

A EVASÃO DOS DOCENTES NO ENSINO BILÍNGUE DO ANOS INICIAIS NO COLÉGIO DOM BOSCO: Uma análise sobre as causas e estratégias de retenção¹

THE EVASION OF TEACHERS IN BILINGUAL EDUCATION IN ELEMENTARY SCHOOL AT DOM BOSCO SCHOOL: Causes and retention strategies

Angelica Belo Cabral da Silva²
Amanda de Magalhães Lima³
Edna Maria da Costa Serrão⁴
Hugo Henrique de Souza Rayol⁵
João Mannoel Pantaleão Gonçalves⁶
Lucas da Silva Costa⁷
Prof^a. Perla Maria Berwanger⁸

RESUMO

O Colégio Dom Bosco Exponencial, que adota metodologias educacionais inovadoras, tem enfrentado o desafio da evasão de professores do ensino, uma situação comum entre escolas deste segmento. Este estudo tem como objetivo identificar as causas dessa evasão e propor estratégias de retenção. A pesquisa é de natureza qualitativa, a partir de uma breve revisão bibliográfica sobre o tema, e da adoção da entrevista com os professores dessa instituição como instrumento de coleta de dados, constata que as condições de trabalho, a ausência de formação específica para o ensino bilíngue, assim como o suporte da gestão pedagógica configura-se como elementos centrais diante do problema estudado. O estudo conclui que investir em melhores condições de trabalho para os docentes, assim como em formação continuada, apoio pedagógico e emocional são estratégias essenciais para a retenção dos docentes e a manutenção na qualidade do ensino bilíngue.

Palavras-chave: Evasão. Professores. Ensino Bilíngue, Estratégias. Manutenção.

ABSTRACT

¹ Artigo apresentado a disciplina de Inteligência Competitiva do Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco - UNDB.

² Graduanda do 4º Período do Curso de Administração do Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco - UNDB. E-mail: 002-027914@aluno.undb.edu.br

³ Graduanda do 6º Período do Curso de Administração do Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco - UNDB. E-mail: amanda@sagres.net.br.

⁴ Graduanda do 4º Período do Curso de Marketing do Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco - UNDB. E-mail: ednaserrao@icloud.com

⁵ Graduando do 4º Período do Curso de Marketing do Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco - UNDB. E-mail: hugo.rayol@undb.edu.br

⁶ Graduando do 6º Período do Curso de Administração do Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco - UNDB. E-mail: 002-027738@aluno.undb.edu.br

⁷ Graduando do 6º Período do Curso de Administração do Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco - UNDB. E-mail: 002-027603@aluno.undb.edu.br

⁸ Professora Docente Orientadora da disciplina de Inteligência Competitiva do Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco - UNDB. E-mail: perla.berwanger@undb.edu.br

The Dom Bosco Exponential School, which adopts innovative educational methodologies, has faced the challenge of teachers dropping out of teaching, a common situation among schools in this segment. This study aims to identify the causes of this evasion and propose retention strategies. The research is qualitative in nature, based on a brief bibliographical review on the topic, and the adoption of interviews with teachers at this institution as a data collection instrument, it is noted that working conditions, the lack of specific training for teaching bilingual, as well as support from pedagogical management, are central elements in the face of the problem studied. The study concludes that investing in better working conditions for teachers, as well as continuing training, pedagogical and emotional support are essential strategies for retaining teachers and maintaining the quality of bilingual education.

Keywords: Attrition. Teachers. Bilingual Education, Strategies. Maintenance.

1 INTRODUÇÃO

O Colégio Dom Bosco Exponencial, reconhecido por seu currículo inovador e diversificado, enfrenta um problema comum em muitas instituições bilíngues: a evasão de professores. A escola utiliza metodologias avançadas como *case*, *maker*, *Singapore Math* e o *International Baccalaureate (IB)*, todas voltadas para o desenvolvimento integral dos alunos. Apesar do uso dessas metodologias, a retenção de docentes no contexto do ensino bilíngue tem se mostrado desafiadora, refletindo um problema sistêmico observado em diversas escolas do Brasil e do mundo.

