

## **AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO PROFESSOR**

Avaliar é um processo de julgamento e como tal supõe atribuição de valor. Implica a coleta e análise de informações que subsidiam decisões e ações. Desempenho refere-se à atuação do professor no exercício profissional. Avaliar a atuação docente, com vistas a subsidiar e contribuir para o seu desenvolvimento profissional, extrapola a apreciação de seu desempenho na esfera da sala de aula. Supõe, além disso, analisar suas ações e interações no âmbito da escola, podendo ainda abranger ações em espaços técnicos e políticos mais amplos. Entretanto, varia o que se considera bom desempenho e a visão de desenvolvimento profissional que se assume em um processo avaliativo. Os critérios e padrões assumidos para sua apreciação expressam, dentre outros aspectos, concepções de mundo, de educação, de escola, de ensino, de aprendizagem e do processo de trabalho docente de quem faz o julgamento. Portanto, além da dimensão técnica, são inerentes ao processo avaliativo aspectos políticos, éticos e sociais. Em decorrência, são diversas as abordagens possíveis de serem adotadas ao se delinear a avaliação de desempenho dos professores, as quais condicionam os propósitos, os procedimentos e o uso a ser feito dos resultados. Dentre as finalidades, servir a: aprimoramento do ensino e, conseqüentemente, refletir-se na aprendizagem dos alunos; melhoria de propostas e práticas da escola; responsabilização e oferta de incentivos; acesso e/ou progressão na carreira. Em estudo desenvolvido por Torrecilla (2007), que caracterizou a estrutura e o funcionamento de sistemas de carreira e avaliação de desempenho docente da educação básica pública em países da América e Europa, são elencados os seguintes modelos de avaliação de desempenho em uso nos países pesquisados, que cumprem diferentes propósitos: 1) avaliação de desempenho integrada à avaliação da escola, com ênfase na autoavaliação do professor, em que não há sistema externo de avaliação; 2) avaliação de desempenho para casos especiais, em que o processo não é sistemático, previsto apenas em determinadas situações como para seleção de professores candidatos à licença para qualificação profissional; 3) avaliação de desempenho como insumo para o desenvolvimento profissional, visando informar ao docente sobre seu desempenho para que busque melhorar sua prática pedagógica, com base nas sugestões e observações a respeito de seu

desempenho; 4) avaliação como base para incremento salarial, que compreendem avaliações periódicas de desempenho docente, visando à concessão de estímulos externos para promoção da melhoria profissional; 5) avaliação para promoção na escala de progressão docente. Da pluralidade e diversidade de propósitos da avaliação, decorrem diferentes delineamentos que podem ser adotados para sua condução e diversas possibilidades de uso de seus resultados. Em um *continuum* de concepções, os delineamentos podem pautar-se desde uma visão de desempenho ideal do professor, que é tomado como referência para julgamento de cada profissional, tendo-se como expectativa a conformidade aos padrões definidos, até uma perspectiva que assuma como princípio que os integrantes da ação educativa são capazes de assumir o processo de transformação da educação escolar, tendo como referência um projeto educacional, do qual emanam os critérios de avaliação do desempenho do professor. A adoção de um modelo ideal de bom professor implica a descrição dos desempenhos esperados, os quais se constituem em referência para julgamento, tendo-se como expectativa a conformidade aos padrões definidos. A qualidade e produtividade do trabalho docente tendem a ser entendidas como decorrentes exclusivamente de habilidades ou competências individuais, estando ausente uma análise que articule o desempenho do professor às condições e relações de trabalho em que este é produzido. Usualmente o procedimento adotado elege como avaliador o superior imediato, colocando-se uma via de mão única. Além de apoiar possíveis práticas autoritárias, não raras vezes identificadas nas relações chefe-subordinado, desconsidera a apreciação que o professor tenha de seu próprio desempenho e de seus superiores hierárquicos. Uma relação de diálogo, abertura e confiança entre os que integram a organização escolar não é estimulada com uma avaliação pautada por tal procedimento.

Em uma concepção em que a qualidade do desempenho individual é apreciada de modo articulado ao projeto e contexto do trabalho escolar, as expectativas de desempenho têm como referência o projeto educacional definido coletivamente. Supõe a participação de professores desde a produção e crítica de informações acerca do contexto em análise até a construção coletiva de propostas para seu aprimoramento. A avaliação é assumida como uma prática dinâmica de investigação, que integra o planejamento escolar em uma dimensão educativa. A avaliação do professor e de sua atuação profissional é um dos indicadores de análise da qualidade do trabalho escolar, que deve ser apreciado de modo

SOUZA, S.Z. Avaliação de desempenho do professor. In: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. **DICIONÁRIO**: trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. CDROM.

abrangente, significando que todos os integrantes e os diversos componentes da organização escolar sejam avaliados. A compreensão é a de que a produção da qualidade do trabalho extrapola a somatória de competências individuais, mas resulta de interações e confrontos entre as diversas concepções e práticas que convivem na escola. Busca-se criar uma imagem construtiva da avaliação de desempenho docente que se coloca a serviço de seu desenvolvimento profissional. Dos propósitos que norteiam a avaliação de desempenho, de natureza formativa (integrada a um programa de contínuo aperfeiçoamento) ou somativa (apoiando classificação e seleção), decorrem diferentes possibilidades de uso de seus resultados, que tanto podem servir para que professores se vejam mais reconhecidos e valorizados em seu exercício profissional como para fins classificatórios e de seleção. O uso a ser feito dos resultados da avaliação condicionam as relações que os professores estabelecem com o processo avaliativo e, em decorrência, o clima preponderante em que este se desenvolve: de confiança e cooperação ou, em oposição, de suspeita e competição.

Quanto a critérios (*standards*) a serem observados ao se estimar a qualidade de sistemas de avaliação de desempenho de professores, tem-se a contribuição do *Joint Commitee on Standards for Educational Evaluation* que aponta quatro atributos: ética (*propriety*), utilidade (*utility*), viabilidade (*feasibility*) e precisão (*accuracy*). Para atender à dimensão ética, a avaliação de desempenho de professores precisa assegurar uma condução que seja reconhecida como justa por todos os envolvidos, respeitando-se o bem-estar pessoal e social. Os *standards* de utilidade orientam as avaliações no sentido de que venham a produzir informações pertinentes, precisas e em tempo hábil, fornecendo resultados que apoiem encaminhamentos subsequentes de redirecionamento e aprimoramento de propostas e ações. Viabilidade refere-se à garantia de que a avaliação tenha condições políticas, administrativas, materiais e financeiras para ser implementada. Os critérios de precisão demandam que as avaliações produzam informações confiáveis que apoiem interpretações e conclusões consistentes.

**SANDRA ZÁKIA SOUSA**

JOINT COMMITTEE ON STANDARDS FOR EDUCATIONAL EVALUATION. **The personnel evaluation standards:** how to assess systems for evaluating educators. Thousand Oaks: Corwin Press, a Sage Company, 1988.

TORRECILLA, J. M. Avaliação do desempenho e carreira docente: um estudo em cinquenta países da América e Europa. In: **O desafio da profissionalização docente no Brasil e na América Latina**, Brasília, Consed, Unesco, 2007.

SOUZA, S.Z. Avaliação de desempenho do professor. In: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. **DICIONÁRIO:** trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. CDROM.