



UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE TOCANTINÓPOLIS
CURSO DE PEDAGOGIA

MARIA TARLANE ALVES PEREIRA

**O PAPEL DAS GESTORAS NA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE
SEGUNDO A COMPREENSÃO DE DIRETORAS E COORDENADORAS DAS
ESCOLAS MUNICIPAIS DE NAZARÉ-TO**

TOCANTINÓPOLIS/TO

2023

MARIA TARLANE ALVES PEREIRA

**O PAPEL DAS GESTORAS NA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE
SEGUNDO A COMPREENSÃO DE DIRETORAS E COORDENADORAS DAS
ESCOLAS MUNICIPAIS DE NAZARÉ-TO**

Monografia apresentada à Universidade Federal do Tocantins – Câmpus de Tocantinópolis para a obtenção do título de Pedagoga, sob orientação do Prof. Dr. Cleomar Locatelli.

TOCANTINÓPOLIS/TO

2023

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Tocantins

M333p Pereira, Maria Tarlane Alves.

O PAPEL DAS GESTORAS NA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO
DOCENTE SEGUNDO A COMPREENSÃO DE DIRETORAS E
COORDENADORAS DAS ESCOLAS MUNICIPAIS DE NAZARÉ-TO. /
Maria Tarlane Alves Pereira. – Tocantinópolis, TO, 2023.

31 f.

Monografia Graduação - Universidade Federal do Tocantins – Câmpus
Universitário de Tocantinópolis - Curso de Pedagogia, 2023.

Orientador: Cleomar Locatelli

1. Avaliação do desempenho docente. 2. Concepção de docência. 3.
Atuação da professora na organização e gestão da escola. 4. Avaliação do
desempenho docente segundo Diretoras e Coordenadoras Pedagógicas. I.
Título

CDD 370

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS – A reprodução total ou parcial, de qualquer forma ou por qualquer meio deste documento é autorizado desde que citada a fonte. A violação dos direitos do autor (Lei nº 9.610/98) é crime estabelecido pelo artigo 184 do Código Penal.

Elaborado pelo sistema de geração automática de ficha catalográfica da UFT com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

MARIA TARLANE ALVES PEREIRA

O PAPEL DAS GESTORAS NA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE
SEGUNDO A COMPREENSÃO DE DIRETORAS E COORDENADORAS DAS
ESCOLAS MUNICIPAIS DE NAZARÉ-TO

Monografia apresentada à Universidade Federal
do Tocantins – Câmpus de Tocantinópolis para a
obtenção do título de Pedagoga, sob orientação
do Prof. Dr. Cleomar Locatelli.

Data da aprovação: 17/04/2023

Banca Examinadora

Prof. Dr. Cleomar Locatelli (Orientador). UFT/ Câmpus de Tocantinópolis - TO

Prof. Dr. Marco Aurélio Gomes de Oliveira (Avaliador). UFT/ Câmpus de
Tocantinópolis - TO

TOCANTINÓPOLIS, 2023

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, que me guia, me protege e me ilumina, ao meu pai José Ribamar Alves da Silva e a minha mãe Corina Pereira da Silva por sempre estarem do meu lado me incentivando a nunca desistir dos meus sonhos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço muito a Deus por essa fase da minha vida, por ter conseguido encerrar mais um ciclo, aos meus queridos pais, pois sei que se hoje cheguei até aqui, com toda certeza foi graças a eles José Ribamar e Corina, um agradecimento especial também ao meu esposo Rodrigo por sempre me apoiar e torcer por mim.

Quero deixar a minha mais sincera gratidão ao meu orientador prof. Dr. Cleomar Locatelli pela paciência em me orientar e me compreender durante o período de escrita da minha pesquisa.

À Universidade Federal do Tocantins por me proporcionar ricos ensinamentos, pelas amizades construídas durante o curso e por todos os professores que contribuíram com a minha aprendizagem, a minha amiga Poliene e meu amigo Gustavo por cada sorriso e companheirismo durante esses cinco anos de faculdade e a todos da minha família que sempre estiveram presentes durante a minha caminhada.

RESUMO

O presente trabalho tem como objeto de estudo a avaliação do trabalho docente segundo a compreensão de diretoras e coordenadoras pedagógicas das escolas municipais de Nazaré - TO. O objetivo é identificar o processo de avaliação de desempenho docente no município de Nazaré, a partir dos questionamentos e das condições que a escola oferece às professoras. Reconhecer as necessidades de avaliar o trabalho das professoras e estimar em que situação a avaliação do desempenho docente pode desestimular ou tornar penoso o trabalho das professoras. Além disso, busca-se analisar a atuação das professoras na organização e gestão da escola, explanando o necessário para participar da gestão escolar e também destacar a compreensão das gestoras sobre o seu papel na avaliação do desempenho docente. Para o desenvolvimento da pesquisa utilizamos entrevistas com diretoras e coordenadoras pedagógicas do município de Nazaré. Constatou-se que a avaliação do desempenho docente se faz presente mediante verificação de como é definido o trabalho docente, se a professora está fazendo um bom trabalho, se é possível mensurar esse desempenho docente individual ou coletivo a partir do processo de acompanhamento pedagógico na escola. Estima-se que esse trabalho venha contribuir para compreensão do trabalho docente através das diretoras e coordenadoras pedagógicas do município.

Palavras-chave: Avaliação. Desempenho docente. Diretora e Coordenadora pedagógica.

ABSTRACT

The present work has as its object of study the evaluation of teaching work according to the understanding of principals and pedagogical coordinators of the municipal schools of Nazaré - TO. The objective is to identify the teaching performance evaluation process in the municipality of Nazaré from the questions and conditions that the school offers to the teacher. Recognize the needs of evaluating the teacher's work and estimate in what situation the assessment of teaching performance can discourage or make the teacher's work painful. In addition, we seek to analyze the teacher's performance in the organization and management of the school, explaining what is necessary to participate in school management and also highlight the understanding of managers about their role in assessing teaching performance. For the development of the research, we use interviews with directors and pedagogical coordinators of the municipality of Nazaré. It was found that the evaluation of teaching performance is present by verifying how the teaching work is defined, if the teacher is doing a good job, if it is possible to measure this individual or collective teaching performance from the process of pedagogical follow-up at the school. It is estimated that this work will contribute to the understanding of the teaching work through the Municipal Directors and Pedagogical Coordinators.

