

PPGPP
30 ANOS

JOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023

CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS



QUEM TEM MEDO DA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO? ouvindo professores (as) da rede estadual no interior do Tocantins.

Cleomar Locatelli¹

RESUMO

O artigo trata da avaliação do desempenho docente e tem como objetivo analisar a aceitação e a compreensão dos (as) próprios (as) professores (as) sobre a mensuração do seu trabalho. A discussão teórica apresta o debate considerando suas perspectivas de controle e de desenvolvimento profissional, com base em autores como Alves e Figueiredo (2011), Gatti (2014), Libâneo (2015), entre outros. Os dados empíricos foram coletados através da aplicação de um questionário junto aos professores da rede pública de educação do estado do Tocantins. Os resultados da pesquisa apontam para uma realidade em que a avaliação de desempenho docente é tomada mais em função do seu potencial positivo, sendo evidente também as controvérsias em torno do tema e as dificuldades do corpo docente em assumir um posicionamento crítico frente aos modelos existentes.

Palavras-chave: Avaliação. Desempenho. Docente.

ABSTRACT

The work deals with the evaluation of teaching performance and aims to analyze the acceptance and understanding of the teachers themselves regarding the measurement of their performance. The theoretical discussion advances the debate considering its perspectives of regulation and control or professional development, based on authors such as Alves and Figueiredo (2011), Gatti (2014), Libâneo (2015), among others. Empirical data were collected through the application of a questionnaire with teachers from the public education network in the state of Tocantins. The research results point to a reality in which the evaluation of teaching performance is taken more in terms of its positive potential, also being evident the controversies around the theme and the difficulties of the decent body in assuming a critical position in front of the existing models.

Keywords: Evaluation. Performance. Teacher.

1 INTRODUÇÃO

Os resultados da educação escolar, positivos ou negativos, nos remetem, em grande medida, a diversos debates e questionamento sobre suas causas. Grosso modo, as explicações para o rendimento escolar tendem a buscar justificativas nos insumos escolares, nas condições socioeconômica das famílias ou na ação docente. São aspectos da realidade escolar que assumem condições diversas e se

¹ Professor da Universidade Federal do Norte do Tocantins (UFNT); doutor em políticas públicas; e-mail: locatelli@uft.edu.br

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP
30 ANOS

JOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023

CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS



complementam como partes do ambiente educativo a ser compreendidos pelos processos avaliativos.

O conceito, os modelos e instrumentos de avaliação sempre fizeram parte do trabalho docente. A tarefa de avaliar para classificar, para diagnosticar ou para promover, com mais ou menos ênfase em cada um destes objetivos, tem perpassado as atribuições do magistério de maneira que o tema e suas controvérsias não são assuntos estranhos a estes profissionais.

O diferencial aqui é que tratamos da ação em que se coloca em tela o desempenho do próprio docente. E, nesse caso, não devemos ignorar que haja certa expectativa, como em outras profissões, que pode remeter a uma determinada resistência em aceitar ser avaliado. Tal expectativa não seria descabida, tendo em vista que os reclamados problemas do processo de escolarização (qualidade da educação e desempenho escolar), constantemente presentes nas preocupações sociais e econômicas, não tardam em responsabilizar os (as) professores (as). Na realidade, seria até de se esperar que houvesse uma certa recusa aos processos avaliativos, visto que, como docentes, responsabilizados pela qualidade do ensino, muitas vezes, são tomados mais como problema do que como solução (FELDFEBER, 2007).

Assim, ressalta-se a importância não só do debate sobre a avaliação do desempenho docente, mas, sobretudo, de ouvi-los em relação à própria avaliação: sobre modelos de avaliação em curso, sobre os objetivos da avaliação, sobre quem deve avaliar o (a) professor (a) e sobre as ações existentes em sua rede de ensino. São questões que podem fundamentar o debate referente à organização e orientação do trabalho escolar, contribuindo para a compreensão da ação docente e de seu contínuo desenvolvimento.

Neste sentido, no presente artigo, analisaremos os dados de uma pesquisa junto aos (as) professores (as) da rede estadual de ensino, no norte do estado do Tocantins, que buscou saber como esse grupo docente se posiciona em relação a avaliação do seu próprio desempenho.

