**ATIVIDADE PRÁTICA 3: Como o grupo se posiciona em relação a bonificação de docentes associado ao desempenho dos alunos?**

**A métrica da educação**

 **http://revistaeducacao.com.br/textos/208/a-metrica-da-educacaono-momento-em-que-os-estados-unidos-323843-1.asp**

***No momento em que os Estados Unidos rediscutem suas políticas meritocráticas no campo educacional, o Brasil atrela resultados à cobrança de desempenho dos professores. Mas, afinal, qual o impacto dessas ações para o ensino-aprendizagem?***

*Cristina Charão
Colaborou Lia Segre*

|  |
| --- |
|    |
|  |

Em 2001, o então presidente americano Geor­ge W. Bush aprovava a lei No Child Left Behind (NCLB ou Nenhuma Criança Deixada para Trás), que instituía a primeira grande política de meritocracia do país. Começava a era das métricas para aferição de “avanço anual” dos alunos, e a consequente responsabilização dos atores educacionais por esse desempenho. Hoje, nos Estados Unidos, a utilização desses resultados para avaliar o trabalho docente sofre duras críticas. No Brasil, diversos estados possuem políticas de bonificação de professores por mérito, e o recém-sancionado Plano Nacional da Educação (PNE) incluiu menção a “políticas de estímulo às escolas que melhorarem o desempenho no Ideb”. Em meio à discussão americana sobre um processo que dura mais de uma década, e a tendência brasileira por adotar políticas meritocráticas, a questão que se coloca é: como medir o desempenho dos professores? E, sendo essa a base para políticas de “reconhecimento”, elas surtem efeito no processo de ensino-aprendizagem?

De forma geral, no Brasil e no resto do mundo as políticas têm sido desenhadas com dois traços centrais: a mensuração do mérito do docente associada ao desempenho dos estudantes, especialmente através de testes padronizados, e a remuneração variável – ou pagamento de bônus por desempenho. Com isso, pesquisadores críticos ao método argumentam que as ações de cunho meritocrático carregam consigo também a noção de responsabilização do professor pelos resultados alcançados pelos alunos. Em outros termos: quando se associa o mérito do educador ao resultado obtido pelo aluno está se afirmando que o educador é o responsável direto por este resultado.

Mas, embora utilizado como base das políticas públicas de gestão de recursos humanos nas redes de educação de diversos paí­ses e no Brasil (veja levantamento o lado), não há, até o momento, provas contundentes de que o reconhecimento do trabalho dos educadores, especialmente sob a forma da distribuição de bônus salariais, tenha efeito real sobre a qualidade do processo de ensino-aprendizagem e o desempenho dos alunos. A dificuldade de medir o impacto do trabalho docente no desempenho dos alunos é tanta que a rede escolar de Washington, D.C., uma das primeiras dos Estados Unidos a utilizar os resultados obtidos por estudantes em testes padronizados na avaliação de seus professores, anunciou em junho último que abandonaria essa prática (leia mais na página 48).

**Tendência brasileira**
Levantamento realizado por**Educação** mostra que, no Brasil, a tendência das redes estaduais de ensino é a de adotar políticas de bonificação de professores por mérito. Das 22 unidades federativas que responderam à reportagem, oito têm algum tipo de gratificação desse tipo, e três têm bônus para servidores que não levam em conta o desempenho, mas sim outros fatores, como avanço na carreira e títulos acadêmicos, como é o caso do Distrito Federal. Alguns estados que não possuem políticas desse tipo estão estudando essa possibilidade. Santa Catarina, por exemplo, está no caminho de implantar políticas de prêmios de acordo com desempenho. Já em Rondônia, tramita na Assembleia Legislativa um projeto de lei que prevê a implantação de políticas de reconhecimento para os professores da rede pública.

A ideia do reconhecimento do esforço do professor, gestores e mesmo das redes de ensino para estimular a melhora do desempenho escolar dos alunos deve ganhar mais espaço nas políticas públicas a partir do Plano Nacional de Educação (PNE), recentemente sancionado pela presidenta Dilma Rousseff. O item 7.36 do PNE prevê que sejam estabelecidas “políticas de estímulo às escolas que melhorarem o desempenho no Ideb [Índice de Desenvolvimento da Educação Básica], de modo a valorizar o mérito do corpo docente, da direção e da comunidade escolar”. A estratégia está associada à meta de melhoria da qualidade da Educação Básica, medida através de médias nacionais do Ideb esperadas para os próximos sete anos.

A menção adicionada ao PNE nos últimos instantes da tramitação de mais de três anos do Plano no Congresso Nacional não diz, exatamente, quais ações de reconhecimento do mérito deverão ser implementadas.

“Quando se fala de políticas de reconhecimento do mérito do professor é preciso ter muito definido o que se está chamando de ‘reconhecimento’ e de ‘mérito’, você pode cair numa armadilha”, avalia Antônio Bara Bresolin, coordenador da área de Avaliação Econômica de Projetos Sociais da Fundação Itaú Social. “Reconhecimento pode ser em benefícios, um troféu, um prêmio, uma remuneração variável. E o mérito também pode variar: é possível avaliar o professor que não falta e cujos alunos têm melhores resultados.”

**Reconhecimento x mérito**
O que se entende por benefício e por mérito – ou quais resultados são esperados e de quem é a responsabilidade por eles – não parece muito claro nem mesmo no setor privado da educação brasileira, onde não é fácil identificar ações ou programas que estabeleçam claramente metas a serem alcançadas pelos docentes e recompensas para quem chega a estes objetivos.

