



**AVALIAÇÃO E CARREIRA DOCENTE: INICIATIVAS DA REDE DE ENSINO
ESTADUAL PAULISTA**

**EVALUATION AND TEACHER'S CAREER: INITIATIVES ON SAO PAULO
STATE NET**

BAUER, Adriana *

SOUSA, Sandra M. Zákia Lian **

* Pesquisadora da Fundação Carlos Chagas e professora do Departamento de Metodologia do Ensino e Educação Comparada da Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo. E-mail: adbauer@fcc.org.br

** Professora colaboradora da Universidade de São Paulo e professora do mestrado em Educação da UNICID. E-mail: sanzakia@usp.br

RESUMO

Este artigo explora finalidades, procedimentos e uso de resultados de avaliação docente, tendo como referência aportes da literatura que trata do tema, e procede a um mapeamento de dispositivos legais inseridos na política educacional da rede do estado de São Paulo no que se refere ao ingresso e progressão na carreira do magistério. A partir de uma introdução que situa a temática no contexto das políticas educacionais em curso no Brasil, o texto se organiza em três partes. A primeira trata de sistematizar contribuições da literatura, a partir da identificação de vertentes possíveis de serem foco de avaliação docente. Esses subsídios orientam a análise de iniciativas da Secretaria da Educação do Estado de São Paulo no que se refere ao ingresso e desenvolvimento na carreira dos professores que atuam na educação básica, objeto da segunda parte. A partir dessas considerações finaliza-se com indagações que suscitam a discussão da lógica da qualidade subjacente às avaliações docentes e das políticas de mérito.

Palavras-chave: Avaliação docente. Políticas educacionais. Desempenho docente.

ABSTRACT

This paper explores purposes, procedures and uses of teacher evaluation results, concerning to literature contributions on the subject, and proceeds to a mapping of legal devices inserted into the educational policy of the public schools' network of the São Paulo state, regarding to admission and career development of teacher. From an introduction that places the subject in the context of current policies in education in Brazil, the text was organized into three parts. The first one deals with systematic contributions of literature, identifying possible dimensions to be the focus of teacher evaluation. This theoretical support drives the analysis of initiatives of the Sao Paulo State Secretary of Education concerning access and career development of teachers working in basic education, the subject of the second half of the text. From these considerations, the article ends discussing questions that raise the logic of quality behind teacher evaluations and policies based on merit.

Keywords: Teacher's evaluation. Educational policies. Teacher's performance.

1 EMERGENCIA DA AVALIAÇÃO DOCENTE NAS POLÍTICAS EDUCACIONAIS DO PAÍS

A avaliação como mecanismo de gestão de políticas educacionais vem se consolidando, no Brasil, há mais de duas décadas, acompanhando o movimento internacional, apresentando-se como ferramenta indutora e promotora da qualidade de ensino. O que tem tido maior visibilidade dentre as iniciativas de avaliação são as avaliações em larga escala implementadas pelo governo federal e por governos estaduais e municipais, até por serem estas as privilegiadas pelos gestores nos processos de tomada de decisão. A tônica recai na verificação da proficiência e rendimento dos alunos, por meio de provas, sendo seus resultados interpretados como evidência da qualidade de ensino de uma dada rede ou escola.

No entanto, cada vez mais vêm sendo sistematizados procedimentos avaliativos que contemplam outras dimensões da educação, como é o caso da avaliação docente. Há que se observar que estes procedimentos ganham especificidades em sua operacionalização quando se trata da educação básica e da educação superior, sendo que este texto focaliza suas considerações na avaliação tal como vem se delineando para os profissionais da educação básica.

O movimento de valorização da avaliação docente, observado no Brasil nos anos recentes, reflete um contexto mundial que enfatiza ser o professor um dos principais fatores determinantes da qualidade do ensino. Daí se origina, dentre outras iniciativas, a criação de procedimentos de aferição de desempenho, de certificação com base em competências estabelecidas a partir de um perfil do profissional desejável e de oferta de incentivos diferenciados, por mérito. Como realça Connell:

Nos últimos anos, os professores e a qualidade da prática docente tornaram-se o foco de um amplo debate sobre políticas de ensino. Em 2002, a OCDE¹ deu início a um grande projeto sobre políticas de ensino, que acabou envolvendo 25 países e cujos resultados foram publicados em um volume intitulado *Teachers matter* (OECD 2005). O debate acadêmico sobre profissionalismo, padrões de ensino e impacto da globalização no magistério acontece em nível internacional como mostra o recente *Handbook of teacher education* de Townsend e Bates (2007). (CONNELL, 2010, p.165).