Keywords: evaluation. Teacher performance. Director and Pedagogical Coordinator.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1.0 AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE: DO QUE ESTAMOS TRATANDO?	12
1.1 Avaliação do trabalho do (a) professor (a)	13
1.2 A necessidade de avaliar o trabalho docente	15
1.3. Os aspectos negativos da avaliação do desempenho docente	16
2 A GESTÃO ESCOLAR COMO LOCAL DE ATUAÇÃO E DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE	18
2.1 Atuação do professor na organização e gestão da escola	19
2.2 Avaliação do desempenho docente: Uma função da gestão	21
3 AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE SEGUNDO DIRETORES E COORDENADORES PEDAGÓGICOS	23
3.1 A definição do trabalho docente	24
3.2 Indicadores de um bom trabalho docente	24
3.3. É possível mensurar o trabalho docente	25
3.4 A quem cabe avaliar o trabalho docente	26
3.5. Qual a realidade das escolas em relação a avaliação do trabalho docente	27
CONSIDERAÇÕES FINAIS	28
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	30

INTRODUÇÃO

O trabalho do professor (a) é influenciado por diversos fatores que impactam na sua vida profissional e pessoal. O nível individual de comprometimento e satisfação para com o trabalho e a organização, as habilidades e competências individuais, os meios disponibilizados para a realização do trabalho no ambiente escolar, tudo está relacionado ao trabalho docente.

No entanto, o estudo que apresentamos aqui, vem abordar o papel das gestoras na avaliação do desempenho docente segundo a compreensão de diretoras e coordenadoras das escolas municipais de Nazaré Tocantins. Essa avaliação é voltada para o trabalho docente, onde buscamos analisar as dificuldades enfrentadas no dia a dia do professor (a), ao planejar as aulas, na convivência com as gestoras e com os outros (as) professores (as). A fim de entender de que forma são avaliados e como esta avaliação se compreende como uma tarefa da gestão.

Portanto, para desenvolver essa pesquisa, inicialmente, percebemos que há uma certa dificuldade no interior da escola em saber quem deve avaliar e quem deve ser avaliado. Percebemos que o professor (a), sendo uma peça fundamental para o ensino, estará sempre lidando com o processo avaliativo. Contudo, precisamos averiguar o que há de diferença na avaliação do professor (a) para a avaliação dos alunos. Isso nos leva, entre outras coisas, a um conjunto maior de questões que envolvem a instituição educativa, como as condições que a escola oferece para os docentes, o funcionamento do processo organizacional da gestão e as tomadas de decisões individuais e coletivas.

Segundo Gatti (2013, p.378)

[...] defendemos que a avaliação do trabalho docente é relevante apenas quando esta avaliação é concebida e realizada com propósitos de valorização desse trabalho, de oferecer elementos para o desenvolvimento profissional de professores na direção de um avanço contínuo em suas condições profissionais.

Portanto, por meio deste trabalho objetivamos discorrer sobre a avaliação do desempenho docente voltado para a condição de ensino profissional na qual a professora está inserida, conectando-se às mudanças em diversos contextos e proporcionando comprometimento com os desafios enfrentados pelos docentes.

Em vista disso, definimos o tema: “o papel das gestoras na avaliação do desempenho docente segundo a compreensão de diretoras e coordenadoras das escolas municipais”, usando apenas um dos municípios da região Bico do Papagaio, no Norte

do estado do Tocantins. Justificamos a escolha do município de Nazaré-TO, por ser o local de residência da pesquisadora.

Importante ressaltar também que no seu conjunto a pesquisa contribuiu para despertar o interesse em conhecer um pouco da realidade das professoras, a realidade das escolas, a maneira como a gestão, na ação das diretoras e coordenadoras pedagógicas, vê e avalia os (as) professores (as). Foi importante também para conhecer mais a realidade local e as especificidades educacionais do município.

A definição do tema veio por meio do grupo de pesquisa Interdisciplinar de Estudos e Pesquisas sobre Estado, Educação e Sociedade – GIEPEES, que é coordenado pelo Prof. Dr. Cleomar Locatelli. Ao longo das discussões, estudos e pesquisas relacionadas à avaliação do desempenho docente, houve uma familiarização com o tema, conheci o projeto de pesquisa através de leituras e acompanhando as reuniões do grupo, que me instigaram a necessidade de conhecer e pesquisar esse tema.

No primeiro capítulo, por meio da pesquisa bibliográfica, identificamos as bases teóricas e conceituais sobre os seguintes temas: Avaliação do desempenho docente: do que estamos tratando? Avaliação do trabalho do (a) professor (a). A necessidade de avaliar o trabalho docente. Os aspectos negativos da avaliação do desempenho docente.

No segundo capítulo abordamos os seguintes temas: A gestão escolar como local de atuação e de avaliação do desempenho docente. A atuação do (a) professor (a) na organização e gestão da escola. Avaliação do desempenho docente: uma função da gestão?

O terceiro e último capítulo é resultado de uma pesquisa de campo que foi desenvolvida através de entrevistas realizadas pessoalmente com diretoras e coordenadoras pedagógicas do município de Nazaré Tocantins. Foram cinco entrevistadas, duas eram diretoras e três eram coordenadoras pedagógicas, as perguntas foram divididas em dois blocos, onde o primeiro bloco buscava entender a compreensão do trabalho docente e o segundo bloco a realidade da escola.

Essa pesquisa, pretende contribuir para melhor compreender a avaliação do desempenho docente, mediante a manifestação das diretoras e coordenadoras pedagógicas, proporcionando também um maior entendimento relacionado à educação no município.

Capítulo I

1. Avaliação do desempenho docente: do que estamos tratando?

A avaliação do desempenho docente é um processo muito complicado, pois estamos tratando da avaliação do (a) professor (a) que não é uma responsabilidade fácil de lidar. Para que haja qualidade no ensino e também na aprendizagem dos discentes é necessário que haja planejamento. Em outras palavras, a qualidade do ensino não depende exclusivamente da avaliação do desempenho docente.

Segundo Gonçalves e Oliveira (2016, p.307):

Sabe-se que a qualidade do processo de aprendizagem que ocorrem nas escolas, não são responsabilidade apenas do trabalho docente, mas, de todos aqueles que compõem a equipe escolar, sendo assim, imprescindível identificar o grau de contribuição que cada um exerce, visando um direcionamento mais eficaz de suas atribuições, visando a proficiência educacional, promovendo avaliações de desempenho, incentivando a busca de conhecimentos que venham a contribuir para melhorar sua ação no processo ensino-aprendizagem.

O processo de aprendizagem que as escolas adotam muitas vezes requer muito dos (as) professores (as), na sua forma de procurar estratégias e planejar suas aulas, pensando nas dificuldades enfrentadas pela escola. A qualidade do ensino, muitas vezes, é tratada como uma responsabilidade somente do (a) professor (a), que deve desdobrar-se na busca pelo conhecimento e aperfeiçoamento do processo de ensino. De acordo com Sousa (2008), devemos questionar: tais estratégias de responsabilização, muitas vezes ditas de valorização docente, de fato contribuem para estimular a carreira ou apenas desenvolvem a competitividade e o individualismo no interior das escolas? De certa forma, a avaliação do desempenho docente é apresentada como capaz de promover capacidades, de despertar professoras criativas, capazes de desenvolver importantes habilidades, conhecimentos e perspectivas. É colocada como uma grande solução para os problemas da escola, independente da realidade na qual é posta.

