Nacional Comum Curricular (BNCC) e a necessidade de implementar práticas pedagógicas inovadoras que atendam às demandas do século XXI. Professores bem preparados e engajados são fundamentais para mediar o currículo, promover o desenvolvimento integral dos alunos e garantir a equidade no acesso ao conhecimento.

Além disso, a valorização dos profissionais da educação tem sido objeto de debates e políticas públicas em diferentes níveis de governo. A formação inicial e continuada de professores, as condições de trabalho, os salários e as oportunidades de progressão na carreira são fatores que influenciam a atratividade da profissão e a permanência dos educadores nas escolas.

No contexto do Nordeste Mineiro, essa questão se reveste de particular importância, considerando as especificidades da região em termos de desenvolvimento social e econômico. Investir na formação e valorização dos profissionais da educação é essencial para impulsionar o desenvolvimento humano, reduzir as desigualdades e promover a inclusão social na região. A carência de profissionais qualificados pode ser mais acentuada em áreas rurais e de difícil acesso, o que agrava as disparidades educacionais e limita as oportunidades de desenvolvimento para as comunidades locais.

2. Revisão da Literatura

A literatura especializada destaca a importância estratégica da gestão de pessoas na educação como fator determinante para a qualidade do ensino (LIBÂNEO,

ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/737k2j50

2013). Segundo o autor, a seleção, formação e valorização dos professores impactam diretamente no desempenho dos alunos e na construção de ambientes escolares mais inclusivos e motivadores.

Estudos como o de Todos Pela Educação (2021) reforçam que municípios que investem em políticas de valorização docente, formação continuada e processos seletivos bem estruturados apresentam melhores resultados educacionais, comprovando a relação entre políticas de recursos humanos e aprendizagem.

A UNESCO (2022) também evidencia que o investimento em formação inicial e continuada de professores é uma das principais recomendações internacionais para enfrentar desigualdades educacionais, especialmente em países com grande diversidade socioeconômica, como o Brasil. Além disso, a organização destaca que o reconhecimento público e as oportunidades de desenvolvimento profissional são essenciais para atrair e reter talentos na docência.

Pesquisas realizadas pelo INEP (2020) apontam desigualdades regionais significativas na distribuição e na formação de professores, o que afeta diretamente a qualidade do ensino oferecido, especialmente nas regiões mais afastadas dos grandes centros. Essas desigualdades reforçam a necessidade de políticas específicas que considerem as particularidades locais.

Outro aspecto relevante é o perfil do professor do século XXI, que deve contemplar competências técnicas, socioemocionais e digitais. A BNCC (Base Nacional Comum Curricular) propõe um novo olhar para a prática docente, destacando o papel do educador como mediador do conhecimento e agente de transformação social. Isso exige processos seletivos que avaliem não apenas a formação acadêmica, mas também habilidades como empatia, criatividade, comunicação e capacidade de inovação.

Dessa forma, a revisão da literatura demonstra que práticas de gestão de pessoas na educação — incluindo seleção criteriosa, formação continuada, definição clara de perfil e valorização profissional — são consideradas essenciais para promover qualidade, equidade e inovação no ensino.

3. Metodologia

ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/737k2j50

Este estudo caracteriza-se como uma pesquisa qualitativa, de caráter descritivo, baseada em revisão bibliográfica de autores que discutem a gestão de pessoas na educação. Foram analisadas também experiências de sucesso de escolas públicas brasileiras reconhecidas por boas práticas na contratação e formação docente (BRASIL, 2020; UNESCO, 2022).

A revisão bibliográfica foi realizada nas bases de dados SciELO, ERIC, Google Scholar e outras fontes relevantes, utilizando as seguintes palavras-chave em português e inglês: "formação de professores", "seleção de professores", "desenvolvimento profissional docente", "valorização de professores", "gestão de pessoas na educação", "teacher education", "teacher selection", "teacher professional development", "teacher appreciation", "human resources management in education". Os critérios de inclusão dos artigos selecionados foram: relevância para o tema da pesquisa, publicação nos últimos 10 anos e disponibilidade do texto completo. Também foram consultados documentos oficiais, como diretrizes curriculares nacionais e planos de carreira docente, para contextualizar a discussão.