Na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – Lei no. 9394/96, que contém diversos dispositivos direcionados à avaliação da Educação Básica e do Ensino Superior, há aqueles que incidem, direta ou indiretamente, na formação e carreira docente.

No que se refere à avaliação da formação inicial, é previsto no artigo 9º um processo de avaliação das instituições e dos cursos de educação superior pela União, “com a cooperação dos sistemas que tiverem responsabilidade sobre este nível de ensino” (Artigo 9º, inciso VIII)

Integrando os dispositivos que visam promover a valorização dos profissionais da educação, é prevista a avaliação docente para ingresso e progressão na carreira conforme artigo 67 da referida lei:

Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:

- I - *ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;*
- II - *aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;*
- III - *piso salarial profissional;*
- IV - *progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho [...]. (BRASIL, 1996, grifos nossos).*

Registra-se ainda no marco legal que o recente Decreto que reformulou o Ministério da Educação/MEC (Decreto 7.480 de 16-05-2011) prevê, em seu artigo 34, dentre as competências da Diretoria de Valorização dos Profissionais da Educação:

- I - auxiliar os Estados, o Distrito Federal e os Municípios:
 - a) na estruturação de carreiras para os profissionais da educação; e
 - b) na definição de critérios técnicos de mérito e desempenho para a escolha de diretores de escola, bem como as formas de participação da comunidade escolar na respectiva escolha [...]. (Decreto 7.480, art. 34º)

Com relação aos diretores há ainda referência no Projeto de Lei (PL nº 8.035)² ao condicionamento do repasse de transferências voluntárias na área da educação, para os estados, o Distrito Federal e os municípios, à aprovação de lei específica relativa a observância de critérios técnicos de mérito e de desempenho e a processos que garantam a participação da comunidade escolar preliminares à nomeação comissionada de diretores escolares (meta 19). Propõe, ainda, a aplicação de “prova nacional específica a fim de subsidiar a definição de critérios objetivos para o provimento dos cargos de diretores escolares”.

No que se refere aos docentes cabe lembrar a criação, pelo Ministério da Educação, da Prova Nacional de Concurso para ingresso na carreira docente, cuja primeira edição está

prevista para 2012. Esta Prova se apresenta como subsídio para os estados, o Distrito Federal e os municípios na realização de concursos públicos para a admissão de docentes para a educação básica. Paralelamente, a avaliação busca oferecer parâmetros para auto-avaliação dos participantes da Prova e fornecer subsídios qualitativos que possam ser incorporados à formulação e à avaliação de políticas públicas de formação inicial e continuada de docentes (Portaria Normativa nº 3, de 2 de março de 2011, artigo 2º).

O que se nota é a crescente presença da questão da avaliação docente nas normatizações emanadas do Ministério da Educação, com a tendência de se enfatizar instrumentos de aferição de conhecimentos e habilidades cognitivas, como provas, realçando desempenho e mérito docentes.

Considerando serem recentes tais indicações, resta-nos acompanhar que significados serão a elas atribuídos nas regulamentações dos estados e municípios e como se dará sua articulação com políticas de valorização do magistério, que supõem a elaboração ou revisão de estatutos da profissão e planos de carreira, contemplando melhorias salariais e de condições de trabalho, bem como possibilidades de formação e aprimoramento profissional. Além disso, essas precisam incidir na atratividade da carreira docente e retenção dos profissionais após a conclusão da etapa inicial de formação.

É nesse contexto de debates que se voltam à atratividade do magistério, ao aprimoramento da formação inicial e continuada de professores e a mecanismos para retenção de bons profissionais na carreira, que se delineiam propostas de reformulação das estruturas de carreira e de salários. Essas propostas, gradualmente, vêm contemplando possibilidades de diferenciações decorrentes não apenas de formação e titulação, critérios tradicionalmente utilizados, mas também resultantes de avaliação de proficiência em provas de conhecimentos e habilidades e de atuação profissional.