Portanto, quando tratamos da avaliação docente, percebemos que não é uma prática muito simples, pois, o professor (a) precisa procurar sempre estar utilizando e inovando com diferentes metodologias. Busca também possibilidades de ser valorizado,

como ter um salário digno da sua profissão e reivindicar seus direitos como melhorias no seu ambiente de trabalho que é a escola. Os docentes visam melhorias para a sua carreira participando e desenvolvendo suas atividades individuais e coletivas com base no que a instituição exige para que assim se cumpra os objetivos semestralmente ou até mesmo anualmente priorizados pela escola. Portanto, quando o trabalho do (a) professor (a) é destacado mediante seus colegas, gestores e coordenadores, quando realizado com maestria, é perceptível o ganho na aprendizagem dos alunos e também no crescimento e amadurecimento profissional do (a) professor (a). No entanto, essa definição sobre o papel docente nem sempre está muito evidente, como podemos notar na pesquisa de Fanfani (1999), sobre a profissionalização docente em alguns países da América Latina:

O questionário aplicado na Argentina, no Uruguai e no Peru oferecia ao entrevistado duas definições típicas do papel docente. Uma dizia: “O docente é, antes de tudo, um transmissor de cultura e conhecimento”. A outra afirmava: “O docente é sobretudo um facilitador da aprendizagem dos alunos. (FANFANI,1999, p.78)

O papel do docente não está relacionado apenas ao fazer docente ou preparar o aluno para receber conhecimentos através da sua cultura, o papel dos docentes está além do intermediário, pois para estar em uma instituição escolar o professor (a) precisa ser dotado de preparação teórica, ser capaz de trazer para sua turma contribuições e entendimentos que envolvam todos os conteúdos, portanto, para isso é necessário que tenha o domínio de uma cultura geral, do conteúdo específico a ser ensinado, do campo da didática e dos processos metodológicos e tecnológicos. No entanto, muitas vezes, os docentes são tidos apenas como facilitadores, por proporcionarem condições de aprendizagens para seus alunos de acordo os princípios a cultura e a realidade do seu local de trabalho.

1.1 Avaliação do trabalho do (a) professor (a)

A avaliação do desempenho docente é discutida aqui, entre outras possibilidades, através de como se dá a avaliação dos (as) professores (as) nas escolas. Segundo Gatti (2013, p. 376)

[...]um processo avaliativo de profissionais (e aqui pensamos em professores) necessita assumir uma natureza mais qualitativa, menos numérica, e que deve que se iniciar na situação efetiva de trabalho, no nosso caso, na escola, por trocas coletivas e reflexões que permitam

fazer emergir com clareza uma perspectiva minimamente com algum consenso.

A partir desse processo avaliativo é perceptível que a qualidade do trabalho docente não está inteiramente relacionada à quantidade, ou seja, representada através de números, mas sim por conta da qualidade observada no processo reflexivo que envolve o ensino como uma tarefa coletiva.

A avaliação do (a) professor (a) também se vincula ao comprometimento e a todo o contexto no qual o professor está inserido. Não devemos desconhecer que a professora se destaca em qualquer ambiente educativo pelo seu compromisso e responsabilidade com o que faz. Desde o momento de ministrar respectivos conteúdos, enriquecendo e dando significado às matérias obrigatórias, sendo capaz de utilizar a criatividade com a intencionalidade de potencializar suas metodologias na sala de aula.

No entanto, quando tratamos da avaliação do (a) professor (a) buscamos apresentar também a importância de valorizar, de desenvolver e de direcionar qualidade a profissão dos docentes, através do reconhecimento do seu trabalho, de participação ativa na comunidade escolar e de remuneração adequada, para que possa viver com dignidade.

Além disso, como salienta Gatti (2013), a importância de avaliar ganha sentido quando é de amplo conhecimento dos (as) professores (as) e realizada de maneira participativa, ou seja, não pode ser algo impositivo, de cima para baixo, precisa também ser um processo coletivo. Para a autora, a avaliação do trabalho docente tem uma visão democrática intencional no sentido de colocar em prática as questões de avaliação desenvolvidas em cada instituição, seus principais contextos e experiências o modo de como se dá a conceitualização da qualidade do ensino, portanto, pode se observar que o papel do (a) professor (a):

[...] implica não só domínio de conhecimentos disciplinares e metodologias de ensino, como também compreensões sobre o desenvolvimento das crianças e jovens, cognitivo, afetivo, social, compreensão e capacidade de lidar com diferenças (por exemplo, a heterogeneidade dos alunos), habilidade de comunicação e didática, bem como de geração de motivação para o conhecimento. (GATTI, 2013, p. 377)

Avaliar o trabalho do (a) professor (a), de maneira sistemática e democrática não é fácil, porém nos parece algo necessário, viável e positivo quando se trata de uma ação institucional transparente, com ampla participação docente é realizada, sobretudo, no

interior da escola. Neste caso à docência poderá ser avaliada e autoavaliar-se melhorando a sua prática de ensino, aprendendo a conectar-se com a instituição, colegas de profissão, gestores e alunos. Essa avaliação poderá motivar a busca por aperfeiçoar a maneira de ensinar, a utilizar diferentes metodologias e a reforçar o comprometimento por parte dos docentes.

Para Tedesco e Fanfani (1999, p. 75-76): “ O trabalho docente muda de conteúdo nas organizações educativas pós-burocráticas. O novo docente se encontra situado em um contexto onde a divisão do trabalho pedagógico é muito mais complexa na medida em que se incorporam novas figuras profissionais”. A formação desses profissionais também compete a questão de saber lidar com o novo, assumindo responsabilidades, com o trabalhando em equipe, visando a comunicação, deixando nítido o que é fundamental para assumir o papel do (a) professor (a). Diante disso, é notório que o trabalho do (a) professor (a) não está ligado somente a lidar com o novo, mas também é uma maneira de buscar uma melhor qualificação, onde o foco principal passa por sua autoavaliação, a fim de promover modelos que contribuam para os novos profissionais que estão em constante formação.

1.2 A necessidade de avaliar o trabalho docente

Quando falamos da necessidade de avaliar o (a) professor (a) temos que pensar que o professor (a) não é expert em todos os conteúdos, sabemos também que o papel dos (as) professores (as) não é ser tarjado como uma autoridade inquestionável diante dos alunos, mas, se destacar como um propósito muito importante que é proporcionar o acesso e o domínio dos estudantes a determinados conhecimentos/conteúdos que refletem os interesses da sociedade.