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP
30 ANOSJOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS



A pesquisa obteve a participação de 157 professores (as) de escolas públicas, sendo 51 pertencentes às redes municipais de quatro municípios do Interior do Estado: Tocantinópolis, Gurupi, Araguaína e Nazaré do Tocantins, e 106 da rede estadual, atuantes nas escolas da região norte do estado.

A pesquisa foi realizada entre os meses de junho a dezembro de 2022, tendo sido autorizado pela Secretaria de Estado de Educação do estado do Tocantins e aprovada pelo Comitê de ética em pesquisa, parecer: 5.591.508. O questionário foi aplicado por meios digitais, utilizando-se do *google* formulário, encaminhado por *e-mails* e grupos de mensagens ao público definido. Cada participante só poderia prosseguir na resposta ao questionário se fizesse a leitura do Termos de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e concordasse com a participação.

2 A AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE ENTRE DUAS PERSPECTIVAS

Embora estejamos tratando de uma temática com inúmeras compreensões e possibilidades de análises, que precisa ser tratada de maneira “decidida, porém, cautelosa” (LIBÂNEO, 2015, p. 212), dois aspectos ou perspectivas têm prevalecido quando verificamos o conjunto dos interesses de quem os defende: um voltado para o aperfeiçoamento do ato pedagógico, relacionado ao desenvolvimento permanente da profissão e o outro relacionado aos objetivos de controle e regulação. Essa análise foi feita por Alves e Figueiredo (2011, p. 126) “A avaliação de desempenho docente assenta, fundamentalmente, em duas perspectivas: a do desenvolvimento profissional e a do controle, [...]”.

Contudo, as sutilezas de uma realidade complexa como a prática docente, exigem sempre uma revisão das possibilidades e do conjunto de interesses que compõem o ambiente escolar. O aperfeiçoamento do ato pedagógico, por exemplo, como eixo compreensivo da avaliação do desempenho docente, pode ser relacionado também às denominadas competência. E, neste caso, tende a reforçar um viés praticista, ou seja, uma aposta na prática escolar, enquanto o caminho quase que exclusivo de preparação para o magistério. Essa visão, embora valorize o processo

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP
30 ANOS

JOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023

CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUIS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA

Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS



avaliativo voltado ao aprendizado permanente, vai minimizar as necessidades de uma ampla cultura geral e de um preparo teórico e crítico como base para realizar experiências significativas. É por meio da indicação desta “prática redentora” que se justifica o ingresso de professores com formação mínima, egressos dos cursos aligeirados, com pouca ou nenhuma base teórica e crítica.

Contudo, compreendemos que a avaliação do desempenho docente também pode ser uma ação favorável ao desenvolvimento profissional permanente, desde que se constitua como uma ação democrática e significativa para o corpo docente. Sua condição é que ela aconteça em um ambiente de autonomia e de ampla compreensão dos aspectos objetivos e subjetivos que envolvem o ato educativo. Observamos ser essa a perspectiva defendida por Gatti (2014, p. 374), quando se refere a necessidade de uma “[...] perspectiva dinâmica, analítico-construtiva ou de reflexão radical”, para que aconteça o processo avaliativo do desempenho docente.

Esta autora defende a avaliação docente como um processo de valorização e desenvolvimento das pessoas, focado no processo de formação, sendo uma ação que necessariamente deve partir de e envolver todo o grupo docente. “Pressupõem colocar em evidência suas premissas formativas, os valores e contextos de referência em relação aos quais se avalia, compartilhando-os.” (GATTI, 2014, p. 375)

Na perspectiva da avaliação do desempenho enquanto controle os dados/resultados coletados e divulgados devem servir às comparações e responsabilizações. Premiações, exposições e constrangimentos são os modos de repercussão dos resultados, em nome de uma suposta celebração ou reconhecimento do constatado nas escolas. A utilização dessa perspectiva de avaliação no âmbito do trabalho escolar tem tomado como indicador, quase que exclusivamente, os resultados de avaliações em larga escala.

Segundo Gatti (2014), em grande medida, esse modelo de avaliação é realizado de modo externo, considerando o produto final na aferição do aprendizado dos alunos por testes padronizados ou pela observação de especialistas. Não sem

PROMOÇÃO



APOIO



exagero se constata uma relação destes processos com o adoecimento, com a sobrecarga e com o desinteresse dos jovens pela profissão.