Como subsídio para uma interlocução com o marco legal vigente no estado de São Paulo sobre avaliação docente, foco deste artigo, apresentam-se, a seguir, contribuições da literatura nacional e internacional sobre vertentes, concepções e funções da avaliação docente, seus limites e possibilidades.

2 VERTENTES DA AVALIAÇÃO DOCENTE

Um primeiro aspecto a destacar é a possibilidade de diferentes vertentes de avaliação docente, definidas pelo momento de realização do processo avaliativo em relação à formação

e à carreira docente, que podem ser classificadas como: avaliação da formação inicial, avaliação para ingresso na carreira e avaliação do desenvolvimento na carreira. A essas vertentes associam-se focos específicos de análise, com respectivos indicadores, sistematizados no Quadro 1.

Vertentes	Dimensões (o que avaliar)	Indicadores
Formação inicial	→ Conhecimentos específicos e pedagógicos	Avaliação de egressos (prova de final de curso)
	→ Rendimento escolar dos alunos ⁶	Informação sobre o desempenho dos egressos no curso
Ingresso na carreira	→ Formação e experiência	Habilitação / Títulos
		Atividades profissionais exercidas
	→ Conhecimentos específicos e pedagógicos	Desempenho em prova de conhecimentos e habilidades
Desenvolvimento na carreira	→ Formação e experiência	Habilitação /Títulos
		Tempo de serviço
		Atividades profissionais exercidas
	→ Conhecimentos específicos e pedagógicos	Desempenho em provas de conhecimentos e habilidades
	→ Desempenho (atuação)	Vínculo institucional
		Atualização e aperfeiçoamento profissional (Formação continuada)
	Atuação profissional	
	→ Desempenho dos alunos	Desempenho em provas de conhecimentos e habilidades

Quadro 1 - Vertentes, dimensões e indicadores da avaliação docente

Fonte: Elaboração das autoras a partir de Day, 1993; Darling-Hammond, 1997; Duke; Stiggs, 1997; Iwanicki, 1997; Torrecilla, 2007; Barreira; Rebelo, 2008; Gatti, 2011.

As vertentes e dimensões aqui elencadas ilustram aspectos usualmente presentes na literatura analisada sobre avaliação docente, sendo reiterados a partir de diferentes recortes temáticos assumidos pelos autores (ver, por exemplo, DAY, 1993; DARLING-HAMMOND,

1997; DUKE; STIGGS, 1997; IWANICKI, 1997; TORRECILLA, 2007; BARREIRA; REBELO, 2008; GATTI, 2011).

Há que se destacar que, independentemente das vertentes da avaliação docente em análise, dois propósitos³ são a elas associados ou a elas se aplicam: os de natureza formativa e os de natureza somativa (SCRIVEN, 1967; BARRET, 1986; BARREIRA e REBELO, 2008; DAY, 1993). A avaliação formativa visa ao desenvolvimento das pessoas e ao aprimoramento profissional, apoiando-se em pressupostos direcionados à compreensão dos fatores e dos valores que condicionam um determinado tipo de ação. A avaliação somativa é usada para fins de classificação e seleção, focalizando resultados obtidos, sem que haja, necessariamente, preocupação com os fatores que condicionaram ou influenciaram aqueles resultados.

Dos propósitos, de natureza formativa ou somativa, que norteiam a avaliação de conhecimento, habilidades ou atuação docente “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 de seleção”, como mostra Sousa (2010). As relações que os professores estabelecem com o processo avaliativo são condicionadas pelo uso que se fizer dos resultados que, segundo Sousa, também determina o clima em que se desenvolve o processo avaliativo: de confiança e cooperação ou, em oposição, de suspeita e competição.