O estudo pretende identificar e analisar as causas da evasão de docentes no ensino bilíngue e propor estratégias de retenção. Utilizando uma revisão teórica da literatura e estudos de casos semelhantes, o objetivo é compreender os fatores que influenciam a permanência ou abandono da profissão pelos professores no Colégio Dom Bosco e em outras instituições com perfil similar.

A pesquisa apresenta como objetivo geral analisar as causas da evasão dos docentes e verificar possíveis estratégias de retenção, tendo como cenário de prática o colégio citado acima, localizado no bairro do Renascença em São Luís do Maranhão. A evasão de docentes no ensino fundamental é um tema de grande relevância já que impacta diretamente na qualidade do ensino ofertado, tendo reflexo no âmbito pedagógico e financeiro da escola.

Diante do exposto, acrescenta-se os seguintes objetivos específicos: Analisar os principais fatores que influenciam a decisão dos docentes bilíngues de deixarem o ensino fundamental, considerando aspectos como condições de trabalho, salário e carga horária; Identificar as percepções dos professores bilíngues em relação ao ambiente

escolar e suas relações com a gestão e a comunidade escolar, visando mapear causas de insatisfação; Avaliar o impacto das políticas de gestão escolar na retenção dos docentes.

Esta pesquisa visa analisar em suas sessões a evasão de professores do Colégio Dom Bosco, explorando os desafios enfrentados por esse modelo educacional e os fatores para sua variação, como condições de trabalho, formação e qualificação, gestão escolar e suporte recebido por parte dos gestores pedagógicos. Ademais, também será discutido o impacto da pandemia na dinâmica docente. Assim, a partir dos resultados obtidos, este trabalho busca contribuir na propositura de soluções que contribuam diante os problemas apresentados, beneficiando os colaboradores com melhores condições para o exercício do serviço, como também para a instituição.

2 OS DESAFIOS DA EDUCAÇÃO BILÍNGUE

A educação bilíngue tem sido de suma importância no mundo globalizado, no entanto, sua implementação no Brasil tem enfrentado diversos desafios e dificuldades, como: a elaboração de um currículo que integre a língua materna e a estrangeira, além das fragilidades na atuação docente, já que alguns não possuem formação adequada.

David Marsh especialista em abordagem CLIL, *Content and Language Integrated Learning* - Aprendizagem Integrada de Conteúdo e Linguagem, explica que o uso do método envolve o “aprendizado de conteúdo de uma matéria por meio de uma língua estrangeira, promovendo o desenvolvimento simultâneo do conhecimento de conteúdo e da competência linguística (pg. 58. 1994). Diante disso, analisa-se a complexidade na oferta e a importância do ensino bilíngue, uma vez que exige profissionais devidamente certificados e habilitados, de forma a contribuírem na aprendizagem de idiomas, em principal da língua inglesa, que configura-se como elemento chave no desenvolvimento profissional dos estudantes frente as exigências do mundo globalizado e suas tecnologias.

O principal desafio na formação de professores de inglês no Brasil é o acesso à universidade, já que, segundo órgãos oficiais, só estão aptos a lecionar aqueles que cursaram letras ou pedagogia. Esse tema foi discutido no evento "Two Languages", organizado pela Pearson, que abordou a escassez de professores para o ensino bilíngue, uma questão que persiste desde 2019. Segundo as especialistas, Renata Condi e Cristine Conforti (Two Languages, 2019), a formação atual permite ao professor atuar em diferentes contextos de ensino de línguas, desde escolas bilíngues até aquelas com

currículos internacionais. O foco do professor hoje vai além do domínio da língua, abrangendo também metodologias para melhorar o aprendizado. Além disso, foi destacado que o bilinguismo deve ser ativo, com a integração entre as línguas, e não subtrativo, ou seja, o inglês não deve eliminar o português. Metodologias ativas e criativas também foram recomendadas para a implementação efetiva do bilinguismo nas escolas.

Para escolas que desejam incluir mais atividades de inglês ou implementar a educação bilíngue, a formação dos professores é crucial, pois um profissional despreparado pode comprometer o aprendizado e a reputação da instituição. No Brasil, diversos professores de inglês não possuem a capacitação necessária, com cerca de 70,5% das turmas sendo lecionadas por educadores sem titulação adequada (British Council, 2021). Essa situação é preocupante, especialmente com a obrigatoriedade do ensino de inglês no Ensino Fundamental, conforme a Base Nacional Comum Curricular (BNCC).

