

AVALIAÇÃO, VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO E CARREIRA DOCENTE: DIMENSÕES ARTICULADAS NA POLÍTICA EDUCACIONAL VIGENTE NO ESTADO DE SÃO PAULO

Ligia Maria Marques

Universidade Cidade de São Paulo – UNICID

marialigiam@hotmail.com

Resumo: O presente artigo tem origem em dissertação de mestrado que discute a partir da ótica de profissionais da educação do Estado de São Paulo, efeitos da Política Meritocrática, implantada por meio da Lei Complementar nº 1.097, de 27-10-2009, instituída pelo “Programa de Valorização pelo Mérito”. Neste trabalho apresentaremos os Eixos e os Programas estruturantes da Política Educacional implementada pela Secretaria do Estado da Educação, focalizando a articulação de incentivos /bonificação por resultado a carreira do professor.

Palavras Chave: carreira docente; incentivos; valorização por mérito.

INTRODUÇÃO

O propósito deste texto é caracterizar as medidas estabelecidas pela Secretaria do Estado da Educação no que se refere à Carreira do Magistério, no âmbito do Programa de Valorização pelo Mérito.

A partir da apresentação dos Programas Estruturantes da Política Educacional, são descritas e comentadas iniciativas formuladas e implementadas pela Secretaria da Educação no que se refere à carreira do Magistério. Por fim indicam-se questões relativas à avaliação de desempenho docente que merecem ser debatidas e pesquisadas considerando as recentes iniciativas em andamento no estado de São Paulo e também em outros sistemas de educação brasileiros.

Com a mudança na gestão da Secretaria de Estado da Educação de São Paulo¹, em 2007, o governo estadual lançou algumas medidas dentre elas, as Dez Metas para serem cumpridas até 2010. Medidas estas implementadas do diagnóstico a partir da constatação de resultados de desempenho dos alunos nas avaliações nacionais, Sistema Nacional de Avaliação (SAEB e Prova Brasil), estadual, Sistema de Avaliação e Rendimento do Estado de São Paulo (SARESP) e internacional com o Programa Internacional de Avaliação de Estudante (PISA).

O plano de Dez Metas previsto para ser cumprido até 2010 alinhada ao comprometimento com o projeto de desenvolvimento da educação no Brasil, estabelecido e fixado no termo de adesão ao movimento Todos pela Educação (TPE) da sociedade civil e no Plano de Desenvolvimento da Educação Básica (PDE) do governo federal. Neste Plano é previsto que o Brasil chegue

¹ Com a posse, em 2006, de José Serra para o governo de São Paulo, é nomeada para ocupar a pasta Maria Lucia Marcondes Carvalho Vasconcelos como Secretária da Educação de São Paulo, permanecendo no cargo até julho de 2007. A socióloga Maria Helena Guimarães de Castro assumiu a Secretaria de Educação em substituição à professora Maria Lúcia Vasconcelos. Permaneceu no cargo até 15 de abril de 2009, quando foi substituída por Paulo Renato Souza, ministro da Educação do governo Fernando Henrique Cardoso (1995 a 2002), permanecendo à frente da SEE até os dias atuais (2010).

à média 6,0 em 2021, período estipulado tendo como base, segundo, o governo federal, “a simbologia do bicentenário da Independência em 2022”.²

Para garantir os objetivos gerais da política de governo do estado de São Paulo foram definidos para cada meta, Programas, Projetos e Ações. Essas metas são³:

1. Todos os alunos de 8 anos plenamente alfabetizados.
2. Redução de 50% das taxas de reprovação da 8ª série.
3. Redução de 50% das taxas de reprovação do ensino médio.
4. Aumento de 10% nos índices de desempenho nas avaliações nacionais e estaduais.
5. Metas de qualidade por escola e incentivos aos professores.
6. Atendimento de 100% da demanda de jovens de ensino médio com currículo diversificado.
7. Implantação do ensino fundamental de nove anos, com prioridade à municipalização das séries iniciais (1ª a 4ª séries).
8. Programa de Formação Continuada e capacitação das equipes.
9. Descentralização e /ou municipalização do programa de alimentação escolar nos 30 municípios ainda centralizados.
10. Programa de obras e melhorias de infraestrutura das escolas.

As metas em foco integram a política educacional e expressam as prioridades da Secretaria da Educação de São Paulo. Estão organizadas em Programas chamados estruturantes⁴, que por sua vez, organizam-se em dois grandes eixos - Padrões curriculares e Carreira do Magistério. Cada um dos eixos enfoca elementos cruciais para a garantia de aprendizagem dos quem ensina, do que se ensina e como se ensina.

I. CARACTERIZAÇÃO DA POLÍTICA EDUCACIONAL DA SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO DE SÃO PAULO DE 2006 A 2010

Seguem-se os eixos dos Programas Estruturantes:⁵

1. Eixo- Padrões Curriculares, que integra dois Programas Estruturantes

- Programa Ler e Escrever-Ciclo I (1ª a 4ª série do Ensino Fundamental).
- Programa São Paulo Faz Escola: Currículo oficial do Ciclo II (5ª a 8ª série do Ensino Fundamental) e Ensino Médio (1ª a 3ª série).