Na literatura consultada, são apontadas diferentes finalidades da avaliação docente (MILANOWSKI, HENEMAN III e KIMBALL, 2011; GATTI, 2011, DAY, 1993; BARREIRA e REBELO, 2008; BARRET, 1986), não necessariamente excludentes entre si. Dentre estas, é comum a menção a que a avaliação docente deve servir: ao aprimoramento profissional; ao aprimoramento do ensino; à melhoria de propostas e práticas da escola; ao diagnóstico das necessidades formativas dos professores; ao incremento salarial; à responsabilização e oferta de incentivos; ao acesso e/ou progressão na carreira, para a resolução de casos especiais, prevista apenas em determinadas situações quando o processo não é sistemático, como, por exemplo, para a seleção de professores candidatos à licença para qualificação profissional.

Como procedimentos para avaliação pode-se recorrer, dentre outros, a entrevistas com os professores, testes baseados nas competências, aptidões e/ou conhecimentos, observação de sala de aula, resultados de alunos em provas. Torrecilla (2007), em estudo 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, destacou como procedimentos comuns às abordagens de avaliação:

- Avaliação externa combinada com auto-avaliação;
- Avaliação externa por meio de prova de conhecimentos específicos e pedagógicos dos professores;
- Avaliação externa realizada pelo superior hierárquico;
- Pesquisas com professores e supervisores hierárquicos.

Uma menção específica merece ser feita sobre o uso de resultados obtidos por alunos em avaliação externa como um dos principais critérios para avaliação docente, considerando o seu emergente emprego no Brasil.

A idéia de usar resultados dos alunos para avaliar professores não é nova, podendo-se encontrar na literatura norte-americana críticas a desenhos de avaliação por desempenho que contemplavam resultados de alunos já na década de 1950. Permanecem, contudo, as controvérsias entre os pesquisadores que se dedicam ao tema.

Iniciativas nessa direção expressam a suposição de que os resultados de desempenho dos alunos espelham a qualidade de trabalho docente, desconsiderando-se, usualmente, outros fatores que influenciam estes resultados, como as condições da escola e de seu contexto ou características de seus alunos. Não há, no entanto, acordo na literatura sobre a assertiva de que formação e trabalho do professor fazem diferença em termos do aumento da aprendizagem dos estudantes; ainda que houvesse, o grau em que essa relação ocorre precisaria ser investigado, ou seja: qual a exata correspondência entre formação e atuação do professor e aprendizagem do estudante?

3 DELIMITAÇÕES VIGENTES NA LEGISLAÇÃO DA REDE DE ENSINO ESTADUAL DE SÃO PAULO: ALGUNS DESTQUES

Será aqui comentado, à luz da literatura consultada, como é o delineamento da avaliação para ingresso e desenvolvimento na carreira na rede estadual de São Paulo. No que se refere ao ingresso, tomar-se-á como fonte a Lei Complementar nº 1.094/2009. Em relação ao desenvolvimento profissional, recorre-se ao Plano de Carreira, Vencimentos e Salários para os integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação (Lei Complementar nº 836, de 30 de dezembro de 1997⁴) e regulamentações correlatas.

O ingresso na carreira docente se dá por concurso público, havendo requisitos mínimos de titulação (Lei complementar nº 836, de 30 de dezembro de 1997, artigo 8º).

Conforme a Lei Complementar nº 1.094/ 2009 são previstas três etapas sucessivas: a primeira de provas, a segunda de avaliação de títulos e a terceira constituída por curso específico de formação, sendo a primeira e a terceira etapas eliminatórias e a segunda apenas classificatória.

Além do critério de titulação e, no caso de diretores e supervisores também a experiência, chama a atenção a criação de um curso específico de formação, sob responsabilidade da Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Professores do Estado de São Paulo (EFAP) como etapa eliminatória do concurso.

Artigo 7º - [...]

§ 1º - O curso específico de formação a que alude o "caput" deste artigo será realizado na forma a ser disciplinada em instrução especial contida no edital de cada concurso público e terá carga horária semanal de 20 horas.

§ 2º - Durante o período do curso específico de formação, o candidato fará jus a bolsa de estudo mensal correspondente a 75% (setenta e cinco por cento) do valor da remuneração inicial do cargo pretendido.

§ 3º - A classificação final do concurso decorrerá do resultado obtido pelo candidato na primeira e segunda etapas e somente poderão prosseguir para a terceira etapa os candidatos que obtiverem classificação final equivalente ao número de vagas oferecidas no respectivo edital e que confirmarem o interesse pelas mesmas, em sessão de escolha de vagas organizada pela Secretaria da Educação.