A escolha da abordagem qualitativa se justifica pela natureza do tema, que busca compreender as complexidades e nuances da gestão de pessoas na educação. A análise de experiências de sucesso permite identificar os fatores que contribuem para a atração e retenção de bons profissionais, bem como os desafios e as estratégias utilizadas pelas instituições para superar esses obstáculos. Essa abordagem possibilita uma compreensão aprofundada dos significados e das práticas relacionadas à valorização dos educadores, considerando a diversidade de contextos e perspectivas.

As experiências de sucesso foram selecionadas a partir de fontes como publicações do Ministério da Educação (MEC), relatórios de organizações não governamentais (ONGs) e artigos acadêmicos que descrevem práticas inovadoras em escolas públicas brasileiras. Foram priorizadas instituições que se destacam pela qualidade do ensino, pelos resultados alcançados pelos alunos e pelo reconhecimento da comunidade. A seleção também buscou contemplar diferentes regiões do país, a fim de identificar possíveis variações e especificidades contextuais.

Na análise dos dados, utilizou-se a técnica de análise de conteúdo, que permitiu identificar categorias temáticas e padrões recorrentes nas experiências de sucesso analisadas. Essa técnica envolveu a leitura flutuante do material, a identificação das unidades de significado, a categorização dos dados e a interpretação dos resultados à luz do referencial teórico. A análise foi realizada de forma sistemática e rigorosa, buscando assegurar a validade e a confiabilidade dos resultados.

Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.14, 2025
ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/737k2j50

4. Resultados e Discussão

As estratégias analisadas mostram que instituições que investem em processos seletivos rigorosos e programas de formação contínua conseguem melhorar o desempenho acadêmico e a satisfação dos profissionais. Experiências como as de Sobral (CE) comprovam que a valorização do professor tem impacto direto nos resultados educacionais (TODOS PELA EDUCAÇÃO, 2021). Além disso, políticas públicas bem estruturadas são fundamentais para garantir a permanência dos melhores profissionais em sala de aula.

3.1 Definição Clara de Perfil

A definição clara do perfil do educador desejado é o primeiro passo para um processo seletivo eficaz. Esse perfil deve abranger não apenas os conhecimentos técnicos e pedagógicos, mas também as habilidades, atitudes e valores que são considerados essenciais para o exercício da profissão.

Um perfil ideal de educador pode incluir os seguintes elementos:

- **Conhecimentos:** Domínio dos conteúdos da sua área de atuação, conhecimentos pedagógicos, compreensão do desenvolvimento infantil e juvenil, noções de gestão escolar e políticas educacionais. Inclui-se aqui o conhecimento sobre a BNCC e as diretrizes curriculares para a educação básica.

- **Habilidades:** Capacidade de planejar e desenvolver atividades de ensino, utilizar diferentes metodologias e recursos didáticos, avaliar o aprendizado dos alunos, comunicar-se de forma clara e eficaz, trabalhar em equipe, resolver problemas, mediar conflitos e utilizar tecnologias da informação e comunicação. A capacidade de adaptação a diferentes contextos e a habilidade de promover a inclusão também são fundamentais.

- **Atitudes:** Postura ética, responsabilidade, comprometimento, entusiasmo, criatividade, flexibilidade, abertura ao novo, respeito à diversidade, empatia, paciência e capacidade de motivar os alunos. A proatividade e a busca por atualização constante também são características importantes.

- **Valores:** Defesa dos direitos humanos, compromisso com a justiça social, valorização da diversidade cultural, respeito ao meio ambiente e crença no potencial de aprendizagem de todos os alunos. O respeito à autonomia dos alunos e o compromisso com a formação cidadã são valores essenciais.