2 A definição da meta nacional para o Ideb em 6,0 significa dizer que o país deve atingir em 2021, considerando os anos iniciais do ensino fundamental, o nível de qualidade educacional, em termos de proficiência e rendimento (taxa de aprovação), da média dos países desenvolvidos (média dos países membros da OCDE) observada atualmente. - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) Disponível na página do site do INEP www.inep.gov.br

3 Disponíveis na página no site da Secretaria de Estado da Educação de São Paulo: www.educacao.sp.gov.br

4 Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Professores do Estado de São Paulo. Disponível na página do site: www.educacao.sp.gov.br

5 A escolha dos eixos aqui apresentados traduz de forma objetiva a Política Educacional de São Paulo- Fonte - Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Professores do Estado de São Paulo. www.educacao.sp.gov.br

2. Eixo- Gestão da Carreira do Magistério, que intera três Programas Estruturantes

- Criação da Escola de Formação e Aperfeiçoamento de Professores e processos inovadores de seleção e ingresso no quadro do magistério.
- Incentivo através de Bônus por resultados.
- Valorização pelo Mérito.

Esses dois eixos são permeados pelo **Eixo Avaliação** composto pelas seguintes iniciativas:

- Avaliação de desempenho dos alunos- SARESP.
- Avaliação do progresso da escola- no Índice de Desenvolvimento da Educação do Estado de São Paulo- IDESP.
- Avaliação de desempenho docente- Concurso de Promoção.

Evidencia-se assim, a centralidade dada às iniciativas de avaliação entendida como um meio promotor de qualidade de ensino e da eficiência, eficácia e qualidade do ensino.

Apresentaremos aqui o Eixo Gestão da Carreira do Magistério e seus Programas estruturantes focalizando a articulação de incentivos /bonificação por resultado a carreira do professor.

II. GESTÃO DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO

A Secretaria da Educação do Estado de São Paulo organiza o Eixo da Política Educacional de Gestão da Carreira do Magistério a partir de alguns marcos legais estabelecidos nas diretrizes nacionais para a Carreira do Magistério. Dentre eles a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), Plano Nacional de Educação (PNL), os estudos do CONSED⁶ que trazem novas formas de recrutamento e seleção de professores, a Lei que regulamenta a Carreira do Professor de São Paulo (Lei complementar, 444/85) e o Estatuto do Funcionalismo Público de São Paulo (Lei 10.261/68).

A LDB define como um dos indicadores de valorização dos profissionais da educação, orientando os estatutos e planos de carreira do magistério dos sistemas estaduais e municipais de educação, a “avaliação de desempenho docente” (art. 67, inciso VI), remetendo à elaboração de Lei Complementar para regulamentar a questão.

A exigência, prevista na legislação de que a progressão na carreira seja baseada na avaliação de desempenho é a materialização de uma demanda social atual, uma época marcada pela relevância que se tem dado a avaliação, assim como da discussão em torno da valorização do magistério como fator importante para o enfrentamento da qualidade da educação.

Nesse sentido, com medidas para melhorar a qualidade da educação no estado, o governo de São Paulo lança, em maio de 2009, o Programa “Mais Qualidade na Escola”,⁷ (PQE) disponibilizando à unidade escolar diferentes indicadores de natureza quantitativa e qualitativa, além de fornecer diagnósticos acerca da qualidade do ensino oferecido, possibilitando a

6 CONSED-Conselho Nacional dos Secretários da Educação- Disponível na página do site: www.consed.org.br

7 Programa “Mais Qualidade na Escola”, (PQE) instituído pelo Decreto nº 54.297 de 5/5 2009-DO-06-05-2010-Disponível na página do site: www.educacao.sp.gov.br

definição de metas de longo prazo no que se refere as expectativas de aprendizagem dos alunos, metas intermediárias anual, por meio do indicador de qualidade o Índice de Desenvolvimento da Educação do Estado de São Paulo (IDESP).

Conforme o artigo 1º da Resolução que institui o PQE, o indicador permitirá:

I - avaliar a qualidade das escolas estaduais no Ensino Fundamental e Médio.

II -fixar metas específicas para a qualidade de ensino de cada unidade escolar que orientem os gestores escolares na tomada de decisões de modo a direcionar as escolas para a melhoria dos serviços educacionais que oferecem.

III - subsidiar ações para a promoção da melhoria da qualidade e da equidade do sistema de ensino na rede estadual.

As metas de longo prazo estabelecidas pelo Programa Mais Qualidade na Escola do governo paulista assumem como desejável que os alunos alcancem níveis de proficiência semelhantes aos países que integram a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico ⁸, a partir da definição da meta nacional para o Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB) em 6,0.

Sendo assim, o governo do Estado de São Paulo fixa as metas de qualidade de ensino, individualmente para cada unidade escolar, em cada etapa e ano de escolarização, Ensino Fundamental (4ª e 8ª séries) e Ensino Médio (3ª série) desde 2008 até 2030. Estima-se que em 2030, segundo a Secretaria da Educação, todas as unidades escolares atingirão IDESP iguais a 7,0, 6,0 e 5,0, respectivamente para a 4ª e 8ª séries Ensino Fundamental e para a 3ª série do Ensino Médio, considerando os IDESP de cada etapa da escolarização apurado em 2007 para cada unidade escolar.

