

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO PROFISSIONAL DO PROFESSOR E FORMAÇÃO DO EDUCADOR: REFLEXÕES

Mere ABRAMOWICZ*

"A avaliação só tem sentido quando a escola está habituada a olhar criticamente para as suas práticas e quando o pessoal docente tem uma percepção saudável do seu estatuto" (DES, 1985)

Ao se desencadear uma reflexão sobre avaliação do desempenho docente e formação do educador alguns aspectos nos parecem relevantes destacar.

Não basta avaliar para melhorar. A mera avaliação do desempenho profissional do professor, por si só, não basta para propiciar uma melhoria da qualidade do ensino e um aperfeiçoamento do processo ensino-aprendizagem. Ao mesmo tempo em que se propõe uma sistemática de avaliação do desempenho muitas outras ações deveriam ser viabilizadas tais como: programas de formação continuada, programas de gestão educacional participativa, programas de reorientação curricular, além de estudos e revisões na carreira de magistério que passem por uma discussão da questão salarial, das condições de trabalho e de dignidade profissional.

Acreditamos que a avaliação do desempenho profissional do professor só tem sentido, quando se articula a um projeto pedagógico mais abrangente, da instituição ou do sistema escolar. Não a vemos isolada de proposta educacional que a viabilize e que, por sua vez, se insere em um projeto mais amplo sócio-cultural.

Esse projeto traz em si, uma concepção de programas de formação que questiona os modelos tecnicistas de treinamento clássico que enveredam por um "quase" adestramento mecânico, via pacotes instrucionais, pré-determinados.

Ao nos referirmos à formação, temos em vista um processo onde o professor reflete, estuda, debate, discute a sua prática, desvelando as teorias que a informam, buscando transformá-la.

Nessa concepção, o professor é um ativo participante do processo, construindo seu conhecimento e se constituindo em sujeito de sua prática. Com essa ótica, a avaliação do desempenho parece intimamente ligada a essa formação, apontando para o desenvolvimento profissional do professor. Este desempenharia um papel ativo tanto na elaboração quanto na implementação de uma sistemática de avaliação do desempenho profissional.

Creemos que o grande desafio é representado pela necessidade de se propor uma avaliação do desempenho docente, democrática que aponte para o desenvolvimento profissional, para a autonomia e emancipação individual e grupal.

(*) Professora Associada do Programa de Estudos Pós-Graduados em Educação: Supervisão e Currículo da PUC/SP.

Na área de avaliação do desempenho, defrontamo-nos com uma ênfase em mecanismos de controle, fundados no paradigma tradicional de avaliação educacional, de vocação positivista. Nessa abordagem tecnicista por excelência, predomina a noção de produto, expresso em dimensões qualitativas, que corresponde a uma preocupação com medida do desempenho docente.

Nesse sentido, os organismos, oficiais ou não, que propõem as sistemáticas de avaliação docente, explicitam uma relação autoritária que coloca os professores como objetos a serem controlados, sem participação no processo, provocando-lhes freqüentemente, medo, revolta e resistência.

A expressão dessa tendência em políticas concretas acentua os mecanismos de controle e supervisão cerrada do magistério em contraposição às aspirações mais democráticas com base em um outro paradigma crítico-humanista, que busca interpretar e compreender o significado dos resultados do desempenho docente.

Busca-se aqui valorizar a dimensão processual de tal sistemática que extrapola o caráter de maneira meramente quantitativa. Repensa-se o processo de avaliação do desempenho docente, vendo-o "não como um mero instrumento técnico, uma contabilidade que refletiria o rendimento quantitativo, agindo de forma controladora e fiscalizadora. Contempla-se aqui uma visão, para além da tecnicista, buscando valores e princípios que fundamentam um posicionamento político e cultural, qualitativo-interpretativo, refletindo as tendências mundiais contemporâneas na área de avaliação" (Abramowicz, 1995).

A dimensão processual aqui destacada advém do que se chama "modelo de processo" como estratégia central de avaliação do desempenho docente.

"O valor reside no processo de trabalho. É o próprio processo que irá conduzir ao desenvolvimento profissional. Quaisquer

resultados são válidos para um dado profissional num contexto específico. Enquanto o modelo de produto procura gerar avaliações autoritárias (exatas) do desempenho do professor (que servirão de base para prescrições posteriores), o modelo de processo procura, por si próprio, estimular uma aprendizagem eficaz do professor. Neste último caso, não se trata de produzir idéias que estes possam utilizar para aperfeiçoar o seu próprio trabalho" (Winter, 1987).

Em uma proposta processual, com um pano de fundo crítico-humanista, ressalta-se a relação entre avaliação do desempenho e a condição existencial do professor, sua especificidade pessoal, histórica e social que se convencionou chamar de "o fator humano".