Os padrões esperados são, ao mesmo tempo, pouco objetivos, mas claros. “A clientela exige da escola e a escola exige do professor”, resume Mauro Aguiar, diretor-presidente do Colégio Bandeirantes, de São Paulo. No Bandeirantes, não há programas específicos de recompensa ou premiação, mas a avaliação frequente dos professores, feita pelos alunos, guia o trabalho de gestão de recursos humanos. A exceção, no caso da escola, são os professores do 3º ano do ensino médio. “Os melhores professores participam das aulas de reforço, em dezembro, e recebem um plus por isso. E os melhores dentre estes professores, na avaliação dos alunos e dos coordenadores, também recebem um bônus”, diz Aguiar. Apesar de não ver a bonificação como um regra para a gestão dos recursos humanos no setor privado, o diretor do Bandeirantes, que é membro do Conselho Estadual de Educação de São Paulo, acredita que a política implementada na rede púbica é salutar.

**Responsabilidade ou culpa?**
Mesmo sem tradução clara no setor privado, a lógica meritocrática avança no setor público. A associação do mérito do educador ao resultado obtido pelo aluno é o ponto central da crítica feita por pesquisadores da área da educação às políticas de reconhecimento do mérito – ou de responsabilização. “O professor exerce seu trabalho sob certas condições dadas pela gestão escolar, pela gestão pública e pelas condições socioeconômicas do território onde ele trabalha e das condições socioeconômicas dos alunos”, lembra Antonio Augusto Gomes Batista, coordenador de Desenvolvimento de Pesquisas do Centro de Estudos e Pesquisas em Educação, Cultura e Ação Comunitária (Cenpec). “Então, o professor é um dos responsáveis, um agente importante, mas não o único.”

O fato de as políticas de reconhecimento do mérito apostarem na responsabilização, sem considerar ponderações desse tipo, tem três tipos de efeitos. O primeiro está no nível do simbólico. Em um cenário de maus resultados educacionais, essa responsabilização alçada à categoria de política pública culpabiliza o professor. Sendo o culpado pela má qualidade da educação, a figura do professor perde prestígio social, fazendo com que a profissão em si seja desvalorizada, o que alimenta o ciclo vicioso de afastar os jovens do magistério.

O segundo é pedagógico, como aponta a pesquisa realizada por Danielle Nogueira e Catarina de Almeida Santos, professoras e pesquisadoras da Faculdade de Educação da Universidade de Brasília (UnB), como divulgado na edição de julho (207) da revista Educação. O estudo indica que os processos de avaliação de desempenho criados para servir de base à distribuição dos prêmios e bônus tendem a enquadrar o trabalho pedagógico em modelos preestabelecidos que não contam com a participação efetiva do professor. Assim, em nome de uma lógica quantitativa de qualidade, perde-se o elemento criativo e socialmente situado nos processos educativos.

O terceiro encontra-se no nível da matemática e da estatística. Sendo a educação um processo multifatorial, descobrir a parte dos resultados dos alunos que cabe ao professor ou ao gestor e aquela que está relacionada a fatores externos à escola exige um refinamento estatístico que alguns creem ser impossível de alcançar.

“Há um grande acordo no fato de que os testes realizados com os alunos não medem apenas o conhecimento do aluno, mas também o seu nível socioeconômico”, afirma o professor da Faculdade de Educação da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), Luiz Carlos Freitas. Sendo assim, para calcular o que, no desempenho do aluno, é resultado da ação do professor, seria preciso criar um modelo matemático que retirasse dos resultados obtidos em testes tudo aquilo que tenha a ver com a vivência extraescolar do estudante. “Não contamos hoje com métodos confiáveis para fazer esse cálculo”, diz.
Ele cita como exemplo os métodos de cálculo de valor agregado (VAM) desenvolvidos nos Estados Unidos, país que mais tentou implementar formas de remuneração variável associadas ao desempenho, os chamados bônus. Através de vários modelos matemáticos, calcula-se o progresso dos estudantes sob um professor, a partir do desempenho desses estudantes em testes padronizados e o bônus ou o salário é associado a quanto este professor impactou o desempenho dos seus estudantes. “Esses modelos foram largamente incentivados pelo Departamento de Educação americano, mas os problemas de estabilidade e confiabilidade que apresentam são largamente tratados na literatura americana e denunciados recentemente como inadequados pela Associação Americana de Estatística para efeitos desse tipo de decisão”, relata Freitas (leia mais sobre a reação americana à eficácia do cálculo na página 48).

**Sem certezas**
Ainda que a pesquisa indique sutis mudanças no comportamento de professores e diretores incluídos nos programas de bonificação, Bresolin diz que não é possível afirmar que há uma relação de causa e efeito. “A educação é um ambiente complexo e vários fatores podem estar relacionados a estes resultados, inclusive porque estes estados também implementaram outras ações junto com a remuneração variável”, diz.

Para Batista, no entanto, não há dúvidas de que políticas de responsabilização mal equalizadas, que desconsiderem fatores como o contexto socioeconômico dos alunos e das comunidades e estejam focadas apenas na questão salarial, são ineficientes e até negativas. “Quando apenas focada no bônus e na responsabilização, é uma política inócua do ponto de vista da qualidade de ensino e perversa do ponto de vista da criação da ideia de que o professor é o grande responsável pela má qualidade do ensino”, diz Batista.

Já Freitas é mais enfático em sua crítica. Para ele, não há como afirmar que haja qualquer efeito positivo da adoção de políticas de responsabilização. “A tentativa de aumentar a eficácia dos professores através de bônus é muito antiga e está no campo da fé e não da ciência”, afirma.