Contratar professores sem formação adequada pode parecer financeiramente vantajoso a curto prazo, mas pode resultar em sérios prejuízos. Isso inclui a perda de credibilidade, já que famílias tendem a escolher escolas com ensino de qualidade. Além disso, a ausência de capacitação prejudica a aprendizagem dos alunos, que precisam de metodologias pedagógicas adequadas, como o Content and Language Integrated Learning (CLIL). Por fim, a ausência de formação dificulta a implementação efetiva da BNCC, que orienta o ensino do inglês em cinco eixos: oralidade, leitura, escrita, conhecimentos linguísticos e dimensão intercultural.

A evasão de docentes no ensino bilíngue é um fenômeno que tem sido amplamente discutido na literatura acadêmica. As causas são variadas e vão desde as condições de trabalho até a formação inadequada dos professores, passando pela gestão escolar e a carência de suporte pedagógico. Nas sessões seguintes, serão abordados tais temas com base em autores renomados e em estudos empíricos que ajudam a fundamentar teoricamente as observações realizadas em campo.

3 CONDIÇÕES DE TRABALHO

As condições de trabalho dos docentes têm um impacto direto na sua decisão de permanecer ou abandonar a profissão. Tardif e Lessard (1999) argumentam que o trabalho docente vai além das atividades realizadas em sala de aula, abrangendo planejamento de aulas, correção de atividades, reuniões administrativas e conselhos de classe. No caso dos professores bilíngues, essas tarefas se tornam ainda mais complexas

devido à necessidade de preparar materiais em dois idiomas, o que gera uma sobrecarga adicional.

Franco (2009) destaca que a precarização das condições de trabalho, como a contratação temporária, os baixos salários e a ausência de estabilidade, são fatores centrais que contribuem para a evasão dos docentes. O estudo realizado neste artigo confirmou essa perspectiva. Uma das professoras entrevistadas relatou que, apesar de gostar do trabalho, a sobrecarga de atuar em várias escolas – quatro particulares e uma pública – afeta diretamente sua qualidade de vida, gerando estresse e desgaste emocional.

Saviani (2009) reforça que a valorização do trabalho docente está diretamente relacionada à garantia de boas condições de trabalho e remuneração justa. Quando essas condições não são atendidas, os professores tendem a procurar outras profissões que lhes ofereçam melhores perspectivas de estabilidade e crescimento.

4 FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO DOCENTE

A formação inadequada de professores é outro fator importante que contribui para a evasão. Freire e Leffa (2013) argumentam que a formação de docentes para o ensino bilíngue deve ir além da fluência em uma segunda língua. É necessário que os professores sejam capacitados em metodologias específicas, como o CLIL (*Content and Language Integrated Learning*), que integra o ensino de conteúdos curriculares com o desenvolvimento de habilidades linguísticas.

Entretanto, os cursos de licenciatura no Brasil ainda não contemplam essas necessidades de maneira adequada. Diversos professores acabam entrando no mercado de trabalho sem a preparação necessária para lidar com as demandas específicas do ensino bilíngue. Tardif (2000) ressalta que essa escassez de preparo inicial contribui para o sentimento de inadequação por parte dos docentes, o que pode levar ao abandono da profissão. Dados do Inep (2022) mostram que, entre 2016 e 2020, houve uma queda significativa no número de concluintes em cursos de licenciatura em áreas fundamentais, como biologia (-21,3%) e química (-12,8%).

Além disso, a formação continuada é crucial para o desenvolvimento profissional dos professores. Imbernón (2011) destaca que, em um ambiente de ensino bilíngue, onde as mudanças nas abordagens pedagógicas e tecnológicas são constantes, a formação continuada deve ser uma prioridade das instituições. A ausência de programas

de desenvolvimento profissional, como relatado por vários professores, resulta em um descompasso entre as demandas do sistema educacional e as competências dos docentes.