"Por muito que os programas de avaliação sejam realistas e estejam cuidadosamente articulados, têm de ter em conta o fator humano. Isto é necessário por duas razões: em primeiro lugar, porque qualquer tipo de desenvolvimento envolve inevitavelmente as pessoas numa reavaliação de valores, atitudes, sentimentos e práticas, que não são unicamente controladas pela razão nem são passíveis de serem prescritas; em segundo lugar, porque as tentativas para promover a avaliação como parte do desenvolvimento do pessoal docente exigem uma atenção particular às dinâmicas psicológicas e sociais" (Day, 1993).

O professor, pessoa e profissional, é visto como sujeito do processo, ativo, que constrói a avaliação de seu desempenho, participando efetivamente dela. Valoriza-se assim, a autonomia docente, dando espaço à auto-avaliação e a práticas avaliativas participativas.

"Antevemos uma avaliação com o crivo de valores humanos, articulada com uma constelação de princípios éticos, que permitirão à avaliação se distanciar do marco de controle, possibilitando pensar-se em

um novo sentido a lhe ser atribuído, crítico, criativo, competente e comprometido com um horizonte transformador” (Abramowicz, 1995)

A avaliação do desempenho docente apontando para este horizonte transformador não se limitaria só a um julgamento do trabalho, docente, mas se constituiria em uma possibilidade de reorientar a trajetória profissional do professor. Não se esqueceria aqui que, sendo a escola um pólo decisor fundamental, o desempenho docente também se relacionaria com o desenvolvimento organizacional da instituição escolar. Dessa forma, pensamos que a performance docente não se referiria somente ao desempenho didático, propriamente dito, mas levaria em conta como esse desempenho vem sendo produzido na escola e para além dela.

Ao se deflagrar uma sistemática de avaliação do desempenho profissional do professor, deve-se ter presente que a avaliação poderá ser vista como um processo gerador de competências e, nesse sentido, é parte integrante das mudanças que provoca.

Esse caráter dinâmico da avaliação do desempenho docente significa que ela envolve uma mudança a ser construída pelo coletivo de professores e das outras instâncias que o envolvem, medidas pelo diálogo expresso em negociações, contratos, acordos. Em todas essas instâncias, nada deveria ser imposto autoritariamente, já que as conquistas são construídas no coletivo de professores, democrática e participativamente.

Com ênfase na troca e no diálogo se busca tirar o professor de seu isolamento em sala de aula.

“A mensagem parece clara: a avaliação e o desenvolvimento profissional devem contribuir para um menor isolamento do professor e libertar mais tempo para refletir sobre a ação tanto fora como dentro da sala de aula” (Day, 1993).

Garante-se, assim, um aspecto fundamental da ação avaliativa que é o processo

interativo que caracteriza, essencialmente, a avaliação. Na dinâmica da interação, no movimento, nas contradições é que se pode flagrar a prática docente a ser traduzida na avaliação do desempenho.

A ênfase nas interações e a complexidade das organizações escolares, hoje, nos alertam para o fato de que não se devem concentrar em uma única instituição as funções avaliativas, reelaboradas para o desempenho docente. Desse modo, todas as instâncias envolvidas podem ser mobilizadas, elaborando-se sistemáticas de avaliação a partir de uma perspectiva organizacional.

“Sob essa perspectiva uma sistemática de avaliação do desempenho docente será válida quando se relacionar a programas de desenvolvimento profissional e apresentar alguns atributos tais como justiça, abrangências, abertura, validade, eficácia, viabilidade” (Nisbet, 1986).

Acreditamos que alguns dos aspectos aqui apontados podem se constituir em importantes pontos de reflexão para se discutir a avaliação docente. Pensamos em uma sistemática de avaliação do desempenho profissional do professor que acompanhe as transformações da realidade educacional, que não se limite a uma mera apreciação ou fiscalização, mas aponte para o desenvolvimento profissional do professor e a conquista de sua autonomia.

Com isso, estaríamos tentando contribuir para a produção de uma cultura da avaliação do desempenho docente que o repense, dando-lhe consistência teórica e indicando novos rumos à investigação avaliativa.

BIBLIOGRAFIA

ABRAMOWICZ, M. Repensando a Avaliação da Aprendizagem no Curso Noturno. *Série Idéias* nº 29, 119-132, FDE, 1995.

DAY, Christopher. In: *Avaliações em Educação, Novas Perspectivas*, Estrela A. Nóvoa A. Porto, Porto Editora, 1993.

DES. Citado por Christopher Day. In: *Avaliações em Educação, Novas Perspectivas*, Estrela A. Nóvoa A. Porto, Porto Editora, 1993.

NISBET. Citado por Christopher Day. In: *Avaliações em Educação, Novas Perspectivas*, Estrela A. Nóvoa A. Porto, Porto Editora, 1993.

WINTER. Citado por Christopher Day. In: *Avaliações em Educação, Novas Perspectivas*, Estrela A. Nóvoa A. Porto, Porto Editora, 1993.