Segundo GATTI, (2013 p. 379)

As formas que encontramos sendo empregadas para a avaliação de docentes são diversas, podendo ir desde medidas dos conhecimentos dos professores em sua área de atuação e/ou na área pedagógica, em determinados momentos da carreira, até a avaliação no local de trabalho, em formas participativas ou não, a avaliação por chefias ou por pares, ou auto avaliação.

A perspectiva desse modelo de avaliação que toma como base o desempenho do aluno, segundo Gatti (2013), tem sofrido muitas críticas, partindo do ponto de vista de que a professora somente será avaliada a partir dos resultados dos seus respectivos alunos. Referindo-se a Danielson (2010; 2013) Gatti (2013) afirma que para

[...] é preciso garantir maior validade ao processo, e para isso propõe um conjunto de aspectos a serem considerados em um sistema avaliativo compreensivo, baseando-se em categorias que pretendem oferecer certo rigor e possibilidade de comparabilidade, porém com flexibilidade, nesse processo. A elaboração de categorias avaliativas, nesta proposta, é voltada a aspectos qualitativos, porém, passível de ser traduzida em formas válidas e comparáveis de interpretação, através de critérios claros e compartilhados”. (GATTI, 2013, p.380).

É, portanto, necessário que os (as) professores (as) sejam avaliados a partir de um processo em que eles tenham ampla participação, levando a escola a ser um espaço onde haja a realização e o envolvimento de outras pessoas que dispõem de comprometimento e respeito pela função, onde o ideal, seria com a colaboração de colegas com mais experiência no ramo da docência e que saibam o que se quer da docência e o que realmente é ser professora, que possa defender a categoria e contribuir para sua valorização.

Partindo da valorização e qualificação do trabalho do (a) professor (a) pode-se dizer que dispõem do querer aprender e também incentivar o aluno a produzir seus próprios pensamentos

1.3. Os aspectos negativos da avaliação do desempenho docente

O desempenho docente quando direcionado a avaliação sem os aspectos apontados anteriormente, possui seus pontos negativos. Principalmente quando busca envolver a instituição, os meios de comunicação, a família e a sociedade, pondo-se a avaliar sem nenhuma compreensão das práticas educativas, sem entender os desafios, os objetivos e as condições do trabalho.

Segundo Tedesco e Fanfani (1999), os docentes devem estar atentos para as novas gerações, pois, dia a dia tudo está se modificando tanto nas formas de ensinar quanto as de aprender, por isso é necessário que para avaliar o desempenho do (a) professor (a), quem avaliar precisa estar conectado com as diversidades culturais da sociedade, observando o que mais chama atenção na escola, nas atitudes dos alunos e também procurar reconhecer e valorizar a capacidade de mudança, melhorando a qualidade de apresentação e compor um bom currículo.

Os docentes precisarão ser cada vez mais "experts em cultura das novas gerações", na medida em que a transmissão da cultura escolar (o currículo) deverá levar em conta não apenas as etapas biopsicológicas do desenvolvimento infantil, como também as diversas culturas e

relações com a cultura que caracteriza os destinatários da ação pedagógica. (FANFANI, 1999, P. 74)

Portanto, para que a avaliação do desempenho docente não se torne algo negativo, é preciso estar ligado em todo o processo de ensino que a escola adota, visando as culturas e também a construção de conhecimentos, que de certa forma, contribui para entender melhor as condições de trabalho e o que conecta o docente ao seu trabalho.

Sendo necessário atentar para o estímulo ao individualismo e a competitividade quando essa avaliação não leva em conta que a educação é um processo coletivo. Atentar também para o aumento de processos de adoecimento docente quando a avaliação se torna uma mera responsabilização dos (as) professores (as) por resultados de avaliações externas, que não consideram o contexto dos estudantes e as condições de trabalho no interior das escolas.

No entanto, a professora busca ser valorizada, mas, as exigências da sociedade não condizem com a atual realidade, o estímulo o desinteresse dos jovens pela profissão, visto que se avolumam as cobranças e a complexidade do trabalho docente sem as devidas compensações de reconhecimento e valorização profissional.

A questão é que a avaliação de professores (as) é uma prática que permite identificar e mensurar as boas práticas docentes, mas quando avaliado é possível perceber que há uma desresponsabilização das autoridades e das redes de ensino, estabelecendo-se processos avaliativos enviesados, que determinam os problemas educacionais como o resultado exclusivo do desempenho docente.

Qual a nossa concepção de docência?

A concepção que temos sobre docência é de que se trata de uma construção social e histórica. E nesta construção precisamos considerar, necessariamente, a luta por um status profissional que garanta o reconhecimento intelectual, a formação contínua e a autonomia didático pedagógica. No que se refere à gestão, compreende-se que faz parte da docência, sendo que a avaliação do desempenho dos docentes deve acontecer no campo das ações que reúnem docência e gestão. Devendo contribuir para a valorização e o desenvolvimento profissional. E é nesse

sentido que consideramos gestores e docentes no mesmo processo, ambos devem se responsabilizar pelo processo de ensino e aprendizagem que acontece na escola.

A avaliação dos docentes pode ser compreendida através de uma perspectiva que permita entender que a concepção de valorização profissional, não se dá somente quando os alunos apresentam uma devolutiva, por meio dos seus resultados, ou seja, percebemos que não é algo que se constrói apenas pelo resultado final, mas que tem foco na ação pedagógica, nas particularidades da práticas da sala de aula.

Capítulo II

A GESTÃO ESCOLAR COMO LOCAL DE ATUAÇÃO E DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE.

Entendemos que na gestão escolar temos a necessidade de olhar para aquilo que está fora da escola, como as leis, diretrizes e políticas educacionais, fazer com que a escola se adeque ao sistema educacional e ao mesmo tempo tenha sua própria organização. A atuação dos gestores exige várias ações, entre elas está a reunião com a equipe, colaboração de ideias, tomada de decisões, acompanhamento e avaliação das atividades desenvolvidas durante todo o processo de ensino.

Segundo Libâneo (p. 419-420) “A organização escolar necessária é aquela que melhor favorece o trabalho da professora, existindo uma interdependência entre os objetivos e funções da escola e a organização e gestão do trabalho escolar”. Por isso, ao mobilizar a equipe escolar e fazer reuniões com a intencionalidade de que todas as ações tenham sucesso é preciso elaborar estratégias de organização. É preciso estar atento à participação de todos e ao alcance dos objetivos da escola.

Conforme Libâneo (2015, p.431)

Como membro da equipe escolar, o professor deve dominar conhecimentos relacionados à organização e à gestão, desenvolver capacidades e habilidades práticas para participar dos processos de tomadas de decisões em várias situações (reuniões, conselho de classe, conselho de escola), bem como atitudes de cooperação, solidariedade, responsabilidade, respeito mútuo e diálogo.