5 GESTÃO ESCOLAR E SUPORTE PEDAGÓGICO

A gestão escolar também tem um papel fundamental na retenção dos professores. Lima e Rocha (2010) argumentam que uma administração escolar eficiente, que valoriza os docentes e oferece suporte pedagógico adequado, pode reduzir significativamente a evasão. Quando os professores se sentem apoiados pela gestão, tendem a desenvolver um vínculo mais forte com a instituição e demonstram maior comprometimento com o trabalho.

Entretanto, a ausência de suporte por parte da gestão escolar é uma queixa comum entre os professores. Libâneo (2012) ressalta que muitas escolas priorizam as questões administrativas em detrimento do suporte pedagógico e emocional aos professores. Essa inexistência de apoio pode levar ao burnout, como apontado por Maslach e Leiter (2016), e à eventual saída dos docentes da profissão.

Na pesquisa realizada, a entrevistada mencionou que o respeito e o suporte recebidos tanto dos alunos quanto da gestão escolar são fatores decisivos para sua permanência em uma instituição. Essa observação confirma os achados de Lima e Rocha (2010), que destacam a importância de uma gestão escolar voltada para o bem-estar e o desenvolvimento dos professores.

6 IMPACTO DA PANDEMIA DE COVID-19

A pandemia de Covid-19 agravou ainda mais os desafios enfrentados pelos professores. A transição abrupta para o ensino remoto e a ausência de preparação para lidar com essa nova realidade aumentaram significativamente a carga de trabalho dos docentes. Gatti e Barreto (2021) afirmam que a pandemia expôs fragilidades estruturais no sistema educacional brasileiro, especialmente no que se refere ao suporte técnico e pedagógico para os professores.

No ensino bilíngue, a pandemia impôs desafios adicionais, uma vez que os professores precisaram adaptar suas aulas para o formato online, mantendo o desenvolvimento de competências linguísticas em dois idiomas. A escassez de formação adequada para o uso de tecnologias educacionais e a ausência de suporte técnico

resultaram em um aumento nos índices de burnout entre os professores, conforme destacado por Dalmaso e Souza (2022).

7 METODOLOGIA

A pesquisa utilizou uma abordagem qualitativa, uma vez que a pesquisa qualitativa permite o maior aprofundamento do fenômeno estudado. Para Minayo (1999, p. 10):

[...] as metodologias de Pesquisa Qualitativa são entendidas como aquelas capazes de incorporar a questão do significado e da intencionalidade como inerentes aos atos, às relações e às estruturas sociais, sendo estas últimas tomadas tanto no seu advento quanto na sua transformação, como construções humanas significativas.

Dessa forma, a natureza da pesquisa ao considerar as relações e as estruturas sociais permitiu uma melhor análise do problema estudado. Quanto a tipologia, a pesquisa possui caráter bibliográfico, haja vista que é um tipo de investigação que se baseia na análise de materiais já publicados sobre um tema e que possibilita que o pesquisador trabalhe a partir de contribuições dos autores dos estudos analíticos constantes dos textos Severino (2007). Assim, alguns autores essenciais para o desenvolvimento desse trabalho são: Tardif (2000); Saviani (2009); Libâneo (2012); Lima e Rocha (2010) entre outros.

Como instrumento de coleta de dados, foram realizadas entrevistas semiestruturadas direcionadas aos professores do ensino fundamental do Colégio Dom Bosco Exponencial que também atuam em outras instituições de ensino bilíngue. Tal instrumento foi adotado por ser “um procedimento utilizado na investigação social, para a coleta de dados ou para ajudar no diagnóstico ou no tratamento de um problema social” (Lakatos, 2003, p. 196). Assim, o objetivo foi compreender as motivações por trás da evasão docente e identificar as estratégias que poderiam ser implementadas para aumentar a retenção dos professores. Para tanto cinco docentes que atuam em escolas bilíngues foram entrevistados, incluindo professores de diferentes disciplinas e níveis de ensino. Todas as respostas obtidas nas entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas, sendo que as perguntas abordaram temas como condições de trabalho, motivação, suporte pedagógico, formação profissional e as dificuldades enfrentadas no contexto da pandemia de Covid-19. Além disso, para contribuir com a análise dos dados coletados nessa

pesquisa, foi realizado um levantamento documental de estudos de caso e pesquisas publicadas sobre evasão docente e gestão escolar.