3 COMO OS (AS) PROFESSORES (AS) SE MANIFESTAM EM RELAÇÃO A AVALIAÇÃO DO SEU DESEMPENHO

Como destacamos anteriormente o estudo envolveu professoras e professores da rede estadual do Tocantins que atual na região norte do estado, mais precisamente aqueles que pertencem à regional de Tocantinópolis. Esta regional inclui um total de 11 municípios, sendo constatado resposta de participantes que atuam em escolas estaduais de nove destes municípios.

Em relação ao regime de trabalho dos participantes, constatamos que apenas 19% informaram sua situação funcional como efetiva, os demais, 81%, afirmaram que estão vinculados a rede estadual de educação por contrato temporário. Essa é uma realidade que não diz respeito apenas ao grupo de participantes da pesquisa. Conforme informações obtidas na Sinopse estatística de 2022 (BRASIL, 2022), de um total de 7.761 docentes da rede estadual de educação do Tocantins, 6.028 (77,6%), apresentavam vínculo funcional temporário.

Sobre a área de formação dos participantes constatamos que as diversas áreas ficaram representados: 23% tinham formação em pedagogia, 19% em letras, 20% em matemática, 20% em ciências humanas ou sociais (história, filosofia, geografia, artes ou sociologia), 11% ciências da natureza (química, física ou biologia), 6% educação física e 1% outras.

Sobre o tempo de atuação no magistério, a grande maioria dos participantes, 57% informaram ter mais de 10 anos de atuação, 13% informaram atuar no magistério entre cinco e 10 anos, 19% entre dois e cinco anos e 11% disseram ter até dois anos de atuação. Esse dado também nos remete a uma situação em que, mesmo com um percentual alto de professores em regime de contrato temporário, boa parte deles já se encontram em atuação no magistério a mais de 10 anos.

PROMOÇÃO



APOIO





O questionário, contendo ao todo 18 questões, contemplou quatro blocos de informação: a) caracterização dos participantes; b) concepção de avaliação do desempenho docente; c) questões sobre os modelos atuais de avaliação e suas consequências; e d) questões específicas sobre a pandemia.

Para o presente estudo, além do recorte específico em relação aos participantes da rede estadual de educação, vamos apresentar resposta às questões referentes aos blocos a, b e c, do questionário. Mais especificamente, para atender o objetivo da análise, buscamos um conjunto de questões divididas em três temáticas principais: 1. Sobre ter seu desempenho com docente avaliado; 2. Sobre quem tem avaliado e quem deve avaliar o desempenho docente; e 3. Sobre a avaliação do desempenho docente pelos resultados do Índice de Desenvolvimento da Ed. Básica (IDEB).

3.1 Sobre ter seu desempenho com docente avaliado

Para tratar desta questão, na primeira pergunta, pedimos aos participantes que se posicionassem sobre a seguinte afirmação: “meu desempenho como professor (a) deve ser constantemente avaliado.” Como resposta percebemos que a grande maioria concordou totalmente (36%) ou concordou (49%) com a afirmação. Os participantes que concordaram parcialmente (13%) e os que discordaram (2%) constituíram um grupo bem inferior como podemos constatar no Gráfico 1.

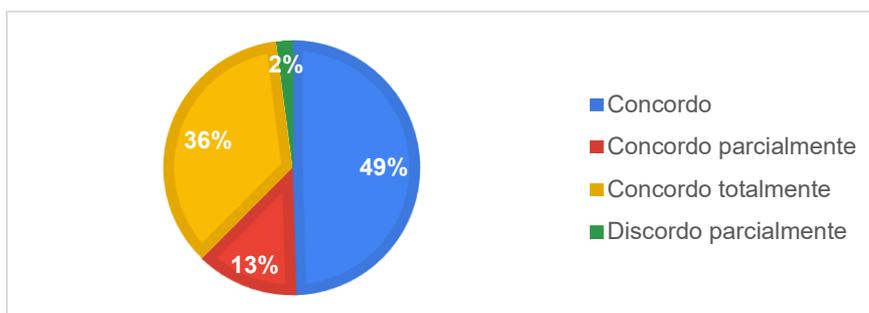


Gráfico 1 - Se concorda que o desempenho docente deve ser constantemente avaliado.

Fonte: Elaboração própria com base nos questionários.