Quanto ao IDEB as metas estabelecidas são: 6,0, 5,5, 5,2 respectivamente para a 4ª e 8ª séries Ensino Fundamental e para a 3ª série Ensino Médio. O estabelecimento de metas distintas para o IDEB e IDESP justifica-se pela desigualdade de resultados obtidos nas diferentes séries avaliadas. As metas são individuais para as unidades escolares e calculadas para que cada unidade atinja, a longo prazo,as expectativas de aprendizagem com qualidade.

Para que as escolas possam cumprir suas metas a Secretaria da Educação disponibiliza instrumentos de monitoramento por meio de documentos oficiais⁹, fornecendo assim subsídios para a tomada de decisões dos gestores e demais profissionais ligados ao sistema educacional da rede estadual de São Paulo.

A criação da Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Professores de São Paulo (Programa Estruturante do Eixo da Gestão da Carreira do Professor) e a nova forma de ingresso de candidatos a cargo no Quadro do magistério vêm compor com outras ações do Programa “Mais Qualidade na Escola”.

8 Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), entidade formada por governos de 30 países. Tem como objetivos: princípios a democracia e a economia de mercado. Países não membros da OCDE também podem participar do Pisa, como é o caso do Brasil, convidado pela terceira vez consecutiva. Disponível na página do site do INEP: www.inep.gov.br

9 Matriz de Referência para a Avaliação, Escalas de Proficiência, Boletins das Escolas, Documentos Legais (Resoluções)- Disponível na página do site : www.educacao.sp.gov.br São Paulo Faz Escola

A Escola de Formação tem como objetivo oferecer formação continuada em serviço aos servidores da educação a fim de atualizar, aperfeiçoar e proporcionar formação compatível com a política educacional da Secretaria do Estado da Educação.

Os ingressantes a cargos efetivos se submetem a concurso realizado em três fases, sendo a primeira constituída por prova objetiva, a segunda por avaliação de títulos, e a terceira composta por Curso de Formação, oferecido pela Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Professores, nas modalidades presencial e à distância. Além de certificar o aproveitamento dos professores candidatos ao ingresso no Quadro do Magistério Público da Secretaria da Educação, durante a realização do Curso de Formação Específica, o professor recebe uma Bolsa de Estudos.¹⁰

Destacamos aqui as Diretrizes de Ação da Escola de Formação:¹¹

- O curso de formação inicial deve contribuir para construção de conhecimentos sólidos nos conteúdos disciplinares e nos fundamentos pedagógicos e princípios da transposição didática.
- Preparar o professor para o currículo específico adotado na rede de educação de São Paulo.

Apesar da relevância e influência de muitos outros fatores na qualidade de ensino o destaque é dado ao professor, com realce a importância de sua atuação para o desenvolvimento e a aprendizagem dos alunos na escola. A especificidade da profissão docente concretiza-se na função de ensinar, entendida como ação intencional, orientada para a promoção de aprendizagens e fundamentada em saberes específicos. Essa função pressupõe a definição de um perfil de profissional, nesse sentido o Novo Concurso¹², além de ter uma terceira fase, que delinea “um perfil de candidato” e um “perfil de professor”. Os mesmos perfis profissionais¹³ requeridos dos educadores para Ingresso na Carreira são também utilizados em outros processos seletivos, como professores temporários, exames de avaliação de desempenho dos professores efetivos e professores Ocupantes de Função Atividade (OFA), bem como promoção na carreira.

Esses perfis apóiam-se em Matrizes de Competências e Habilidades (técnicas, pedagógicas, específicas para cada área do conhecimento). Uma das competências definida refere-se à interpretação adequada do IDEB e do IDESP, ou seja, o professor precisa ter a clareza para que servem estes índices, como são construídos e o que significam para a educação brasileira. Outra competência refere-se a compreensão do significado do currículo estabelecidos pela Secretaria do Estado da Educação praticado na escola em consonância com as Diretrizes e Parâmetros Curriculares Nacionais.¹⁴

10 A composição, critérios de concessão e demais informações encontram-se detalhadas no Regulamento do Curso de Formação Específica. Edital de convocação - DO-03/08/2010-disponível na página do site www.educacao.sp.gov.br

11 Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Professores do Estado de São Paulo- Caderno - Módulo I- Um começo de conversa p.2 a 20.

12 Novo Concurso de ingresso do Quadro de Magistério de São Paulo- Lei 1.094/2009.

13 Resolução SE 70, de 26-10-2010-DOE-27-10-2010-Seção I.

14 idem

Sabemos que diversos países caminharam nessa direção¹⁵, estruturando padrões para a profissão docente, ressaltando a valorização da identidade do professor especificando os conhecimentos e as habilidades específicas para o exercício da profissão, para garantir a seleção de bons professores, com potencial para alcançar o perfil desejado para a docência.