8 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Partindo do entendimento que, na entrevista, são criadas questões controladas pela teoria e direcionadas para as hipóteses, da seguinte forma:

Na entrevista as relações formadas nessas questões servem ao propósito de tornar mais explícito o conhecimento implícito do entrevistado. As suposições nessas questões são planejadas como algo oferecido ao entrevistado, podendo este adotar ou recusar, conforme elas corresponderem ou não as suas teorias subjetivas.

(FLICK, 2009, p. 149)

Tendo isso em vista, foi realizada uma entrevista semiestruturada para investigar o cenário da atuação e situação desses professores bilíngues no Colégio Dom Bosco Exponencial, bem como quais as suas maiores dificuldades na escola e os motivos que explicam a evasão desses docentes.

A primeira etapa nesta pesquisa, foi entender qual a realidade de trabalho dos professores da escola, de tal maneira, foi perguntado “Você trabalha em quantas escolas atualmente?” e “Quais dificuldades você tem vivenciado na(s) instituição (ões) em que atua como docente?”, com o objetivo de que explicassem acerca da sua rotina de trabalho. Uma das professoras respondeu “*4 particulares e uma pública*” e para a segunda pergunta mencionou que o “*uso do celular em sala de aula em momento inoportuno, alguns colegas de trabalho por comentários inapropriados para o ambiente; pais que delegam a função de educar os filhos para a escola*”.

Na resposta obtida, é importante chamar atenção para a carga de trabalho elevada e a intensa jornada de trabalho. Para Barbosa (2018), o trabalho docente é realizado, de maneira geral, em condições de precarização, tendo como características intensificadoras dessa condição a incerteza, insegurança, inconsistência e instabilidade.

Apesar de que, segundo Lima (2010), é difícil avaliar a carga de trabalho, visto que suas implicações e manifestações dependem de interações subjetivas entre corpo, emoções e cognição de cada um. Diante das respostas obtidas, apresenta-se um pequeno panorama sobre como essa jornada e carga de trabalho em várias escolas são desgastantes. Ademais, para esse autor, o esforço despendido para a realização de todas as tarefas está

diametralmente correspondente ao desgaste físico, emocional e intelectual e pode ou não estar consonante às capacidades dos trabalhadores.

Outro fator importante a ser considerado é a dificuldade de encontrar profissionais capacitados em ensino bilíngue no mercado. Na oportunidade de entrevistar o gestor da escola, foi feita a pergunta “Quais as dificuldades de manutenção e retenção desses quadros de professores?” e a resposta foi que “...há uma verdadeira briga de foice por esses profissionais no mercado” e que “*existe uma grande dificuldade de reter esses professores, o tempo todo eles recebem ofertas de outras escolas*”, tendo essa realidade como desafio a ser superado, e tendo como objetivo o reconhecimento e retenção do professor, deve-se observar a importância de olhar para três dimensões fundamentais quando se referente à valorização de docentes, a condição de trabalho, formação inicial e continuada e remuneração. (Massom 2016, p. 157).

Para explorar os motivos que fazem com que os docentes permaneçam na escola, foi perguntado sobre o que lhes satisfaz e motiva a sair ou não de uma escola a qual dão aula: uma das professoras entrevistadas mencionou “*o respeito que recebo tanto dos alunos, quanto dos coordenadores; a remuneração e a realização dos meus alunos*”. Já outra docente respondeu que: *Acredito que a motivação vem quando somos respeitados, ouvidos e temos condições em todos os âmbitos de realizar nosso trabalho da melhor forma possível. A ausência de motivação ocorre pelo caminho inverso ao que citei anteriormente, quando temos apenas obrigações, mas não somos, de maneira nenhuma, amparados pelo ambiente em que estamos.*

Diante das respostas, é possível identificar motivações comuns quanto ao respeito e ao suporte que recebem da instituição, evidenciando a importância da coordenação escolar, que segundo Libâneo (2014), tem como principal atribuição prestar assistência didático-pedagógica aos professores visando a qualidade do ensino, sendo responsável por apoiar as situações de aprendizagem conforme as necessidades dos alunos. Ademais, a remuneração também é destacada nas falas como fator importante, uma vez que a ausência de salários dignos e contratos estáveis também impactam diretamente na motivação e retenção desses profissionais.