Em relação a atuação da professora no interior da escola, pode-se perceber que os docentes precisam fazer sua parte para poder participar do funcionamento da escola, trabalhando em parcerias com os colegas, acompanhando e colaborando com a organização e a gestão escolar. O trabalho docente repercute nas escolas como um espaço de aprendizagens, de desenvolvimento do conhecimento. Sua atuação nas práticas de gestão, com saberes e ideias, deve ser capaz de propor melhorias, de promover a troca de experiências e permitir que ele próprio possa aprender mais sobre o seu trabalho.

Como um profissional capacitado que produz domínios sobre seu trabalho, os docentes carecem de especialização, para que sejam capazes de elaborar e desenvolver seus projetos de investigação. A pesquisa e a produção de conhecimento precisam fazer parte das funções docentes, sendo essa uma necessidade para quem tem responsabilidade na formação de pessoas. Desse modo é preciso que a escola ofereça condições necessária para essa organização, como o estímulo da formação humana que interagem entre si.

2.1 A atuação da professora na organização e gestão da escola

A atuação da professora na organização e gestão da escola é um exercício extremamente importante contanto que ele tenha plena autonomia ao desenvolver suas atividades. A professora deve receber apoio tanto da gestão como também dos pais dos alunos para que possa alcançar os resultados almejados. No entanto, no decorrer de todo o processo se torna necessário validar o coletivo para desenvolver as análises e os projetos, precisa ter troca de experiências com os demais colegas de profissão e interação constante com as famílias.

É papel do trabalho coletivo de gestão definir metas e objetivos a serem alcançados durante todo o processo. Precisa estar atenta às tarefas escolares, ao trabalho

em equipe, à participação de todos nas tomadas de decisões. De acordo Libâneo, (2015, p.36) “É na escola que a professora coloca em prática, suas convicções, seu conhecimento da realidade, suas competências pessoais e profissionais”. Portanto, quando a professora adentra o seu local de trabalho, que é a escola, ele se depara com a realidade de todo o ambiente. A partir daí ele vai se familiarizando com a equipe de trabalho, conhecendo ainda mais como é estruturado o processo de ensino aprendizagem e a organização do trabalho pedagógico. Vai adquirindo novas competências e habilidades.

Mas, é possível perceber que ser educador é estar preparado para as mudanças que ocorrem durante o processo de ensino, pois segundo Libâneo, (2015 p.38):

Os educadores enfrentam hoje mudanças profundas nos campos econômico, político, cultural, educacional e geográfico. O ensino tem sido afetado por uma série de fatores: mudanças nos currículos, na organização das escolas (formas de gestão, ciclos de escolarização, concepção de avaliação etc.), introdução de novos recursos didáticos (televisão, computador, internet) e desvalorização da profissão.

Assim, para que a organização funcione e realize os seus objetivos, a gestão pedagógica requer um controle na tomada de decisões, como o foco na melhoria das condições de trabalho e de todos os recursos, que necessita para o funcionamento do trabalho em sala de aula, através do envolvimento das pessoas, por meio da participação nas atividades, tendo como principal referência os objetivos a aprendizagem. Partindo desse ponto pode-se perceber que a professora é uma profissional cuja principal função é o ensino, mas este não acontece de forma isolada.

Nesse sentido, as condições de trabalho são essenciais. Elas conduzem as professoras a construir sua identidade e, através da construção da identidade, são estabelecidos diversos outros determinantes para o seu bom desempenho. As falhas na organização e gestão da escola e no ambiente de trabalho acarretam uma série de problemas que afetam a vida profissional, como a baixa autoestima, mal-estar para preparar e trabalhar em sala de aula, além dos problemas que enfrentam enquanto a qualidade dos resultados dos seus trabalhos é inseparável da qualificação. Diante disso, partindo de todas essas características fica evidente a complexidade da profissão docente.

Para participar da gestão escolar é necessário que as professoras desenvolvam a comunicação e a participação coletiva. Além disso, é preciso que haja motivação para se

ter a iniciativa e o interesse em participar dos processos e práticas da organização e da gestão escolar. A organização e a gestão escolar precisam adquirir um significado mais amplo, que vai além das questões burocráticas e administrativas.

É importante observar a convivência dentro da instituição, ou seja, como se dá o comportamento dos gestores com toda a sua equipe pedagógica, pois, é a partir daí que a professora ou a coordenadora pedagógica vai perceber se é uma escola que respeita e defende as capacidades de ensino e aprendizagem dos alunos. Isso nos leva a refletir também sobre a relação entre gestores e docentes. Visto que se deve produzir um clima de harmonia, respeito e colaboração. Além disso, do ponto de vista de uma gestão democrática, não deve haver relação de subordinação, controle ou punição.

Portanto, a participação docente na organização e gestão escolar envolve tomar decisões coletivas, elaborar o projeto político pedagógico, conhecer os objetivos e o funcionamento da escola. Contudo, ao adentrar uma escola é preciso ter um olhar crítico sobre o que é exposto sobre ela. E para modificá-la em suas diversas dimensões é preciso ter conhecimentos necessários, visto que o trabalho docente e o trabalho da gestão escolar estão inteiramente relacionados.

2.2 Avaliação do desempenho docente: uma função da gestão?

Compete à gestão todas as funções da escola. Sendo considerando necessária a participação da comunidade escolar em todos os aspectos, adequando-se para a realização das atividades que se manifestam através do diálogo e do entendimento. Mas, precisamos indagar: a professora também será avaliada pela gestão da escola? Seria um papel do diretor (a) coordenador (a) pedagógico avaliar a professora?

Importante ressaltar que, entre outros aspectos, a professora é avaliada pela maneira que ele desenvolve suas atividades, discorre sobre as metodologias e os objetivos seguindo o seu plano de trabalho, com a pretensão de que o seu desempenho docente seja avaliado mediante o acompanhamento do seu trabalho, e da realização do trabalho em equipe.

Em vista disso, pode-se pensar que a gestão se torna uma peça fundamental para uma instituição escolar, mas também é perceptível que quando a gestão assume todas as responsabilidades, quando implementa uma administração vertical, o processo educativo deixa de ser um ato coletivo e a autonomia docente fica comprometida.

Consequentemente, é possível entender que para a escola adquirir uma autonomia é fundamental que haja a participação dos (as) professores (as), pais, mães, alunos (as) e funcionários (as) entre outros que fazem parte da comunidade escolar a fim de que haja interação e participação em todas as etapas da gestão escolar. Nesse caso, pensamos então que a função da gestão não se conecta apenas aos profissionais que nela atuam, mas, direcionada às metas que a escola almeja alcançar.