A docência no Brasil não tem sido vista como uma carreira atraente aos egressos do Ensino Médio, de acordo com uma pesquisa recente realizada pela Fundação Carlos Chagas¹⁶ com uma amostra de 1500 alunos de ensino médio brasileiros de 8 cidades. O estudo evidencia que a tendência desses egressos é reconhecer a função social da profissão e acreditar ser a docência um trabalho nobre e gratificante, no entanto, ressaltam a disparidade entre a exigência e o retorno da profissão. Os alunos acham o trabalho muito difícil, ao mesmo tempo em que vêem a docência como desvalorizada, social e financeiramente.

Embora a remuneração seja reconhecida como uns dos principais fatores que afetam a atratividade de uma carreira, o emprego e as condições de trabalho também têm um papel importante para atrair e manter o profissional na carreira do magistério. Nesse sentido a nova proposta de “forma de seleção do professor nesse novo Concurso” justifica-se como um fator importante na atratividade da carreira.

Ainda nesse Novo Concurso aplica-se ao magistério a exigência do estágio probatório de três anos previsto para todo servidor público, ao fim do qual será realizada avaliação para confirmação do cargo.¹⁷ Para a análise de desempenho do estágio probatório são considerados os seguintes indicadores: assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa para atender as demandas existentes, responsabilidade, comprometimento com a administração pública, eficiência e produtividade.

A eficiência, eficácia, produtividade, prestação de contas são elementos que fazem parte dessa administração, inspirada em modelos de Gestão Educacional dos anos 1980 que ganharam destaque não só no Brasil como em países europeus e nos Estados Unidos (AFONSO, 2000; BARROSO, 2006; BROOKE, 2006, SANTOS, 2004; SOUZA; 2003; CASSETARI, 2008).

É nesse movimento que emergem propostas de indução de melhoria de qualidade da educação que contemplam avaliação de desempenho docente, associando aos seus resultados à premiação direcionada aos melhores professores ou as melhores escolas.

Há sistemas educacionais brasileiros que vêm se utilizando de alguma forma de bonificação aos professores atrelada ao cumprimento de metas com destaque dentre essas a melhoria do desempenho dos alunos e incentivos para melhorar a qualidade do ensino, o que tem sido cada vez mais presente no âmbito de Políticas Estaduais e Municipais de Educação no Brasil.¹⁸

Esses incentivos partem do princípio que docentes motivados e estimulados monetariamente são induzidos a melhorar seu comportamento, resultando na melhoria da qualidade da educação. Nas palavras de MORDUCHOWICZ,

15 Foram consultados padrões docentes estabelecidos nos seguintes países: Austrália, Canadá, Cingapura, Chile, Cuba, Estados Unidos e Inglaterra. - Referenciais para o Exame Nacional de Ingresso na Carreira Docente Documento para Consulta Pública-p.2

16 Coordenação do trabalho Gatti, 2009

17 Decreto nº 52.344, de 9 de novembro de 2007-DOE-10/12/2007-seção I

18 A título de evidenciar a utilização de incentivos a desempenho docente, citam-se estados que implantaram tal iniciativa: Minas Gerais- Bahia- Espírito Santo- Pernambuco- Ceará- Rio de Janeiro.

A justificativa do pagamento por mérito reside, em última instância, no raciocínio de que os professores forem remunerados competitivamente em função de seus respectivos desempenhos trabalharão mais, e os mais eficazes serão recompensados monetariamente (MORDUCHOWICZ, 2003, p22).

No sistema educacional de São Paulo a justificativa do Secretário, professor Paulo Renato Souza¹⁹, para o pagamento por bônus reside na lógica de que “os professores que forem remunerados em função do seu desempenho trabalharão mais e os que desenvolvem bem a tarefa, no cumprimento das metas, na defasagem da aprendizagem dos alunos serão recompensados.”

²⁰ O Bônus é proporcional ao resultado da escola. Se as metas foram 100% alcançadas, as equipes escolares ganham 2,4 salários mensais a mais. Os funcionários das escolas que superam as metas recebem também pelo resultado superior. As equipes escolares que ultrapassam em 20% suas metas ganham 2,9 salários extras. Para receber o bônus os professores devem atuar no mínimo, em dois terços do ano, havendo desconto proporcional no valor do bônus, caso falte. Além dos professores, que recebem o bônus de acordo com o resultado do nível de ensino que atuam (1ª à 4ª série do Ensino Fundamental Ciclo I, 5ª a 8ª série do Ensino Fundamental Ciclo II e 1º a 3º ano do Ensino Médio), também recebem o prêmio as equipes das escolas de acordo com a média das unidades. Dirigentes de ensino e supervisores recebem pela média das escolas na sua região.

Sobre possíveis consequências, da adoção de bonificação SOUSA, observa:

“ao se estabelecer a premiação ou incentivo financeiro como mecanismo de gestão do sistema de ensino, fortalece-se a competição, minorando as possibilidades de cooperação e construção de identidade de rede entre as escolas”. (SOUSA, 2010, p.57)

Também MORDUCHOWICZ, aponta obstáculos da adoção de premiação ou incentivos aos docentes:

- Dificuldade da medição (o grau de subjetividade envolvido em um esquema dessa natureza, por um lado, e a falta de clareza a respeito das medidas objetivas a serem utilizadas para sua quantificação, por outro).
- Limitação dos recursos (os sistemas de incentivos são estruturados com base na distribuição de soma de dinheiro, não entre todos os docentes, mas para um número limitado).
- Sua utilização como represália e não como estímulo (os professores só tem acesso a um aumento salarial se as metas forem atingidas).
- Alguns poucos professores são recompensados, mas o nível geral de ensino não eleva (não há evidências de que pagamento por mérito melhore, nem o rendimento do aprendizado e nem desempenho de professores) (MORDUCHOWICZ, 2003, p.23).