§ 4º - Serão considerados aprovados no concurso, para fins de nomeação, conforme as vagas escolhidas, os candidatos que concluírem com êxito a terceira etapa, de acordo com o resultado de prova a ser realizada ao término do curso de formação. (SÃO PAULO, 2009, art. 7º).

Este curso tem por objetivo, conforme documento da EFAP (2010), “contribuir para a boa atuação profissional do professor da rede pública estadual de ensino básico, por intermédio da complementação de sua formação a partir de conteúdos específicos requeridos no currículo oficial da SEESP”. Estruturado em 360 horas divididas em 18 módulos de 20 horas, distribui-se em duas etapas, uma focada em conteúdos pedagógicos e temas associados à atuação dos professores no contexto escolar da rede pública estadual, e outra que enfatiza conteúdos disciplinares e a Educação Especial.

Tal proposição permite supor a intenção de avaliar o grau em que os candidatos se apropriaram do currículo oficial, como condição de ingresso na carreira. Vale notar, no entanto, o fato de uma atividade de caráter preparatório para a docência, com o fito de complementar a formação inicial, integrar um processo seletivo de docentes em sua fase final.

Considerando que os participantes dessa etapa são os docentes já selecionados nas etapas anteriores, tendo inclusive escolhido as escolas em que atuarão, parece que o curso de

formação de ingressantes se caracteriza mais por ser um mecanismo para que os professores tenham um contato anterior com os pressupostos educacionais e as diretrizes curriculares da rede estadual paulista, do que uma etapa integrante do processo seletivo.

É importante frisar, ainda, a Resolução SE 70, de 26 de outubro de 2010, que “dispõe sobre os perfis profissionais, competências e habilidades requeridos dos educadores da rede pública estadual e os referenciais bibliográficos que fundamentam os exames, concursos e processos seletivos”. Esta Resolução ilustra quão detalhados já se encontram os perfis profissionais considerados desejáveis no âmbito da rede estadual de São Paulo.

Ao ingressar na rede estadual, o professor e sua carreira são normatizados por meio do Plano de Carreira, Vencimentos e Salários para os integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação (Lei Complementar nº 836, de 30 de dezembro de 1997), o qual permite uma apreciação da concepção de carreira assumida, cuja análise extrapola os propósitos deste artigo.

Destacam-se aqui alguns de seus dispositivos que tratam das normas relativas à evolução funcional, valorizando fatores como atualização, aperfeiçoamento e produção profissional. Há que se realçar que a evolução funcional se dá mediante a avaliação de indicadores que permitam a aferição do “crescimento da capacidade potencial de trabalho do profissional do magistério” (Lei Complementar nº 836, artigo 18).

Essa evolução pode ocorrer pela via acadêmica e pela via não-acadêmica. A evolução pela via não-acadêmica se dá por meio do cálculo do fator atualização e do fator de aperfeiçoamento (estágios e cursos de formação complementar, no respectivo campo de atuação, de duração igual ou superior a trinta horas), e do fator de produção profissional (produções individuais e coletivas realizadas pelo profissional do magistério, em seu campo de atuação). Tais fatores são considerados indicadores do crescimento da capacidade, da qualidade e da produtividade do trabalho do profissional do magistério.

Ressalta-se que a Lei Complementar é sensível às diferenciações existentes entre os professores iniciantes, que tendem a se concentrar nos níveis iniciais das classes dos profissionais do magistério, e veteranos, determinando que o Fator Aperfeiçoamento e o Fator Atualização têm maior ponderação do que o Fator Produção Profissional, invertendo-se a relação nos níveis finais.

Segundo o artigo 34, além das vantagens pecuniárias, os funcionários e servidores abrangidos pela esta Lei Complementar 836 fazem jus a décimo-terceiro salário, salário-família e salário-esposa, ajuda de custo, diárias, gratificação pela prestação de serviços

extraordinários, gratificação de trabalho noturno, gratificações e outras vantagens pecuniárias previstas em lei.