Ao referir-se à avaliação docente por meio do trabalho do diretor e coordenador pode-se perceber que essa tarefa é um tanto delicada, embora esteja sendo tratada como o acompanhamento do trabalho das pessoas, onde cada um assume sua parte dentro da instituição escolar.

Todos os profissionais da escola precisam estar aptos a dirigir e participar das formas de gestão. Todavia, em razão da necessária divisão de funções, correspondente à lógica da administração, deve-se ressaltar que algumas pessoas têm atribuições específicas de direção e coordenação, o que implica especialização profissional. (LIBÂNEO, 2015 p. 476)

Nesse sentido, no que se refere às formas de gestão e aos profissionais que trabalham pensando na formação dos alunos como cidadãos, a competência e a sensibilidade que os gestores procuram assumir, deve compreender o bom desempenho da escola, incluso a melhoria dos processos pedagógicos e o desenvolvimento profissional permanente do corpo docente. Em vista disso, compreende-se que é sim, uma das funções da gestão a avaliação do desempenho do trabalho docente, partindo da participação dos profissionais e também de um ambiente adequado e democrático para a tomada de decisões. Sendo assim, a gestão, envolvida em um projeto amplo de escola, participa da avaliação docente com a intencionalidade de avançar no rendimento e na capacidade de buscar bons resultados, com a finalidade de discutir os objetivos e melhorar as condições e os recursos para o ensino, portanto, diante disso, pode-se perceber que a gestão faz parte e interage com todo o corpo da escola.

Capítulo III

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE SEGUNDO DIRETORAS E COORDENADORAS PEDAGÓGICAS

Neste capítulo vamos apresentar os resultados e uma breve análise da pesquisa de campo realizada junto a diretoras e coordenadoras pedagógicas de escolas públicas no município de Nazaré-TO. Para saber como compreendem e como se dá o processo de avaliação do desempenho docente nessas escolas, realizamos um conjunto de entrevistas, com um roteiro semiestruturado. No roteiro continha questões sobre o que se entende por trabalho docente, sobre os indicadores para saber se a professora está fazendo um bom trabalho, sobre quem deve avaliar o trabalho docente, entre outras.

Os dados que apresentaremos a seguir referem-se à realidade de um dos municípios da região Norte do estado do Tocantins. Trata-se do recorte de um projeto de pesquisa maior, que envolveu diversos pesquisadores e tem como objetivo “Analisar os aspectos conceituais, políticos e práticos/procedimentais da avaliação do desempenho docente, considerando a realidade das redes públicas de ensino (estadual e municipais) e das escolas no interior do estado do Tocantins.”

Este projeto é realizado pelo Grupo Interdisciplinar de Estudos e Pesquisas sobre Estados, Educação e Sociedade – GIEPEES, coordenado pelo prof. Dr. Cleomar Locatelli.

Importante ressaltar que o referido projeto, no seu conjunto teve a autorização das secretarias de educação do estado do Tocantins e dos municípios de Tocantinópolis, Nazaré, Gurupi e Araguaína. Também foi aprovado pelo comitê de ética em pesquisa através do Parecer de número: 5.591.508.

O questionário foi aplicado a 152 professores das redes públicas de ensino da região norte do estado do Tocantins e o roteiro de entrevista foi realizado com diretores e coordenadores, sendo diretores de escolas públicas do estado do Tocantins e dos seguintes municípios: Tocantinópolis, Nazaré, Gurupi e Araguaína.

Para o presente trabalho utilizaremos os dados referentes às entrevistas com diretoras e coordenadoras do município de Nazaré-TO, sendo duas diretoras e três coordenadoras pedagógicas. As entrevistas foram realizadas no período de 18 de março até o dia 25 de junho de 2022. Todos os participantes aceitaram participar desta pesquisa, assinando Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TECLE).

O roteiro de entrevista, realizados com diretoras e coordenadoras pedagógicas das escolas públicas do município de Nazaré-To e como os demais entrevistados, contou

com 19 perguntas, divididas em três blocos: o primeiro, com oito perguntas, referia-se a dados de identificação do participante; o segundo com quatro perguntas, buscou saber sobre a compreensão do trabalho docente; e o terceiro, tratou da avaliação do trabalho docente na realidade da escola.

Tratando-se, especificamente das participantes na entrevista do município de Nazaré, avaliamos que as diretoras e coordenadoras foram bastante receptivas, participativas e conhecedoras das suas devidas respostas. Na análise dos dados de identificação das participantes, notamos que, das cinco entrevistadas, quatro denominam-se como efetivas, com extenso tempo de trabalho estimado entre 20 a 30 anos. Para manter o sigilo da participação não indicaremos as entrevistadas pelo nome, mas atribuímos letras de A a E. Sendo que A e B são diretoras e C, D e E são coordenadoras pedagógicas.

A entrevistada A é diretora, concursada com formação em Pedagogia possuindo 20 anos de trabalho, a entrevistada B é diretora, concursada com formação em Pedagogia e Pós em Gestão, possuindo 28 anos de trabalho. A entrevistada C é coordenadora pedagógica, concursada, formada em Letras, habilitada em Inglês e Português com Pós em Coordenação pedagógica, possuindo 30 anos de trabalho, a entrevistada D é coordenadora pedagógica, concursada com formação Magistério e Normal Superior possuindo 28 anos de trabalho e a entrevistada E é contratada com formação em Ciências Sociais possuindo 7 anos de trabalho.

Referente ao trabalho docente e sua avaliação, buscaremos analisar as respostas das participantes da pesquisa, com base em cinco pontos: definição do trabalho docente, indicadores que revelam o “bom” trabalho docente, possibilidade de mensuração do trabalho docente, a quem cabe avaliar o trabalho docente e a realidade da avaliação do desempenho docente nas escolas.

3.1 – A definição do trabalho docente

Na análise das questões sobre o trabalho e a avaliação docente, quando perguntado “como você define o trabalho docente? ”, verificamos cinco tipos de respostas, mas, apenas duas respostas foram semelhantes. A entrevistada B e a entrevistada C dizem que o trabalho do professor é um trabalho muito desafiador.

É um trabalho desafiador. No modelo de escola que nós temos hoje, o trabalho docente é um pouco mais complicado porque o professor ele não é o dono do saber. O professor ele depende muito do que ele fala e como grande parte dos nossos alunos são oriundos da zona rural e

acho que isso dificulta muito, porque grande parte dos pais são analfabetos e às vezes eles não conseguem acompanhar os seus filhos. Os pais precisam ser parceiros, precisam fazer parte da escola, porque só assim o trabalho do professor ele é um trabalho exitoso, quanto tem essa parceria. O trabalho docente é um trabalho que o professor tem que ter muita coragem, muita determinação, muito planejamento para que as coisas deem certo. (ENTREVISTADA C)

As demais entrevistadas possuem um olhar diferente para a definição do trabalho docente relatando da seguinte forma: Entrevistada A diz que “Hoje diante do cenário em que a gente vive o trabalho docente ele não é mais só repassar conhecimento, ele vai muito além da escola. A entrevistada D diz que “O trabalho docente não se refere apenas a sala de aula, mas todo um preparo que o professor vai desenvolver para melhor ter um resultado, todo o cuidado e ser bem flexível de acordo a necessidade de cada educando (aluno) ”. A entrevistada E diz o seguinte: "É eu defino o trabalho docente como um trabalho que é feito principalmente por amor à profissão principalmente e pela luta mesmo do professor da classe é em prol de uma melhoria de uma educação de qualidade”.