No caso do Estado de São Paulo, as iniciativas de premiação por Mérito resultam escalonamento na carreira docente, implantado por meio do Programa de Valorização do Mérito²¹ (Programa Estruturante do Eixo Gestão da Carreira Docente). Este Programa se constitui a

¹⁹ Assumiu até a presente data.

²⁰ Carta da Secretaria da Educação de São Paulo, Valorização pelo Mérito: Programa tornará as carreiras mais atrativas-outubro de 2009- Enviada a todo pessoal ativo do quadro do Magistério.

²¹ Instituído por Decreto 55.217, de 21/12/2009-DOE 22/12/2009, p.6, seção I, que regulamenta a Lei Complementar nº 1.097, de 27 de outubro de 2009, que institui o Sistema de Promoção para o Quadro do Magistério.

segunda etapa do “Programa mais Qualidade na Escola” que trata do sistema de promoção para os integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação.

Conforme traz no seu artigo 2º,

Promoção é a passagem do servidor do quadro do magistério para a faixa imediatamente superior da que estiver enquadrado, mediante a avaliação teórica de conhecimentos específicos, observados os interstícios, os requisitos, a periodicidade e as demais condições previstas na Lei Complementar nº 10.97 de 27 de outubro de 2009, e neste Decreto.

Todos os integrantes do Quadro do Magistério efetivos e ocupantes de funções atividades (OFA) abrangidas pela Lei Complementar nº 1.010, de 1/06/2007,²² que atendam aos seguintes requisitos podem participar da Promoção pelo Mérito:

- encontrar-se em efetivo exercício.
- estar vinculado á rede estadual de ensino por no mínimo quatro anos ou 1.460 dias em período contínuo ou não, no exercício do cargo/função.
- ter permanecido em uma mesma unidade de ensino ou administrativa por, pelo menos, 1168 dias de efetivo exercício.
- ser assíduo, contabilizando, no mínimo, 2304 pontos da tabela de frequência, considerando os registros mensais implantados no sistema de controle de frequência da educação.

Foram criadas cinco faixas de promoção salarial. Assim, a cada três anos, os integrantes do Quadro Magistério podem participar de um processo de promoção que inclui a avaliação de desempenho anual para evolução das faixas.

No processo de avaliação previsto no artigo 2º do Decreto 55.217, de 21/12/2009, será observada a escala de 0 (zero) a 10 (dez) pontos, exigindo-se o desempenho mínimo para a promoção na seguinte conformidade:

- I. da faixa 1 para a faixa 2 - 6 (seis) pontos- Aumento equivalente a 25% da remuneração inicial.
- II. da faixa 2 para a faixa 3 - 7 (sete) pontos- Aumento equivalente a 50% da remuneração inicial.
- III. da faixa 3 para a faixa 4 - 8 (oito) pontos- Aumento equivalente a 75% da remuneração inicial.
- IV. da faixa 4 para a faixa 5 - 9 (nove) pontos- Aumento equivalente a 100% da remuneração inicial.

A estrutura salarial proposta pelo Governo do Estado de São Paulo, vinculada as descrições anteriormente citadas, pode ser denominada, conforme MORDUCHOWICZ, Carreira Escalonada. Nas palavras do autor,

²² Dispõe sobre a criação da SÃO PAULO PREVIDÊNCIA - SPPREV, entidade gestora do Regime Próprio de Previdência dos Servidores Públicos – RPPS-DOE-02/06/2007

Uma carreira escalonada é um plano que provê incentivos e aumentos salariais para os professores que decidirem avançar na sua carreira profissional sem terem que abandonar, seja suas salas de aulas, seja a profissão (MORDUCHOWICZ 2003, p.27).

Segundo o autor, essa concepção de carreira escalonada foi desenvolvida nos Estados Unidos na década de 1980, com o objetivo de melhorar os resultados das aprendizagens dos alunos e atrair professores mais bem qualificados.

A proposta implica na mudança de procedimentos até então utilizados para avaliar e compensar individualmente o professor, alterando a forma tradicional de estrutura de salários da “Vertical que prevê a evolução por titulação, supondo estímulo à formação dos professores, passando a Horizontal, que prevê a avaliação do desempenho e outros incentivos de qualificação” (BALZANO, 2005,p.31).

O processo de avaliação tal como definido por meio do Decreto 55.217, de 21/12/2009, que instituiu o Sistema de Promoção para o Quadro do Magistério do Estado de São Paulo, consiste no cumprimento das etapas necessárias à nova posição; quanto mais bem posicionado mais remuneração o professor terá. Todos aqueles que tenham os requisitos exigidos, além dos conhecimentos mais profundos e específicos ligados ao programa curricular, passam de uma faixa para a outra, conforme ilustração da figura 1.