Do ponto de vista de Wengzynski e Tozetto (2012, p. 4), a formação continuada contribui de forma significativa para o desenvolvimento do conhecimento profissional do professor. Nessa perspectiva, um dos professores entrevistados sugeriu que as escolas deveriam investir em programas de capacitação contínua, “...é importante que a escola

mantenha uma grade de capacitações regular, em outros momentos, tivemos treinamentos e capacitações, e foi importantíssimo para nos sentirmos valorizados e entender que a gestão da escola tem interesse em capacitar seus profissionais.”, e que ofereçam aos docentes a oportunidade de se aprimorar nas metodologias mais atuais e na utilização de tecnologias educacionais.

Durante a entrevista com o gestor, ele informou que o Setor de Gente do Colégio Dom Bosco Exponencial *“tá com dois programas em curso de retenção de professores do bilíngue[...]através de plataforma de bem estar e saúde mental”* e para confirmar a importância da iniciativa, uma das professoras entrevistadas afirmou que o suporte emocional e pedagógico oferecido é essencial para que os docentes possam enfrentar os desafios diários da profissão. A ausência desse suporte na instituição, segundo ela, poderia aumentar o desgaste emocional e levar ao abandono da instituição.

No entanto, a pesquisa também revelou que os professores bilíngues têm uma forte motivação intrínseca para continuar na profissão, uma das professoras coloca que: *“Essencial mesmo é gostar do que faz, é ter amor pela docência, ter paciência e fazer diariamente o exercício do bom humor e carinho”*. Isso sugere que, embora os desafios sejam significativos, há um espaço para a implementação de ações que melhorem as condições de trabalho e aumentem a satisfação dos docentes.

Sabe-se que com a desvalorização vivenciada pelos professores no Brasil, a classe tem sofrido constantemente com a evasão e alguns dos bons professores que ainda atuam, buscam além de remuneração. Segundo Oliveira e Feldfeber (2006), os estudos sobre a carreira docente expõem detalhadamente uma variedade de dificuldades e obstáculos para a melhoria do status socioeconômico da classe, entre os quais se destacam: os salários baixos e a degradação das condições de trabalho - resultante das extensas jornadas, da superlotação das salas de aula, do aumento da indisciplina e da violência escolar, das dificuldades em atualizar conteúdos e metodologias, e das exigências por um desempenho profissional superior.

Dessa forma, para que a questão da sobrecarga e insatisfação quanto às condições de trabalho desses professores seja repensada e resolvida, torna-se essencial desenvolver um plano de cargos e salários que possibilite a expectativa de ascensão docente, além da definição de salários atrativos que considerem a carga de trabalho adicional e a implementação de contratos mais estáveis.

Para investigar essa hipótese, na entrevista foi perguntado “O que lhe fez optar por trabalhar nas instituições de ensino que atua como docente hoje?” e uma das professoras respondeu que “*Um bom ambiente de trabalho, alunos interessados, escolas com regras claras, salário e benefícios oferecidos pela escola*”. Somado a isso, quando perguntado ao gestor da escola sobre estratégias de retenção, uma das respostas foi que “*o Dom Bosco aplica o valor de hora/aula compatível com outras escolas bilíngues de São Luís*”, entretanto, oposto à essa resposta, uma das professoras da escola respondeu a uma das perguntas que “*A desvalorização salarial e a confusão de funções são características que nos são atribuídas, como se fôssemos uma profissão de amor e fizéssemos isso por amor, quando, na verdade, somos profissionais e precisamos ser reconhecidos como tais*”.

Essa dissonância entre o que a gestão e o trabalhador percebem da disposição dos salários da escola, causa um desconforto estrutural que deve ser resolvido a partir da administração de salários, através de um conjunto de normas e metodologias que busca manter uma estrutura de salários equivalentes e justos para a organização (Chiavenato, 2009). O que, também, corrobora com Almeida (2015), quando diz que a implementação de uma diretriz de cargos e salários, tem como objetivo, apresentar de forma clara, os requisitos de crescimento e remuneração dos colaboradores.