Verificamos que além dos destaques sobre a complexidade e o desafio, ressaltados por duas participantes, surgem ainda, as condições que definem o trabalho docente, a exterioridade e a necessidade do amor à profissão.

3.2 – Indicadores de um bom trabalho docente

A segunda pergunta formulada buscou saber “Quais aspectos revelam que o professor está fazendo um bom trabalho? ”

Em resposta, a entrevistada A, diz que é através do diagnóstico que a própria escola faz, o retorno dos pais diante das atividades trabalhadas e através das avaliações externas e internas. A entrevistada B, em resposta, diz que se dá através do rendimento e da aprendizagem dos alunos. A entrevistada C diz que o professor faz um bom trabalho, quando ele se preocupa com o aluno, quando ele conhece seu aluno. Em suas palavras “eu acho que uma das coisas mais interessantes que tem a questão do professor aluno, é o professor conhecer o aluno” (ENTREVISTADA C). A entrevistada D diz que, se pode saber se o professor está fazendo um bom trabalho com base no dia a dia e também com o resultado do alcance de cada criança, de cada aluno. A entrevistada E afirma o seguinte: "Aqui na escola a gente avalia pelo bom desempenho da turma, por que a gente pega o relatório de nota de todas as turmas aí se aquela turma, todos os

alunos estão com uma nota superior, bem superior à média a gente faz esse trabalho de avaliação. ”

Na verdade, o que se pode observar em consideração as respostas acima é que não houve consenso aos aspectos de que o professor está fazendo um bom trabalho. No entanto, das cinco entrevistadas, três fizeram menção, entre outras coisas, ao desempenho da turma, ao rendimento, sendo traduzido, de forma mais especial, através das notas e da progressão dos estudantes.

3.3 – Se é possível mensurar o trabalho docente

Na sequência temos a terceira pergunta. “Considera que é possível mensurar o desempenho individual do (a) professor (a)? Caso sim, como? Caso não, porquê? ” Para essa pergunta todas as respostas afirmando que “sim”. Sendo que o “como se dá essa mensuração” é diferente na maioria das respostas, que destacam a preparação, o planejamento, a dedicação, o trabalho da equipe diretiva, o comprometimento profissional e o projeto pedagógico da escola como maneiras de mensuração.

A entrevistada C respondeu sim, “pois há professores que se destacam dentro da escola, tem professor que se prepara, professor que se planeja, professor que faz sua disciplina conversar com outras disciplinas dentro da escola tornando-se professor destaque, já tem outros que não”. A entrevistada D, também respondeu que sim e complementou afirmando que isso se dá através da dedicação e planejamento. De acordo com as entrevistadas acima pode-se perceber que a mensuração do trabalho do(a) professor (a) será realizada através do planejamento. Uma resposta que não se alinha às respostas da questão anterior quando a maior faz menção ao desempenho dos estudantes como um indicativo de que o professor faz um bom trabalho. A entrevistada A em resposta afirma que “ Sim. É possível mensurar esse trabalho de desempenho individual através da equipe da escola, a equipe geral a equipe diretiva, a equipe que trabalha diretamente com o professor, coordenador, orientador educacional, através das associações que avaliam, que vem, que faz, e também se fosse feito como não é feito aqui no município, a questão da avaliação de desempenho que é toda uma equipe que faz essa avaliação, no nosso caso não é feito essa avaliação de desempenho, mais, através dessa avaliação eu acredito que sim”. A entrevistada B em resposta diz que “ Sim. Através da sua postura, do seu comportamento profissional e no desenvolvimento de sua praticidade”. A entrevistada E em resposta dá a seguinte resposta “ Sim. Através

da proposta pedagógica da escola tem que ter os mecanismos e uns instrumentos para que seja feito essa mensuração do trabalho”.

3.4 A quem cabe avaliar o trabalho docente.

Nesse tópico analisaremos duas questões em destaque partindo inicialmente de quem avalia ou a quem cabe avaliar o trabalho do professor. A pergunta dirigida a todas as participantes foi a seguinte: “A quem cabe avaliar o trabalho do professor e por que?” Nesta pergunta, três respostas estão relacionadas a comunidade escolar e três relacionadas a gestão. A entrevistada A diz que, “quem cabe avaliar o trabalho do professor é a comunidade em geral”, para a entrevistada B “é a equipe diretiva, principalmente ao coordenador pedagógico, os pais e a comunidade em si”, a entrevistada C diz que é por toda a comunidade escolar. Para a entrevistada D quem deve avaliar o trabalho do professor é o diretor e o coordenador e a entrevistada E diz que é a gestão escolar.

Uma gestão participativa busca encontrar basicamente os objetivos da escola, contudo podemos observar que as entrevistadas A, B e C mencionam em suas respectivas respostas a comunidade em geral, a comunidade em si e a comunidade escolar, já as entrevistadas D, E e B em suas respostas dizem que quem cabe avaliar o trabalho do professor (a) é o coordenador pedagógico e o diretor e a gestão escolar. Sendo que a entrevistada B refere-se tanto à gestão quanto à comunidade escolar.

Sobre essa questão torna-se importante ressaltar a compreensão de Libâneo, atribuindo a equipe gestora um papel importante na avaliação do desempenho docente: “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”. (LIBÂNEO, 2001, p. 212)

Estabelecer relações entre as decisões do sistema escolar e as decisões tomadas na escola, nos processos de gestão não é apenas de domínio geral do diretor, e sim, de todos que participam do sistema escolar.

A professora para ser avaliada depende de diversos fatores cuja finalidade é definir metas e objetivos, por meio do desenvolvimento, das organizações e também pelos membros que compõem toda a comunidade escolar em si e no geral, contando

com a participação da direção, do corpo docente, dos pais e dos representantes dos alunos nas práticas escolares.

3.5 – Qual a realidade das escolas em relação a avaliação do trabalho docente.

Para entendermos a realidade das escolas, dirigimos a seguinte pergunta às participantes da pesquisa: “Na escola (instituição) em que você trabalha, o desempenho docente (individual ou coletivo) tem sido mensurado? Caso sim, como se dá esse processo? ” Para essa pergunta, tomamos os termos “avaliado e mensurado” como sinónimos, observamos que quatro entrevistadas responderam que sim, que na sua escola há avaliação do desempenho docente e apenas uma afirmou que não.