Figura 1-Valorização pelo Mérito- Faixas de Promoção

Fonte: Secretaria do Estado da Educação de São Paulo -Escola de Formação-Módulo1 (SEE/SP)

Ao assumir uma perspectiva de “Estado Avaliador” (Afonso, 2000) numa forte tendência de descentralização administrativa e centralização de avaliação os gestores educacionais de São Paulo conferem a Avaliação um aspecto importante da política para a educação. É nesse contexto que a avaliação de desempenho do professor se justifica, como meio para enfrentamento de problemas tais como elencados pelo Secretário da Educação:²³

23 Educação de Qualidade- A Política Educacional de São Paulo-2006 -2010- (Exposição do Secretário da Educação Paulo Renato Souza- Rio de Janeiro 24-05-2010)

- Baixa atratividade da carreira do magistério.
- Falta de estímulo para a formação e o desempenho adequado dos Professores, o que se traduz em baixos níveis de aprendizagem para os alunos.
- Altas taxas de absenteísmo dos professores.
- Baixa taxa de fixação dos professores especialmente nas escolas de periferia.
- Pequena amplitude da estrutura salarial das carreiras do Magistério: 100% dos professores ganhavam entre 1 e 2 salários iniciais.

O processo de promoção realizado em final de janeiro e início de fevereiro de 2010 teve 135.841 candidatos inscritos, dos quais 96.042 prestaram a prova e 81.526 foram aprovados. Desse montante, apenas 75.7249 apresentaram os requisitos, 64.397 foram aprovados e 44.569 foram promovidos, como mostra a figura 2.

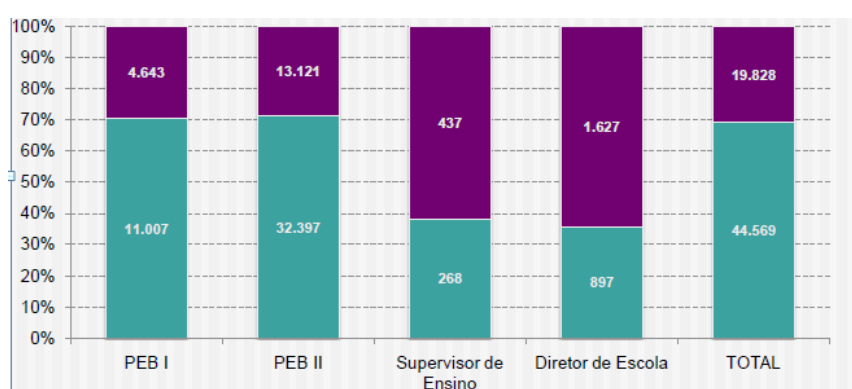


Figura 2-Concurso de Promoção de 2010-Valorização pelo Mérito-Resumo do Resultado/Aprovados -Educação de Qualidade -A Política Educacional de São Paulo-2006 -2010- (Exposição do Secretário da Educação Paulo Renato Souza - Rio de Janeiro 24-05-2010)

Fonte: http://www.cesgranrio.org.br/eventos/concursos/seminario/seminario_provas.html

Serão beneficiados com a promoção até 20% (vinte por cento) do contingente total dos integrantes ativos de cada uma das faixas das classes docente, ou seja, a porcentagem é calculada sobre o total da categoria (ou faixa) e não apenas sobre o número dos que estão aptos a prestarem o exame que será realizado todos os anos.

Segundo a Secretaria da Educação²⁴, as projeções indicam que em cinco anos, ou seja, em 2014, poderá haver 105 mil docentes na Faixa 2 e 43 mil na Faixa 3, estes ganhando 50% a mais –esse conjunto representa 2/3 do total do atual quadro de magistério. Em um horizonte de tempo de 25 anos, que é o necessário para um professor se aposentar, 75% de todos os professores, diretores e supervisores podem estar na Faixa 5, a mais alta, se cumprirem condições de assiduidade, permanência na mesma escola e obtenção de nota mínima requerida nos exames.

Com a implantação da Avaliação de desempenho dos professores a Secretaria do Estado da Educação espera:²⁵

24 IDEM

25 Fonte: www.educacao.sp.gov -

- Direcionar o aperfeiçoamento do Quadro do Magistério (QM) para as áreas em que as deficiências forem mais notórias.
- Diminuir o absenteísmo nas escolas.
- Estimular a permanência do professor numa mesma escola (em especial as mais difíceis), reduzindo a rotatividade.
- Melhorar a gestão fazendo com que Diretores e Supervisores estejam mais focados no resultado escolar.
- Valorizar o Mérito levando os integrantes do Quadro do Magistério (QM) a aferir em importantes ganhos de remuneração ao longo de suas carreiras em função apenas de seu esforço e dedicação.
- Tornar a carreira do Magistério mais atrativa para alunos egressos do Ensino Médio.
- Estimular os professores mais experientes a atrasarem suas aposentadorias a fim de avançar nas faixas salariais.
- Estimular o constante aperfeiçoamento dos atuais integrantes do QM ;
- Melhorar a aprendizagem dos alunos.