Tais vantagens pecuniárias podem resultar em bônus aos docentes, incrementando possibilidades salariais diferenciadas, considerando não apenas os tradicionais fatores de formação e experiência, mas outros delineados no artigo 34 da Lei Complementar 836.

Além disso, há que se considerar a iniciativa que incide sobre a remuneração docente, implementada em paralelo aos critérios vigentes no plano de carreira. Referimo-nos, no caso do estado de São Paulo, à criação da Bonificação por Resultados. A bonificação é estabelecida por meio das Leis Complementares nº 1078 e nº 1079, ambas de 17 de dezembro de 2008. A Lei Complementar nº 1078 é assim definida nos artigos iniciais:

Artigo 1º – Fica instituída, nos termos desta lei complementar, Bonificação por Resultados – BR, a ser paga aos servidores em efetivo exercício na Secretaria da Educação, decorrente do cumprimento de metas previamente estabelecidas, *visando à melhoria e ao aprimoramento da qualidade do ensino público.*

Artigo 2º – A Bonificação por Resultados – BR constitui, nos termos desta lei complementar, prestação pecuniária eventual, desvinculada dos vencimentos ou do salário do servidor, que a perceberá de acordo com o cumprimento de metas fixadas pela Administração.

§ 1º – A Bonificação por Resultados – BR não integra nem se incorpora aos vencimentos, salários, proventos ou pensões para nenhum efeito e não será considerada para cálculo de qualquer vantagem pecuniária ou benefício, não incidindo sobre a mesma os descontos previdenciários e de assistência médica. (Lei nº 1078, art. 1º)

A concretização dessa Lei Complementar, de caráter geral, em educação, se dá por meio da Resolução SE 20 de 30/03/2011 e dos decretos nº. 55.814, de 13 de maio de 2010 e nº. 56.125, de 23 de agosto de 2010 que dispõe sobre a fixação de percentual para fins de pagamento da Bonificação por Resultados para o exercício de 2010.

Além desses dispositivos, a Resolução Conjunta CC/SF/SEP/SGP-5, de agosto de 2009, fixa as metas e indicadores a partir dos quais seriam calculadas as bonificações dos professores de 2010. Observa-se que o Índice de Desenvolvimento da Educação do Estado de São Paulo (IDESP) é considerado para o cálculo do indicador global de cumprimento de metas.

A sucinta retrospectiva da legislação paulista traz evidências de que as normas vigentes refletem tendências da avaliação docente encontradas na revisão da literatura, como o uso de resultados de alunos na composição da avaliação; utilização de provas de conhecimentos e habilidades cognitivas aplicadas aos docentes cujos resultados incidem em

sua carreira e a combinação de diversos indicadores para julgamento de seu desenvolvimento profissional. Nota-se que na legislação que normatiza aspectos que incidem sobre a avaliação docente não são realçados propósitos diagnósticos e formativos.

Da forma como desenhados os dispositivos legais atuais, infere-se que a avaliação docente assume como lógica indutora méritos individuais, descolados de análises contextuais mais amplas, revelando-se condescendente com a diferenciação da qualidade do serviço educacional ofertado aos alunos no interior do sistema.

4 FINALIDADES E EFEITOS DA AVALIAÇÃO DOCENTE

Os elementos trazidos neste texto sobre avaliação e carreira docente, apoiados em contribuições da literatura e normatizações vigentes no âmbito da rede de ensino pública do estado de São Paulo, evidenciam a complexidade do tema e suscitam questões controversas que merecem ser debatidas e investigadas. Expressando um movimento mundial que tende a ampliar as vertentes e dimensões a serem avaliadas na carreira docente (TORRECILLA, 2007; SCHULMEYER, 2003), no caso do estado de São Paulo assiste-se ao incremento de possibilidades salariais diferenciadas, considerando aspectos que extrapolam os tradicionais fatores de formação e experiência.

Dentre os eixos estruturantes da política estadual⁵, tem-se o de Gestão da Carreira do Magistério, composto por três Programas: 1) Criação da Escola de Formação e Aperfeiçoamento de Professores e processos inovadores de seleção e ingresso no quadro do magistério; 2) Incentivo através de bônus por resultados; 3) Valorização pelo Mérito.