Esse dado nos revela uma realidade em que não se constata uma resistência do quadro docente em relação à avaliação do seu desempenho. Transparece aqui

um importante desprendimento em relação um processo avaliativo. Tal posicionamento nos leva à hipótese de que, a avaliação, não sendo alheia ao conjunto do seu trabalho, é compreendida, predominantemente, no seu sentido pedagógico ou relacionada ao desenvolvimento profissional. Em algum sentido essa hipótese é corroborada pelo resultado da segunda questão analisada.

Quando solicitamos que se posicionassem diante da seguinte afirmação: “meu desempenho como professor (a) é avaliado permanentemente como parte da própria interação ensino-aprendizado”, 56% concordaram com a afirmação, 25% concordaram totalmente, 13% concordaram parcialmente, 4% discordaram ou discordaram totalmente e 2% discordaram parcialmente, como podemos notar no Gráfico 2.

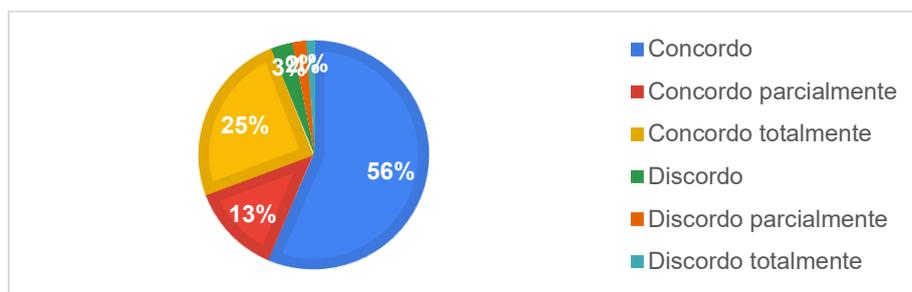


Gráfico 2 – Se considera que o desempenho como professor (a) é avaliado permanentemente como parte da própria interação ensino-aprendizado.

Fonte: Elaboração própria com base nos questionários.

Neste último caso percebemos que mais de 80% vão concordar ou concordar totalmente com a afirmação, relacionando a avaliação do desempenho docente a um procedimento que ocorre de forma permanente, como algo inerente ao processo ensino-aprendizagem. Podemos inferir que tal compreensão, em princípio, dispensa a necessidade de uma ação sistemática ou institucional para conferir o desempenho docente. Do mesmo modo, também, essa compreensão ajuda a explicar o dado anterior, relativo a uma ampla aceitação da avaliação do desempenho pelo quadro docente.

Além disso, outro fato que nos ajuda a compreender a aceitação de processos avaliativos pode ser relacionado ao que foi denominado por Feldfeber (2007) como o modelo que busca imputar ao docente uma autonomia condicionada às regras do mercado. Ou seja, com esse modelo, a carreira docente passa a ser definida pela flexibilização das relações de trabalho, por remunerações relacionadas ao mérito, por premiações, por avaliações com regras objetivas, entre outras (FELDFEBER, 2007). Sendo compreensível que boa parte do corpo docente, principalmente numa realidade de muitos trabalhadores temporários, venha incorporar as regras do modelo ao seu discurso.

3.2 Sobre quem tem avaliado e quem deve avaliar o desempenho docente

Um segundo conjunto de respostas que buscamos analisar estão relacionadas a quem tem avaliado o trabalho docente e quem deve avaliar. Uma indagação que nos leva a reunir algumas informações sobre como tem sido tratada a questão no interior das escolas públicas e sobre qual é a compreensão dos participantes.

Diante da pergunta “conforme suas observações, o desempenho do professor (a) tem sido avaliado, principalmente, por quem?”, verificamos que 43% dos participantes apontaram para os diretores de escolas e coordenadores pedagógicos, 37% indicaram as redes de ensino (secretarias de educação e diretorias de ensino), 11% indicaram os estudantes como avaliadores principais, 3% indicaram a ele mesmo (autoavaliação). Os pais, o Ministério da Educação e por ninguém receberam 2% das indicações cada, conforme podemos constatar no Gráfico 3.