As entidades de classe²⁶ vêem o Decreto 55.217, de 21/12/2009 como excludente e discriminatório e afirmam que em nada contribuirá para a valorização profissional do conjunto de professores assim como os aposentados. Consideram que a proposta do Decreto altera apenas uma pequena parcela da categoria após o cumprimento de diversas exigências e da aprovação em avaliações, deixando o restante da categoria com uma defasagem salarial de mais de 30%.

Para ilustrar ações dessas entidades, citam excertos de matéria divulgada em jornais internos dessas entidades:

A lei atenta contra o princípio da isonomia salarial, por não prever regras de enquadramento no salário. Não podemos aceitar salários diferenciados para profissionais com igual tempo de serviço, funções e formação e integrantes da mesma carreira (EDITORIAL 2009).

É preciso frisar que não somos contra avaliações, porém queremos uma avaliação que procure debater, no contexto escolar, como dar valor, e não retirar aos profissionais à educação pública. Por isso, a proposta é que se avalie não apenas o desempenho dos educadores, mas também o sistema, do próprio Secretário da Educação, das políticas educacionais, não para punir ou para excluir (não para alienar), mas para valorizar, para que possam ser encontrados caminhos para a melhoria da escola pública (EDITORIAL 2009).

Conforme o editorial do Boletim entende-se que as entidades de classe não são contra o processo de avaliação, pois além de avaliar o desempenho do professor outros seguimentos devem passar pelo processo avaliatório.

26 Boletim Unificado do Magistério (Nov/Dez de 2009) - APEOESP (Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo), CPP (Centro do Professorado Paulista), UDEMO (Sindicato de Especialistas de Educação do Magistério Oficial do Estado de São Paulo), APASE (Sindicato de Supervisores do Magistério no Estado de São Paulo), APAMPESP (Associação dos Professores Aposentados do Magistério Público do Estado De São Paulo).

A APEOESP ao discutir e negociar o Plano de Carreiras, Cargos e Salários considera que além desses itens: composição de cargo, jornadas de trabalho, estrutura da carreira, mecanismos de evolução funcional, a avaliação de desempenho dos professores não deve ser esquecida no processo de discussão e negociação de carreiras e deve ser debatida com a categoria.

A título de debate enumera alguns elementos que devem fazer parte da construção de um modelo democrático e eficiente de avaliação de desempenho, definindo: ²⁷

- Quem avalia quem?
- A existência ou não da auto-avaliação?
- Se as metas e resultados serão medidos?
- Se a chefia pelos subordinados serão avaliados? Se as condições de trabalho serão avaliadas?
- Se os usuários avaliarão os serviços prestados?

Nesse sentido quando as entidades propõem debater com a classe modelo de avaliação de desempenho do professor parece-nos que é importante refletir sobre que conceitos, concepções e abordagens da avaliação se está falando?

A literatura tem mostrado que a avaliação “é um domínio científico e uma prática social” (FERNANDES, 2006), cada vez mais indispensável para caracterizar, compreender, divulgar os problemas que afetam a sociedade contemporânea, principalmente quando nos referimos a qualidade e a eficácia dos sistemas educativos.

Considerando as iniciativas internacionais do campo científico da avaliação cada vez mais se amplia o conceito sobre a avaliação de desempenho de professor com o objetivo de melhorar a qualidade da educação, a prestação de contas, a melhoria o desempenho e a progressão na carreira. Há uma variedade de abordagens de avaliação de professores, pois cada uma é construída de acordo com os propósitos e concepções que se pretende alcançar. Nas palavras de FERNANDES,

Um dado modelo de avaliação pode estar mais focado em avaliar a qualidade dos professores, isto é, na análise da competência dos professores, outro pode estar mais interessado em avaliar a qualidade do ensino, analisando o desempenho dos professores, enquanto outro pode estar mais orientado para avaliar a eficácia dos professores, através da apreciação dos resultados dos seus alunos. (FERNANDES, 2006,p.15)

Ainda na análise do autor, evidenciamos três abordagens diferentes baseadas em conceitos que muitas vezes, são tomadas com o mesmo significado: competência do professor, desempenho do professor e eficácia do professor. Considerando o ponto de vista de MEDLEY entende que,

Competência do professor refere-se a um sistema de saberes diversificados e específicos que o professor domina, utiliza ou em que acredita. Um professor será competente se domina bem um conjunto de competências específicas que são importantes para as boas práticas, embora algumas delas possam ser mais relevantes que outras para determinar a sua competência geral O desempenho está claramente associado aquilo que o professor faz quando está trabalhando (ensinar, preparar aulas, participar em reuniões)

²⁷ Encarte do jornal da APEOESP- Jun-2008-Plano de Carreira-

note-se que o desempenho não é o que ele está apto a fazer ou pode fazer, pois aqui estaríamos no domínio de sua competência. Eficácia do professor como sendo o efeito do desempenho (tudo aquilo que o professor faz) sobre alunos. Nestas condições, a eficácia do professor depende de sua competência e do seu desempenho mas também do que os alunos forem capazes de responder em determinadas situações. (MEDLEY apud FERNANDES, p.17, 2006)

Na mesma forma que o desempenho do professor não garante que em determinadas situações o seu desempenho vá ser de uma maneira ou outra, também, não garante que o desempenho do professor por si só, produza determinado tipo de resultados junto dos seus alunos. Nesse sentido podemos entender que avaliação dos professores é um processo difícil de conceber e de se pôr em prática, pois não é uma questão técnica, mas algo muito mais complexo pela dificuldade que se tem de reunir consenso a respeito da conceituação a ser assumida. Essa dificuldade, segundo o autor está associada a diversidade de questões que intervêm no processo educacional em relação a orientação de alguns valores éticos, políticos, na diversidade de visões de ensino, de escola, de aprendizagem e de aluno que estão presentes no mundo contemporâneo.