A idéia de mérito acata, no limite, a perspectiva de desempenhos de professor de qualidade desigual, sugerindo, também, a aceitação de atendimento aos alunos de qualidade diferenciada. Sob a promessa de melhoria do ensino, por meio da motivação docente, como está sendo contemplado o direito de todos a uma educação de qualidade? Que decorrências podem advir de políticas que naturalizam desigualdades no âmbito do ensino público?

Há que se indagar, por exemplo, sobre efeitos ou conseqüências decorrentes das iniciativas de avaliação de conhecimentos e habilidades e de desempenho docente, enquanto fatores de mérito para ascensão na carreira. A questão central é: que valores têm sido afirmados por meio das avaliações docentes? Que concepção de trabalho docente é fortalecida? A crença é a de que o desenvolvimento individual é garantia de melhoria do trabalho escolar? Ou, este é analisado à luz do projeto de escola e de educação, supondo

relações cooperativas e compartilhadas na produção da qualidade? Os caminhos trilhados pelas propostas de avaliação docente tendem a fortalecer perspectivas individualistas ou coletivas de trabalho?

Vale ainda lembrar que os debates e propostas sobre carreira docente e estruturas salariais (incluindo gratificações e possibilidade de diferenciação salarial) vêm incorporando como um relevante indicador o desempenho dos alunos em avaliações externas. Que decorrências podem resultar de iniciativas dessa natureza para a consolidação de uma escola de qualidade para todos?

O que se põe em questão não é a pertinência da implementação da avaliação docente, pois se reconhece que é um dever dos gestores públicos em uma perspectiva de gestão democrática, como valioso instrumento para promoção da qualidade da educação. No entanto, o delineamento assumido pode também vir a contemplar iniciativas simplistas, que em nome da qualidade induzam a intensificação de desigualdades e a sanções injustas.

O desafio é traçarmos caminhos que possibilitem a construção de propostas de avaliação docente que se coloquem a serviço de seu desenvolvimento profissional e da construção de uma escola de qualidade para todos, pautando-se em princípios democráticos. As tendências que se esboçam nas políticas educacionais caminham nessa direção ou assumem, em nome de induzir a qualidade, perspectivas discriminatórias e não inclusivas?

São estas algumas das indagações que merecem ser pautadas em propostas de monitoramento e análise das recentes alterações que se inscrevem nos Planos de Carreira Docente, que se inserem em políticas educacionais que enfatizam o controle por resultados como meio de induzir a melhoria da educação (SEGATTO, 2011). A análise de seus propósitos, finalidades, abordagens e procedimentos bem como de seus efeitos é reveladora da noção de qualidade de educação assumida no contexto de uma dada política educacional.