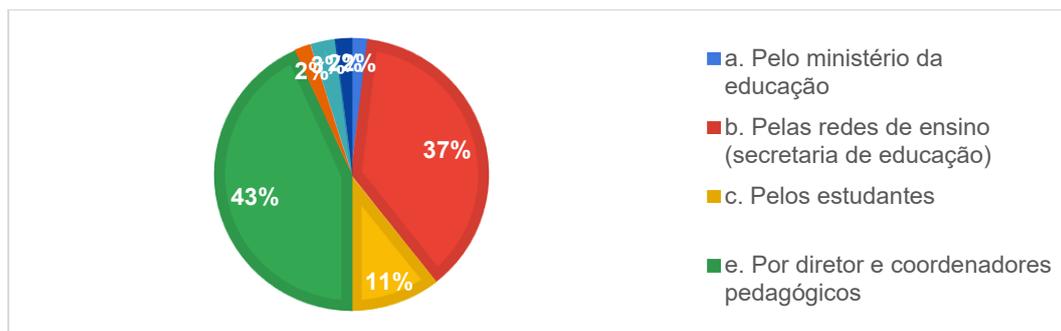


Gráfico 3 - Quem tem avaliado o trabalho docente.
Fonte: Elaboração própria com base nos questionários

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP
30 ANOSJOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS

Verifica-se que a gestão escolar, segundo a percepção de grande parte dos participantes da pesquisa, tem assumido o papel de realizar a avaliação do desempenho docente. Uma resposta esperada diante das atribuições de funções no interior da escola, visto que, segundo Libâneo (2015, p. 212), “os diretores de escola e os coordenadores pedagógicos precisam, todavia, enfrentar o desafio de avaliação qualitativa da atividade docente através da observação sistemática de aulas e do diálogo e da reflexão conjunta com os professores, como uma das condições do desenvolvimento profissional.” Contudo, ressaltamos o fato de menos da metade dos participantes assinalarem esta alternativa, denotando uma realidade em que outros agentes se destacam como avaliadores do desempenho docente, entre os quais constatamos a participação de alunos e pais com 11 e 2%, respectivamente.

Sobre as respostas que indicam a rede de ensino, através das secretarias de educação, com a principal executora da avaliação docente, sendo indicada por 37% dos participantes, consideramos que tais respostas estariam se referindo, possivelmente, a Instrução Normativa/TO nº 002, de 26 de setembro de 2017, que foi instituída com a finalidade de levar a cabo a avaliação dos servidores públicos da Secretaria de Educação, Juventude e Esporte, no estado.

Na continuação da pesquisa foi perguntado aos participantes se na sua rede de ensino havia um sistema próprio, destinado a conferir o desempenho docente. Em resposta, 62% responderam que sim, 11% informaram que não e 27% disseram não ter conhecimento. Ou seja, embora tenha sido instituído uma política de avaliação dos servidores públicos da área de educação no estado do Tocantins, parte significativa dos docentes participantes da pesquisa (38%) não tem informações.

Diante da pergunta: “Na sua compreensão as redes de ensino ou escolas devem ter uma política próprio de avaliação do desempenho docente?”, apenas 2% responderam que não e 11% informaram que não teriam opinião sobre. No conjunto podemos deduzir que grande parte dos participantes da pesquisa, de fato, considera importante que se estabeleça, institucionalmente, um processo de avaliação do desempenho docente. Contudo, em se tratando de instância avaliadora, percebemos

PROMOÇÃO



APOIO



não haver consenso. Enquanto 50% indicam que redes de ensino e escolas devem ter uma política de avaliação, 22% consideram que esta política deve ser uma ação da escola e 14% que deve ser uma política da rede de ensino, como se pode constatar no Gráfico 4.

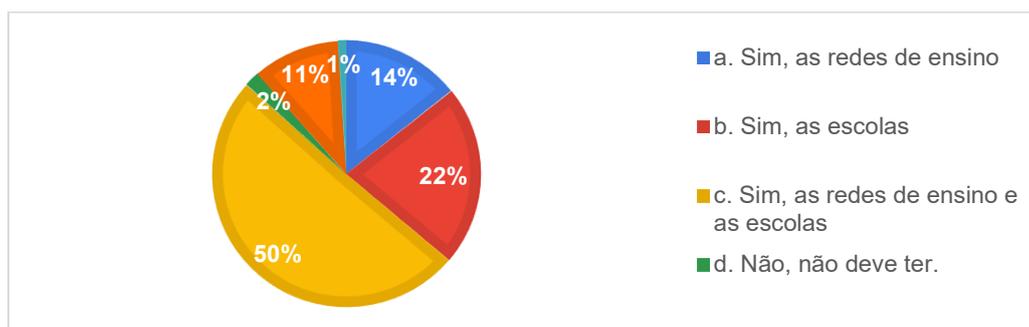


Gráfico 4 – Sobre uma política própria de avaliação do desempenho docente.