Diante da complexidade e a importância que se tem dado a avaliação do desempenho docente, para alcançar a educação de qualidade, tornam-se importantes a discussão e as reflexões sobre os processos que precisam se desenvolver e se implantar nos sistemas educacionais brasileiros.

A proposta de avaliação tal como definido por meio do Decreto 55.217, de 21/12/2009, no Estado de Educação de São Paulo, elege a avaliação docente como eixo central para a melhoria da qualidade das escolas, considerando um meio para o alcance do desenvolvimento profissional dos professores. A este propósito cabe o questionamento a avaliação será utilizada para promover o desenvolvimento dos professores no sentido, amplo ou acentuar a lógica da responsabilização? Nas palavras de ABRAMOWICZ,

Considera que avaliação do desempenho profissional do docente só é válida quando aparece articulada com um projeto educativo mais abrangente, como um dos instrumentos para sua construção. Neste sentido a avaliação constituir-se a num modelo processual, que permitirá afastar-se do controle e possibilitará a construção de uma avaliação que propicie o desenvolvimento profissional do professor e, conseqüentemente, a conquista da sua autonomia (ABRAMOWICZ, 1998, p.41).

Nesta perspectiva, é relevante que a avaliação seja ela própria um instrumento que contribua para a reflexão sobre as práticas, sobre a construção do próprio conhecimento, possibilitando a cada professor uma auto-avaliação do seu trabalho. Parece evidente na análise da autora que a avaliação só tem sentido para a profissionalização “numa lógica de emancipação e de conscientização” das práticas.

Se desejarmos o controle da eficácia avaliaremos os professores por meio de Decretos, certamente, uniformizaremos os efeitos da avaliação, baseados em referências econômicas como a iniciativa da Secretaria do Estado da Educação de São Paulo, que aprova uma determinada parcela da categoria dos professores após o cumprimento das exigências padronizadas.

Certamente uma avaliação de controle não contribuirá para o desenvolvimento profissional do docente e não terá a auto-avaliação como uma ferramenta importante para a reflexão sobre a sua prática, sobre o processo de ensino aprendizagem, e sobre os conhecimentos que domina, quer nos métodos, estratégia, avaliações de aprendizagem, quer nos conhecimentos específicos da disciplina que atua

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A necessidade de se equacionar a qualidade da educação, à valorização do magistério, mostra-se, portanto, como exigência de uma época marcada tanto pela relevância a sociedade dá à avaliação, quanto pela a discussão contemporânea sobre a valorização da carreira do magistério. Nesse sentido muito se tem a dizer sobre a complexidade da avaliação do desempenho do professor, pois as questões exigem estudos e reflexões para compreendermos com profundidade os seus fundamentos. No entanto, o para quê, para quem e como se faz, permitirá saber se “aquela avaliação” consegue realmente contribuir para o objetivo desejado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABRAMOWICZ, M, Avaliação do desempenho profissional do professor e formação do educador: Reflexões-Revista de Educação. v.1,nº 4., p.41-1998.Campinas .PUC
- AFONSO, Almerindo Janela- Políticas Públicas e *Accountability* em educação- subsídios para um debate Iberoamericano-Sífilio-Revista de ciências da educação nº09-p.57-70.
- APEOESP. PLANO DE CARREIRA- Construindo um Plano de Carreira para os professores- Disponível em <http://www.apoesp.org.br>. Acesso em nov/2009
- BALZANO, Sonia. Estudos dos Planos de Carreira e Remuneração do Magistério da Educação Básica dos estados brasileiros. Documento elaborado para o CONSED-p31-2005.
- FERNANDES, Domingos, Avaliação do Desempenho Docente: Desafios, problemas e Oportunidades-Apoia os Professores com documentos de autor sobre o sistema educativo-p.15-17,2006.
- GATTI, Bernadete, Atratividade da Carreira Docente no Brasil. Fundação Carlos Chagas. São Paulo-2009.
- MORDUCHOWICZ, Alejandro. Carreira, Incentivo e Estruturas Salariais Docentes. PREAL- Programa da Reforma Educativa na América Latina e Caribe, p.22-27-2006.
- SANTOS, Lucíola de. Formação de Professores na Cultura do desempenho. Educação e Sociedade, Campinas, v.25, nº 89, set/2004
- SOUSA, Sandra M. Z. L, Avaliação e carreira do Magistério. Premiar o Mérito? Revista Retratos da Escola, Brasília. V.2, nº 2-3, p 81-93/jan/dez 2008. _____ & Lopes, Valéria V- Avaliação na Políticas Educacionais Atuais Reitera Desigualdades-Revista ADUSP- p.57-2010