REFERÊNCIAS

- BARREIRA, C.; REBELO, P. V. Avaliação do desempenho docente, desenvolvimento profissional e sucesso escolar dos alunos: uma conciliação possível? **In: VII Colóquio sobre questões curriculares**. Florianópolis. 2 a 3 de setembro, 2008.
- BARRET, J. The evaluation of teachers. **In: The Clearinghouse on Teacher Education** Office of Educational Research and Improvement, Washington/DC, 1986.
- BRASIL. 1996. Lei no. 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional.
- CONNELL, R. Bons professores em um terreno perigoso: rumo a uma nova visão da qualidade e do profissionalismo. **In: Educação e Pesquisa**, São Paulo: USP, vol. 36, 2010, p. 163-182.
- CROWE, E. **Measuring what matters a stronger accountability model for teacher education**. Center for American Progress. 2010. Disponível em: http://www.americanprogress.org/issues/2010/07/pdf/teacher_accountability.pdf. Acesso em: jun. 2011.
- DAY, C. Avaliação do desenvolvimento profissional dos professores. In: ESTRELA, A. NÓVOA, A (orgs.). **Avaliações em educação: novas perspectivas**. Porto: Porto Editora, 1993, p. 95-114.
- DARLING-HAMMOND, L. Evolución en la evaluación de profesores: nuevos papeles y métodos. In: DARLING-HAMMOND, L; MILLMAN, J. (org.). **Manual para la evaluación del profesorado**. Madrid: La Muralla/ Ed. Espanola, 1997, p. 23-45.
- DUKE, D. L.; STIGGS, R. J. Más allá de la competencia mínima: evaluación para el desarrollo profesional. In: DARLING-HAMMOND, L; MILLMAN, J. (org.). **Manual para la evaluación del profesorado**. Madrid: La Muralla/ Ed. Espanola, 1997, p. 23-45.
- GATTI, B. Avaliação de professores: um campo complexo. In: **Estudos em Avaliação Educacional**. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, v. 22, n. 48, p. 77-88, jan./abr. 2011.
- IWANICKI, E. F. Evaluación de profesorado pra la mejora de escuelas. In: DARLING-HAMMOND, L; MILLMAN, J. (org.). **Manual para la evaluación del profesorado**. Madrid: La Muralla/ Ed. Espanola, 1997, p. 222-239.
- MILANOWSKI, A.; HENEMAN III, H. e KIMBALL, S. **Teaching assessment for teacher human capital management: learning from the current state of the art**. Wisconsin Center for Education Research. Madison: University of Wisconsin, 2011.
- SÃO PAULO. **Cadastramento de Empresas para Fornecimento de Serviços de Banda Larga para Servidores e Ingressantes no Curso de Formação**. EFAP/FDE. 2010.
- SÃO PAULO (ESTADO). 16 de julho de 2009. LEI COMPLEMENTAR Nº 1.094, DE 16 DE JULHO DE 2009. Institui a Jornada Integral de Trabalho Docente e a Jornada Reduzida

de Trabalho Docente para os integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação, cria cargos de docente que especifica e dá outras providências correlatas. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, 16 jul. 2009.

SCHULMEYER, A. Estado atual da avaliação docente em treze países da América Latina – Trabalho do Grupo de Interesse sobre Avaliação Docente. In: Conferência regional. **O desempenho dos professores na América Latina e no Caribe: novas prioridades**. 2002, Brasília. Disponível em: www.ceset.unicamp.br/~sandro/.../19E4-AlejandraSchulmeyer.pdf. Acesso em: out. 2008.

SCRIVEN, M. The methodology of evaluation. TYLER, R. W. GAGNÉ, R. M.; SCRIVEN, M. (Eds.). **Perspectives of curriculum evaluation**. Chicago/IL: Rand McNally. 1967, p. 39-83.

SCRIVEN, M. Validity in Personnel Evaluation. **Journal of Personnel Evaluation in Education**, 1, Hingham: Klumer Academic Publishers, 1987, p. 9-23.

SEGATTO, C. I. **Como ideias se transformam em reformas: um estudo comparativo das mudanças educacionais orientadas pelo desempenho nos estados brasileiros (2011)**. Dissertação (Mestrado em Administração Pública e Governo). São Paulo: Fundação Getúlio Vargas - Escola de Administração de Empresas de São Paulo, 2011.

SOUSA, S. Z. L. Avaliação de desempenho. Verbete. In. OLIVEIRA, D. A. DUARTE, A. C. e VIEIRA, L. F. **Dicionário trabalho, profissão e condição docente**. 2010

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.

Notas:

¹ Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico.

² Projeto de Lei (PL nº 8.035) apresentado pelo Governo Federal ao Congresso Nacional em dezembro de 2010, ora em tramitação na Câmara Federal.

³ Crowe (2010) apresenta como um dos critérios que pode ser utilizado para avaliação da formação inicial a permanência dos egressos na profissão; há, no entanto, que se observar a multiplicidade de fatores que incidem na opção pela inserção e permanência em uma carreira profissional.

³ A literatura consultada usualmente refere-se a propósito para explorar a intenção explícita ou implícita na avaliação; finalidades referem-se a objetivos ou funções da avaliação. É essa compreensão a assumida neste texto.

⁴ Esta Lei está em discussão na Assembléia Legislativa no que se refere a “Reclassificação das Escalas de Vencimentos e Salários dos integrantes do Quadro do Magistério”, Projeto de Lei Complementar nº37, de 2011.

⁵ Disponível no *site* da Educação de São Paulo- <http://www.educacao.sp.gov.br/> Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Professores do Estado de São Paulo.