Fonte: Elaboração própria com base nos questionários

Conforme discussão teórica apresentada anteriormente, para que a avaliação docente aconteça como uma ação de desenvolvimento profissional, para que sirva ao propósito de valorização e de objetivos didáticos-pedagógicos, com o consentimento e a participação do próprio corpo docente, a escola deverá ser o *locus* privilegiado desse processo. Em defesa de uma avaliação com foco no desenvolvimento profissional, Gatti (2014, p. 382), afirma que “também é necessário que esse processo faça parte do trabalho nas escolas, integrado a processos de formação continuada em serviço.”

Nesse sentido, faz-se necessário observar, que, embora parte significativa dos participantes tenha sinalizado a escola como o lugar da avaliação docente, percebe-se haver um percentual significativo que não toma uma posição definitiva em relação a isso. Notamos que, além dos 50% que flexibilizam a instância avaliadora (rede de ensino ou escola), 11% não se posicionam e 14% defendem que a política de avaliação deve ser uma iniciativa da rede de ensino.

3.3 Sobre a avaliação desempenho docente pelos resultados do Ideb

PROMOÇÃO



APOIO



O terceiro ponto que buscamos analisar está relacionado à compreensão dos participantes, referente a avaliação do seu trabalho, por meio dos resultados de avaliações externas e da divulgação do IDEB. Nesse sentido, inicialmente, os participantes foram solicitados a se manifestar, apresentado seu nível de concordância ou discordância, com a seguinte afirmação: “Meu desempenho como professor (a) melhorou em função das avaliações da educação básica divulgadas pelo IDEB”.

Os resultados, como se pode confirmar no Gráfico 5, revelam que para a maioria dos participantes, essa forma de avaliação de desempenho, não é compreendida como algo negativo ao trabalho docente. Percebe-se que 70% dos participantes concordam ou concordam totalmente, que seu desempenho tenha melhorado com a divulgação dos resultados da avaliação da educação básica, por meio do IDEB. Aqueles que concordam parcialmente ou discordam parcialmente somam 24% e, apenas 6%, vão apresentar uma posição mais radicalmente crítica, discordando ou discordando totalmente da afirmação.

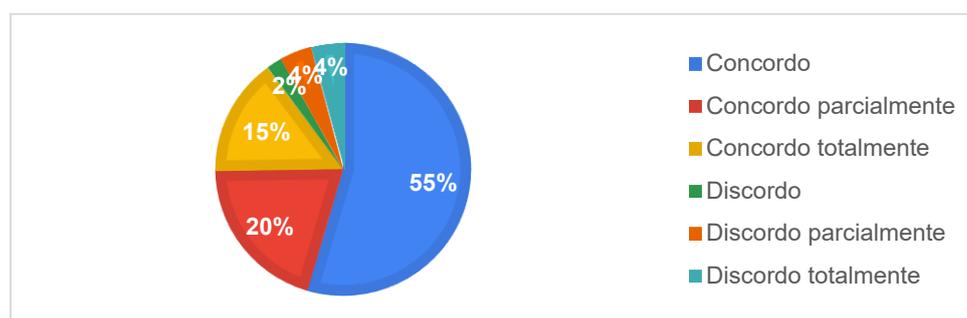


Gráfico 5 – Se concordam ou não que seu desempenho melhora em função das avaliações da educação básica divulgada pelo IDEB.

Fonte: Elaboração própria com base nos questionários

Esse dado precisa ser analisado, em primeiro lugar, considerando o que se entende como desempenho docente, que pode ser compreendido, em princípio, pelo mesmo viés dos indicadores produzidos pelo sistema de avaliação da educação básica. Na ausência de um processo reflexivo e crítico sobre as finalidades do processo educativo, da escola e do próprio trabalho docente, sobram os indicadores existentes para definir o sentido da melhoria do trabalho. Em segundo lugar, para

PPGPP
30 ANOSJOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS



além de uma possível visão acrítica dos participantes sobre o sistema de avaliação da educação básica, percebe-se que estes, estariam consideram os resultados das avaliações externas, de fato um parâmetro para a definição da qualidade da sua ação. Isso significa que os resultados positivos ou negativos, divulgados ou a serem divulgados, estão preenchendo uma lacuna referente à verificação do seu desempenho.