No entanto, ao avaliar as respostas dadas a essa pergunta pudemos ver que não houve consenso, pois, a entrevistada A diz que não, que não tem sido mensurado, pois na escola não tem avaliação de desempenho. A entrevistada B diz que sim, que se dá através da participação do compromisso, do comprometimento, na medida que ele não falte ao trabalho, entre e sai na hora certa e tenha compromisso na sala. A entrevistada C diz o seguinte: “na nossa escola, nós trabalhamos muito com o planejamento coletivo, para que o professor se sobressaia no trabalho, pois quando ele interage, quando ele tem esse desenvolvimento e interação com os outros, o trabalho dele fica mais significativo.” A entrevistada D diz que sim, pela preocupação do professor. A entrevistada E diz que é por meio do currículo do professor.

Mesmo não havendo consenso entre as entrevistadas, é perceptível que para a avaliação do desempenho docente, as escolas em que nossas participantes estão atuando, não contam com uma ação sistemática ou mesmo com uma proposta efetiva referente a esse trabalho. As manifestações afirmativas sobre a existência de algum tipo de mensuração do trabalho docente nas escolas contam com respostas vagas, pouco assertivas, como é o caso em que se ressalta a “preocupação da professora” como sendo uma maneira de realização do processo de avaliação do desempenho docente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse estudo buscou tratar da avaliação do desempenho docente, segundo a compreensão de diretoras e coordenadoras pedagógicas. O objetivo foi analisar como as diretoras e coordenadoras pedagógicas das escolas públicas do município de Nazaré-TO, compreendem e/ou atuam na avaliação do desempenho docente.

No conjunto do trabalho aqui apresentado, destacamos que a avaliação do desempenho docente não depende necessariamente dos gestores (diretores e coordenadores pedagógicos), pode envolver diversos indicadores e outros sujeitos participantes da vida escolar, mas, sobretudo, deve ser um processo que inclua os próprios docentes, que tenha como finalidade o desenvolvimento profissional permanente e que contribua, efetivamente, para o aperfeiçoamento das práticas pedagógicas.

Nessa pesquisa foi possível observar que de certa forma as gestoras influenciam o profissional de educação, sendo para os docentes como uma fonte de inspiração e de apoio. Foi possível verificar também que compreendem o trabalho docente como algo complexo, de múltiplas possibilidades, que precisa de apoio e valorização, mesmo que ainda se ressalte o “amor à profissão” como um fundamento da defesa sobre sua importância.

No que se refere aos critérios para avaliação do trabalho docente, notamos que, mesmo sem um processo sistemático, em grande medida, as participantes da pesquisa recorrem aos resultados de progressão ou de avaliação de rendimento dos estudantes. No entanto, contraditoriamente a essa indicação, as entrevistadas apresentam dificuldades em estabelecer os parâmetros para observar ou mensurar o trabalho docente, referindo-se, na maioria dos casos, a questões genéricas como o planejamento, o compromisso ou ao projeto pedagógico.

A pesquisa revela ainda que as participantes da pesquisa compreendem ser um papel da equipe diretiva da escola a avaliação do trabalho docente, no entanto, também atribuem essa responsabilidade ao conjunto da comunidade escolar, algo que se apresenta um tanto quanto genérico nas indicações apresentadas como se vê nas respostas ao item 3.3 se é possível mensurar o trabalho docente.

No entanto, tudo isso indica que refere-se, a concepção que busca responsabilizar os professores, sobre os conhecimentos alcançados ou não pelos alunos e não como uma responsabilidade com a gestão. Segundo Libâneo 2001, p. 276 “ O ensino, portanto, deve ser entendido como situado num sistema de atividades em que as práticas socioculturais e institucionais dão configuração à aprendizagem das pessoas e as pessoas podem intervir na transformação dessas práticas”. Para que dessa forma, possa ser expandido o processo de aprendizagem e as formas de avaliação, onde possua a participação de profissionais que trabalham com o coletivo e com a intencionalidade de desenvolvimento através dos conhecimentos compartilhados.

Por fim, constata-se que em sua grande maioria as participantes da pesquisa afirmam haver alguma iniciativa relativa ao processo de avaliação docente nas escolas em que atuam, no entanto, percebe-se que se trata de ações genéricas e informais, cujos processos metodológicos e resultados práticos não se tornam evidentes no conjunto das informações obtidas. Algo que pode nos remeter a outras investigações.

Portanto, essa pesquisa foi muito importante para a pesquisadora, houve bastante aprendizado, tanto absorvido como compartilhado, e pensando em formação essa pesquisa contribuiu muito para enriquecer esse processo formativo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

GONÇALVES, A.C.O.L.; OLIVEIRA, R.T.P. Avaliação docente em questão: tendências e estratégias. **Id on Line Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, Set-Out de 2016, vol.10, n.31, Supl 2, p. 291-304. ISSN 1981-1179.

TENTI FANFANI, Emilio. Una carrera con obstáculos: la profesionalización docente. En: IICE, **Revista del Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Educación**. Año IV, No. 7, Diciembre de 1995, pp.17-25.

GATTI, B. A. Valorização da docência e avaliação do trabalho docente: o papel da avaliação participativa em um contexto institucional. In GATTI, B. A. (Org.). **O trabalho docente: avaliação, valorização, controvérsias**. Campinas: Autores Associados, 2013.

SANTOS, A.A. dos. Avaliação de professores em Portugal: modelos e perspectivas. In: RUIVO, J.; TRIGUEIROS, A. (Coord.). **Avaliação de desempenho de professores**, Portugal, Lisboa: RVJedit; Associação Nacional de Professores, 2009. p. 13-24.

TEDESCO, Juan Carlos. “Fortalecimiento del rol de los docentes”, em Beatrice Avalos y María E. **Nordenflycht. La formación de profesores**. Perspectiva y experiencias. Chile, Ediciones Santillana. 1999

LIBÂNEO, José C. **Organização e gestão da escola**. Goiânia: Alternativa, 2001.

LIBÂNEO JC, Oliveira JF, Toschi MS. **Educação escolar: política, estrutura e organização**. São Paulo: Cortez, 2007.

LIBÂNEO JC, Pimenta SG. Formação dos profissionais da educação - visão crítica e perspectiva de mudança. In: **Educação e sociedade**, 1999. p.68.

SANTOS, A.A. dos. Avaliação de professores em Portugal: modelos e perspectivas. In: RUIVO, J.; TRIGUEIROS, A. (Coord.). **Avaliação de desempenho de professores**, Portugal, Lisboa: RVJedit; Associação Nacional de Professores, 2009. p. 13-24.