As instituições podem definir esse perfil por meio de consultas à comunidade escolar, estudos sobre as características dos alunos e as demandas do contexto local, análise de documentos curriculares e diretrizes educacionais, e reflexão

ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/737k2j50

sobre os valores e a missão da escola. É importante que esse processo seja participativo e envolva todos os segmentos da comunidade escolar, incluindo professores, alunos, pais e gestores.

Escolas de referência utilizam perfis de educadores que enfatizam a formação continuada, a capacidade de inovação, o trabalho colaborativo e o compromisso com a aprendizagem dos alunos. Esses perfis servem como guia para os processos seletivos, para a formação dos professores e para a avaliação do seu desempenho. Além disso, esses perfis podem ser utilizados como base para a elaboração de planos de carreira e para a definição de critérios de progressão funcional.

3.2 Processos Seletivos Criteriosos

Os processos seletivos para a contratação de educadores devem ser criteriosos e utilizar uma variedade de métodos para avaliar os candidatos de forma abrangente. Além da análise de currículo e da verificação das qualificações, é importante incluir etapas que permitam observar as habilidades e atitudes dos candidatos em situações práticas.

Alguns métodos de seleção que podem ser utilizados são:

- **Provas:** Avaliam os conhecimentos teóricos e práticos dos candidatos em relação aos conteúdos da sua área de atuação e aos conhecimentos pedagógicos. Podem incluir questões discursivas, objetivas e estudo de caso.
- **Entrevistas:** Permitem conhecer melhor o candidato, suas experiências, suas expectativas, suas habilidades de comunicação e suas atitudes em relação à profissão. Podem ser estruturadas, semiestruturadas ou não estruturadas, e podem envolver entrevistas individuais ou em grupo.
- **Dinâmicas de grupo:** Observam as habilidades dos candidatos para trabalhar em equipe, resolver problemas, comunicar-se e liderar. Permitem avaliar o comportamento dos candidatos em situações de interação e colaboração.
- **Análise de portfólio:** Avalia a produção do candidato ao longo da sua trajetória profissional, incluindo planos de aula, projetos desenvolvidos, materiais didáticos elaborados e resultados alcançados com os alunos. Permite verificar a capacidade do candidato de planejar, executar e avaliar o seu trabalho.
- **Aula prática:** Permite observar o candidato em sala de aula, avaliando suas habilidades de planejamento, comunicação, utilização de recursos didáticos

ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/737k2j50

e interação com os alunos. É uma forma de simular o contexto real de trabalho e verificar o desempenho do candidato em situação de ensino.

A combinação de diferentes métodos de seleção permite obter uma visão mais completa do candidato e reduzir o risco de contratações inadequadas. É fundamental que o processo seletivo seja conduzido por uma equipe qualificada, que conheça as especificidades da profissão docente e saiba avaliar os candidatos de forma justa e objetiva. A transparência e a imparcialidade são princípios que devem nortear todo o processo seletivo.

Escolas que realizam processos seletivos bem estruturados conseguem atrair candidatos mais qualificados, reduzir a rotatividade de professores e melhorar a qualidade do ensino oferecido aos alunos. Além disso, esses processos seletivos contribuem para a construção de uma imagem positiva da instituição e para o fortalecimento da sua identidade.

3.3 Capacitação Contínua

A capacitação contínua é essencial para garantir que os educadores estejam sempre atualizados em relação aos novos conhecimentos, às novas tecnologias e às novas demandas da sociedade. Essa capacitação deve abranger tanto a formação inicial quanto a formação continuada e a formação em serviço.

3.3.1 Formação Inicial

A formação inicial é a base para o exercício da docência e deve ser entendida como um processo contínuo e articulado com a prática profissional. Os cursos de licenciatura devem preparar os futuros professores para os desafios da sala de aula, desenvolvendo neles as competências necessárias para promover a aprendizagem dos alunos.