No Quadro 1 relacionamos um conjunto de manifestações dos participantes para entender melhor o impacto da avaliação em larga escala sobre o seu trabalho. Na primeira questão, procurando saber se os resultados do Sistema de Avaliação da Educação Básica (SAEB), divulgados pelo IDEB, eram “capazes” ou “suficientes” para mensurar o desempenho docente. Com resposta, entre os que discordaram ou discordaram (totalmente ou parcialmente) estão 12% dos participantes. Entre os que concordaram ou concordaram totalmente estão 49% dos participantes e entre aqueles que concordam em parte (concordam parcialmente) estão 39%. Ou seja, parte significativa dos participantes compreendem que os resultados do SAEB/IDEB servem ao propósito de avaliar o seu desempenho como docente, ainda que de forma parcial para uma parte deles.

Na segunda pergunta os participantes se manifestaram sobre a possibilidade de bonificações a partir dos resultados do SAEB/IDEB. Neste caso, o percentual dos que discordam ou discordam (totalmente ou parcialmente) aumentou, chegando a 25%, no entanto, verificamos que 40% vão concordar ou concordar totalmente com esta possibilidade e outros 34% vão concordar parcialmente. Sendo possível afirmar que parte significativa dos docentes não estariam se opondo a um sistema de bonificações tendo em conta os resultados do SAEB/IDEB.

Na terceira e última pergunta buscamos saber se os resultados alcançados no SAEB/IDEB estariam motivando a continuar no magistério. As respostas a essa pergunta também nos levam a uma realidade em que grande parte dos participantes não se sentem desmotivados pelos dados. Verificamos que 50% concordam ou concordam totalmente que os resultados alcançados motivam a continuar no

PROMOÇÃO



magistério, se juntarmos àqueles que concordam parcialmente com essa afirmação teremos 80% dos participantes. Os que discordam ou discordam (totalmente ou parcialmente) são 20%.

Afirmação	Concordo totalmente	Concordo	Concordo parcialmente	Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente
Sinto que meu desempenho como professor (a) é medido em função dos resultados do SAEB/IDEB.]	14%	35%	39%	4%	6%	2%
Os resultados do SAEB/IDEB podem ser um bom parâmetro para instituir bonificações, relacionadas ao desempenho do professor (a).]	7%	33%	34%	8%	8%	9%
Avaliando o meu desempenho, em função dos resultados alcançados no SAEB/IDEB, considero que eles me motivam a seguir no magistério.	8%	42%	30%	4%	10%	6%

Quadro 1 - Posicionamento dos participantes relacionados a avaliação do desempenho docente através dos resultados do SAEB/IDEB

Fonte: Elaboração própria com base nos questionários

Chama atenção ainda, na análise do Quadro 1, o percentual de 30% ou mais de concordância parcial para todas as afirmações. Se de um lado esse dado ressalta a controvérsia do uso dos resultados SAEB/IDEB para avaliar o desempenho docente, de outro, esse percentual de concordância parcial pode traduzir também as dificuldades dos participantes em se dispor de maneira mais crítica sobre a questão. Segundo Maués (2016, p. 456) “A política de responsabilização parece ter sido plenamente introjetada nos professores que passaram a sentir no salário, no status e na própria valorização de sua profissão que existem consequências se os índices não forem atingidos.”

4 CONCLUSÃO

Verifica-se, pelos resultados da pesquisa, que a avaliação do desempenho não tem sido algo rejeitado pelos docentes que participaram da pesquisa. Pelo contrário, em grande medida, compreendem que sua ação deve ser objeto de avaliação constante, visto que também consideram que o próprio processo de ensino-aprendizagem carrega em si uma exigência constante de avaliação e autoavaliação.

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP
30 ANOSJOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS



Ou seja, a maioria dos participantes da pesquisa considerou que a sua ação como docente deve ser avaliada permanentemente e considerou também que esta avaliação deve ser vista como algo inerente ao conjunto do seu trabalho.