Portanto, mediante a análise dos dados, os resultados da pesquisa corroboram com os achados da literatura sobre a evasão de professores no contexto bilíngue, as condições de trabalho que incluam um plano de progressão de carreira com salários atrativos, a necessidade de formação continuada e de suporte pedagógico como fatores determinantes para a permanência ou evasão na instituição.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise da evasão de docentes de ensino bilíngue no Colégio Dom Bosco Exponencial revela um cenário complexo, onde diversos fatores interagem para a permanência ou não dos professores na escola. Este estudo teve como objetivo geral identificar as causas dessa evasão e propor estratégias de mitigação desse problema, enquanto os objetivos específicos tiveram como foco a investigação das condições de trabalho, a formação, a qualificação docente e as percepções sobre a gestão escolar desses professores.

Os resultados obtidos na pesquisa apontam que as condições de trabalho, a necessidade de capacitação contínua e de suporte pedagógico são os principais fatores que contribuem para a evasão, reforçando o que os autores defendem, a partir dos resultados obtidos no colégio Dom Bosco. Além disso, a pesquisa indicou que a gestão escolar tem um papel crucial na retenção dos docentes, enfatizando a necessidade de um ambiente que instrua, valorize e apoie os profissionais.

Ademais, ao buscar as causas que dificultam a retenção dos professores, o estudo revela que aspectos como baixa remuneração, suporte pedagógico e emocional são os principais elementos que afetam a permanência dos professores. Esses fatores não só influenciam na decisão dos docentes de procurarem outras escolas para lecionar, mas também impactam diretamente na qualidade do ensino oferecido, motivação e satisfação dos professores, refletindo no desempenho das aulas, alunos e na reputação da instituição.

Assim, ao investigar esses fatores, foi possível buscar estratégias e propor soluções para mitigar esses problemas. Foi sugerida a implementação de programas de capacitação contínua, bem como a criação de um plano de cargos e salários mais atrativos, e, por fim, sugeriu-se que a gestão escolar adote uma postura mais ativa e comprometida com o bem-estar e o desenvolvimento dos professores, reconhecendo o papel crucial que exercem na formação dos alunos.

Maslach e Leiter (2016), em seu livro “Burnout: um guia para identificar e gerenciar o estresse no local de trabalho”, definem que o *burnout* não é apenas uma falha individual, mas sim um resultado de fatores organizacionais e do ambiente de trabalho, propondo em seguida, como solução estratégias individuais e mudanças organizacionais. Portanto, compreende-se a importância e validação das soluções propostas.

Medidas como avaliações periódicas de satisfação, ajustes na carga de trabalho e criação de um ambiente de apoio são passos fundamentais para promover a retenção dos docentes. O comprometimento com esses aspectos oferece melhores condições para o exercício da profissão e contribui para uma educação de qualidade e uma equipe docente motivada, bem como para melhores condições de trabalho e aumento da satisfação dos docentes. Dessa forma, este estudo não apenas lança luz sobre as causas da evasão, mas também oferece um caminho claro para a construção de um ambiente escolar mais sustentável e motivador, beneficiando tanto os professores quanto os alunos do Colégio Dom Bosco Exponencial.

Para estudos futuros, propõe-se uma investigação mais a fundo quanto aos fatores individuais que influenciam a permanência e/ou evasão de professores em escolas bilíngues. Pontos de alerta em questões como saúde mental, planos de carreira e incentivos financeiros são válidos para pesquisa. Além disso, é relevante ampliar a pesquisa para diferentes campos, com uma variedade de escolas bilíngues, comparando-as, em suas metodologias, abordagens e ações realizadas internamente. Por fim, um estudo a longo prazo possibilitaria a avaliação do impacto de novas políticas sugeridas, além da eficácia de soluções para a retenção de profissionais.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Airton V. **Divisão e modelagem de cargos**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.

BARBOSA, Manuel Gonçalves. **Educação, vida precária e capacitação**. Educação & Sociedade, Campinas, v. 39, n. 144, p. 584-599, jul./set. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/es/v39n144/1678-4626-es-es0101-73302018181445.pdf>
Acesso em: 22 de outubro 2024.