Essa formação deve fornecer uma base sólida de conhecimentos teóricos e práticos, bem como desenvolver as habilidades e atitudes necessárias para o exercício da docência. Além dos conteúdos específicos das áreas de atuação, a formação inicial deve abordar temas como didática, metodologia de ensino, avaliação da aprendizagem, psicologia do desenvolvimento, inclusão educacional, tecnologias da informação e comunicação, e gestão escolar.

3.3.2 Formação Continuada

A formação continuada é um processo permanente de desenvolvimento profissional, que se inicia com a formação inicial e se estende ao longo de toda a carreira do educador. Essa formação tem como objetivo atualizar os conhecimentos dos educadores, aprofundar suas habilidades e desenvolver novas competências, de acordo com as demandas do contexto escolar e as necessidades dos alunos.

A formação continuada pode ser oferecida por diferentes instituições, como universidades, secretarias de educação, escolas, ONGs e empresas

ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/737k2j50

especializadas. Os formatos também podem variar, incluindo cursos, oficinas, seminários, congressos, grupos de estudo, redes de aprendizagem e programas de pós-graduação.

3.3.3 Formação em Serviço

A formação em serviço é aquela que ocorre no local de trabalho do educador, ou seja, na escola. Essa modalidade de formação tem como objetivo atender às necessidades específicas da escola e dos professores, promover a troca de experiências e estimular a reflexão sobre a prática pedagógica.

A formação em serviço pode ser organizada de diversas formas, como reuniões pedagógicas, grupos de estudo, projetos colaborativos, acompanhamento individualizado (mentoria e supervisão), oficinas, seminários e cursos oferecidos pela própria escola ou por instituições parceiras.

Programas de capacitação eficazes são aqueles que articulam a teoria e a prática, que valorizam os conhecimentos e as experiências dos educadores, que utilizam metodologias ativas e participativas, que promovem a colaboração e o trabalho em equipe, e que avaliam o impacto da formação no desenvolvimento profissional dos professores e na aprendizagem dos alunos. A utilização de tecnologias digitais e a oferta de formação a distância também podem ampliar o alcance e a flexibilidade dos programas de capacitação.

3.4 Valorização Profissional

A valorização profissional é fundamental para atrair e reter bons educadores. Essa valorização deve se manifestar em diferentes dimensões, incluindo:

- **Salário:** Remuneração justa e compatível com a importância da profissão e com o nível de formação e experiência dos educadores. O salário deve ser capaz de garantir um padrão de vida digno e atrair profissionais qualificados para a carreira docente.
- **Benefícios:** Oferecimento de benefícios como plano de saúde, vale-transporte, vale-alimentação, auxílio-creche e outros que contribuam para o bem-estar dos educadores. Os benefícios podem complementar o salário e melhorar a qualidade de vida dos professores.
- **Reconhecimento:** Valorização do trabalho dos educadores por meio de elogios, premiações, homenagens e outras formas de reconhecimento público. O reconhecimento pode aumentar a autoestima e a motivação dos professores, além de valorizar a importância da sua atuação.
- **Autonomia:** Concessão de autonomia aos educadores para planejar e desenvolver suas aulas, escolher os materiais didáticos e utilizar as metodologias que consideram mais adequadas. A autonomia permite que os

ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/737k2j50

professores exerçam sua criatividade e adaptem o ensino às necessidades dos alunos.

- **Condições de trabalho:** Oferta de boas condições de trabalho, incluindo infraestrutura adequada, recursos didáticos disponíveis, número adequado de alunos por turma e tempo para planejamento e avaliação. Boas condições de trabalho são essenciais para que os professores possam desempenhar suas funções com qualidade e bem-estar.
- **Oportunidades de progressão na carreira:** Possibilidade de os educadores progredirem na carreira por meio de promoções, progressões salariais e acesso a cargos de gestão. A progressão na carreira pode estimular o desenvolvimento profissional dos professores e aumentar seu comprometimento com a escola.