Contudo, não se nota nas respostas da maioria dos participantes uma resistência ou uma descrença nos resultados dos modelos de avaliação existente. Como podemos notar, embora grande parte da discussão teórica sobre o tema revele a fragilidade e mesmo a “perversidade” de um modelo de avaliação docente que visa o controle e a responsabilização docente, que apresenta um diagnóstico frágil da realidade escolar, que depõe contra a valorização docente e que pouco tem contribuído para os objetivos didáticos-pedagógicos, este não é compreendido nestes mesmos termos por grande parte dos participantes.

O exposto, para além de uma visão pouco crítica dos participantes em relação às iniciativas atuais que levam à avaliação do desempenho docente, faz-se necessário compreender que o professor se ressentido de uma visão mais assertiva sobre seu trabalho em ambientes sociais tão complexos e desafiadores. Não se deve ignorar que a expansão da chamada “sociedade do conhecimento”, as transformações das tecnologias de informação e comunicação e as mudanças no mundo do trabalho e da cultura, demandando da escola novas exigências e mudanças constantes para preparar as novas gerações que já se encontram inseridos nesta nova realidade. Este fato se impõe com uma necessidade constante de atualização, revisão de conhecimentos e de desenvolvimento profissional, algo nos obriga compreender a preparação para docência como algo muito mais exigente, que não se resume à formação inicial ou a experiência de trabalho. (TEDESCO; FNFANI, 2004)

Do mesmo modo, torna-se relevante destacar ainda, que no conjunto da amostra analisada, os participantes com situação funcional estável somam menos de 20%. Compreende-se que tal fato, em que tem grande parte dos docentes se encontra em situação de vínculo empregatício frágil, pode ter influído não só no modo como

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP
30 ANOSJOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS



compreendem a ação e a autonomia docente, mas também no que se refere aos “cuidados” em se manifestar sobre conteúdos sensíveis à gestão escolar.

REFERÊNCIA

ALVES, Maria Palmira; FIGUEIREDO, Luísa Lobão. A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE Quanto vale o que fazemos? **Educação, Sociedade & Culturas**, nº 33, 2011, 123-140

BRASIL. INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Sinopse Estatística da Educação Básica 2022**. Brasília: Inep, 2023. Disponível em: <<https://www.gov.br/inep/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/sinopses-estatisticas/educacao-basica>>. Acesso em: 27 maio de 2023.

FELDFEBER, Myriam. LA REGULACIÓN DE LA FORMACIÓN Y EL TRABAJO DOCENTE: UN ANÁLISIS CRÍTICO DE LA “AGENDA EDUCATIVA” EN AMÉRICA LATINA. **Educ. Soc.**, Campinas, vol. 28, n. 99, p. 444-465, maio/ago. 2007. Disponível em <http://www.cedes.unicamp.br>

GATTI, Bernardete Angelina. AVALIAÇÃO E QUALIDADE DO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DOCENTE. **Avaliação**, Campinas; Sorocaba, SP, v. 19, n. 2, p.373-384, jul. 2014

LIBÂNEO, José Carçps. **Organização e Gestão da Escola: teoria e prática**. 6. ed. rev. e ampl. São Paulo: Heccus Editora. 2015

MAUÉS, Olgaíses. As Políticas de Avaliação da Educação Básica e o Trabalho Docente. **Linhas Críticas**, Brasília, DF, v.22, n.48, p. 442-461, mai./ago. 2016

TEDESCO, Juan Carlos; FANFANI, Emílio. Tenti. Novos docentes e novos alunos. In: **Ofício de professor na América Latina e Caribe: trabalhos apresentados na Conferência Regional**. O desempenho dos professores na América Latina e no Caribe – novas prioridades. Brasília, julho de 2002. SP: Fundação Victor Civita; Brasília: UNESCO. Brasília, 2004.

TOCANTINS. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 002, DE 26 DE SETEMBRO DE 2017. Dispõe sobre a Avaliação do Desempenho dos Servidores públicos da Secretaria de Estado de Educação, juventude e Esporte e adota outras providências. **Diário Oficial do Estado**, n. 4.962 de 28 setembro de 2017.

PROMOÇÃO



APOIO