CHIAVENATO, Idalberto. Remuneração, benefícios e relações de trabalho: como reter talentos na organização. 6ª ed. rev. e atual. -Barueri, São Paulo: Manole, 2009.

DALMASO, D. R.; SOUZA, A. S. **O burnout na docência: Impactos e estratégias de enfrentamento**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 47(1), 1-15. 2022.

EXAME BUSSÓLA. **Falta de professores formados é o maior desafio para o ensino bilíngue**. Disponível em: <https://exame.com/bussola/falta-de-professores-formados-e-o-maior-desafio-para-o-ensino-bilingue>. Acesso em: 20 de outubro de 2024.

FRANCO, M. A. M. **Condições de trabalho docente e seus reflexos no desempenho escolar**. Educação & Sociedade, 30(107), 425-448. 2009.

FREIRE, J. M.; LEFFA, V. J. **A formação de professores para o ensino bilíngue: Desafios e necessidades**. Revista Brasileira de Educação Bilíngue, 2(3), 45-60. 2013.

GRATTI, B. A., & BARRETO, E. S. S. **Educação e pandemia: Desafios para a formação docente**. Revista Brasileira de Educação, 26(1), 1-15. 2021.

HIGH FIVE MANUAL EDUCATION. **Entenda quais são os principais desafios da educação bilíngue no Brasil**. Disponível em: <https://blog.highfivebilingual.com.br/educacao-bilingue-no-brasil/>. Acesso em: 20 de outubro de 2024.

IMBERNÓN, F. **Formação docente e profissional: Formar-se para a mudança e a incerteza**. Cortez Editora. 2011.

INEP. **Censo da Educação Superior de 2022**. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. 2022

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003. ISBN 85-224-3397-6. Disponível em: https://docente.ifrn.edu.br/olivianeta/disciplinas/copy_of_historia-i/historia-ii/china-e-india. Acesso em: 14 de outubro de 2024.

LIBÂNEO, J. C. **Organização e gestão da escola: Teoria e prática**. São Paulo: Editora Heccus, 2014.

LIMA, M. S. G.; ROCHA, R. E. **A influência da gestão escolar na motivação e retenção dos professores**. Revista de Administração Educacional, 23(1), 54-66. 2010

LIMA, Francisco de Paula Antunes. **Carga de trabalho**. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; DUARTE, Adriana Candella; VIEIRA, Livia Fraga. Dicionário: trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG, 2010. p. 1-9.

MASCLACH, C., LEITER, M. P. **Burnout e saúde ocupacional: Teorias e práticas**. Harvard Business Review.

MASSON, Gisela. **A valorização dos professores e a educação básica nos estados**. Revista Retratos da Escola, Brasília, v. 10, n. 18, p. 157-174, jan./jun. 2016.

MINAYO, M. C. D. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. In O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde (pp. 269-269). 1992.

MARSH, D., Maljers, A.; HARTIALA, A. **"Future Scenarios in Content and Language Integrated Learning (CLIL)"**. University of Jyväskylä: European Commission. 1994.

OLIVEIRA, D.A.; FELDEFEBER, M. **Políticas educativas y trabajo docente Buenos Aires**: Centro de Publicaciones Educativas y Material Didáctico, 2006.

SAVANI, D. **Formação de professores: aspectos históricos e teóricos do problema no contexto brasileiro**. Revista Brasileira de Educação, 14(40), 143-155. 2009.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). **Burnout: A Guide to Identifying and Managing Stress in the Workplace**. Harvard Business Review Press.

WENGZYNSKI, D. C.; TOZETTO, S. S. **A formação continuada face as suas contribuições para a docência**. In: SEMINÁRIO DE PESQUISA EM EDUCAÇÃO DA REGIÃO SUL, 9., 2012, Caxias do Sul. Anais [...] Caxias do Sul: ANPED SUL, 2012. Disponível em: Kiri-krê: Pesquisa em Ensino, Dossiê n.5, Vol. 2, dez. 2020 259

<http://www.ucs.br/etc/conferencias/index.php/anpedsul/9anpedsul/paper/viewFile/2107/513>. Acesso em: 01 nov. 2024.