Políticas de valorização que combinam diferentes formas de reconhecimento e incentivo são mais eficazes para motivar os educadores, melhorar o clima escolar, reduzir a rotatividade de professores e, consequentemente, melhorar a qualidade do ensino. É importante que essas políticas sejam construídas de forma participativa, com a colaboração dos professores e demais membros da comunidade escolar.

5. Conclusão

A contratação de bons profissionais na educação exige planejamento e compromisso com a qualidade do ensino. Definir um perfil claro, investir em capacitação, criar ambientes atrativos e implementar políticas públicas eficazes são medidas essenciais para promover o desenvolvimento educacional. O fortalecimento da carreira docente passa pela valorização, reconhecimento e incentivo à formação continuada.

As conclusões deste estudo apontam para a necessidade de ações coordenadas em diferentes níveis:

- **Nas escolas:** É fundamental que as escolas invistam na definição de perfis claros de educadores, em processos seletivos criteriosos, em programas de capacitação contínua e em políticas de valorização que reconheçam o trabalho dos professores e ofereçam boas condições de trabalho. A gestão escolar deve exercer um papel de liderança nesse processo, promovendo um ambiente de colaboração e aprendizagem.
- **Nos sistemas educacionais:** É preciso que os sistemas educacionais ofereçam suporte às escolas, por meio da formação inicial e continuada de qualidade, da definição de diretrizes para a seleção de professores, da oferta

ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/737k2j50

de recursos e materiais didáticos, e da implementação de políticas de valorização que atraiam e retenham bons profissionais. É importante que haja uma articulação entre os diferentes níveis de governo (municipal, estadual e federal) para garantir a coerência e a efetividade das políticas educacionais.

- **Nos governos:** É essencial que os governos invistam em políticas públicas que fortaleçam a carreira docente, que garantam salários dignos e condições de trabalho adequadas, que promovam a formação continuada e o desenvolvimento profissional dos professores, e que reconheçam a importância da educação para o desenvolvimento do país. O financiamento da educação deve ser priorizado, e os recursos devem ser distribuídos de forma equitativa entre as escolas e os municípios.

O investimento contínuo na formação e valorização dos educadores é um dos pilares para a melhoria da qualidade da educação e para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Futuras pesquisas podem aprofundar a investigação sobre os impactos das diferentes estratégias de atração e retenção de professores nos resultados de aprendizagem dos alunos, bem como analisar o papel da gestão escolar e da participação da comunidade na valorização dos profissionais da educação. Além disso, estudos sobre a formação inicial de professores e sobre o desenvolvimento de competências para o século XXI podem contribuir para aprimorar os programas de capacitação e preparar os educadores para os desafios do futuro.

Referências

BRASIL. **Ministério da Educação.** *Política Nacional de Formação de Professores.* Brasília: MEC, 2020.

INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. *Censo Escolar da Educação Básica 2019.* Brasília: INEP, 2020. Disponível em: http://portal.inep.gov.br. Acesso em: 15 jul. 2025.

LIBÂNEO, José Carlos. *Organização e Gestão da Escola: teoria e prática.* 7. ed. Goiânia: Alternativa, 2013.

TODOS PELA EDUCAÇÃO. *Gestão e Aprendizagem: A experiência de Sobral.* Brasília: Todos Pela Educação, 2021. Disponível em: https://todospelaeducacao.org.br/. Acesso em: 15 jul. 2025.

ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/737k2j50

UNESCO. *Relatório Global de Monitoramento da Educação 2021/2022: Professores na linha de frente.* Paris: UNESCO, 2022. Disponível em: https://unesdoc.unesco.org/. Acesso em: 15 jul. 2025.