

SIAREM

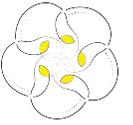
Seminário Integrado de Avaliação das
Redes Públicas Estaduais e Municipais

Avaliação docente: Dimensões implicadas e lições aprendidas

Lorena Meckes

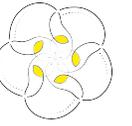
Diretora Executiva MIDE UC



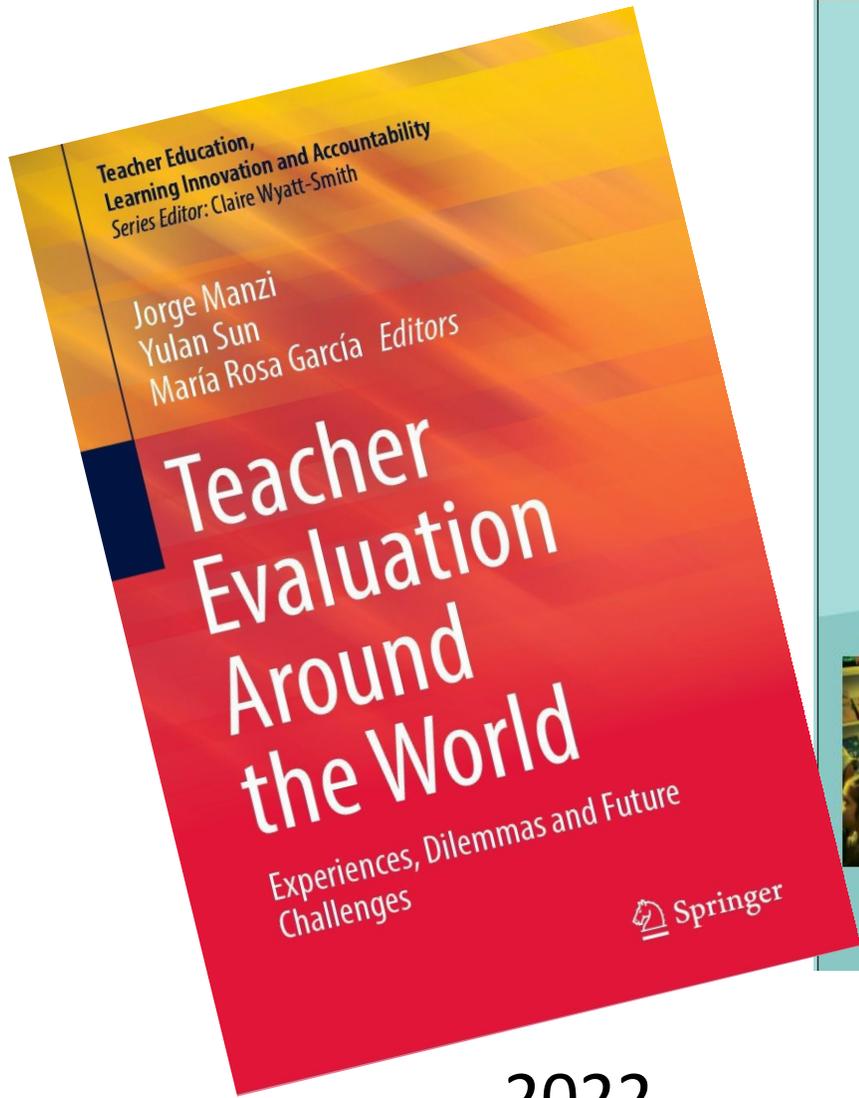


■ Roteiro desta apresentação

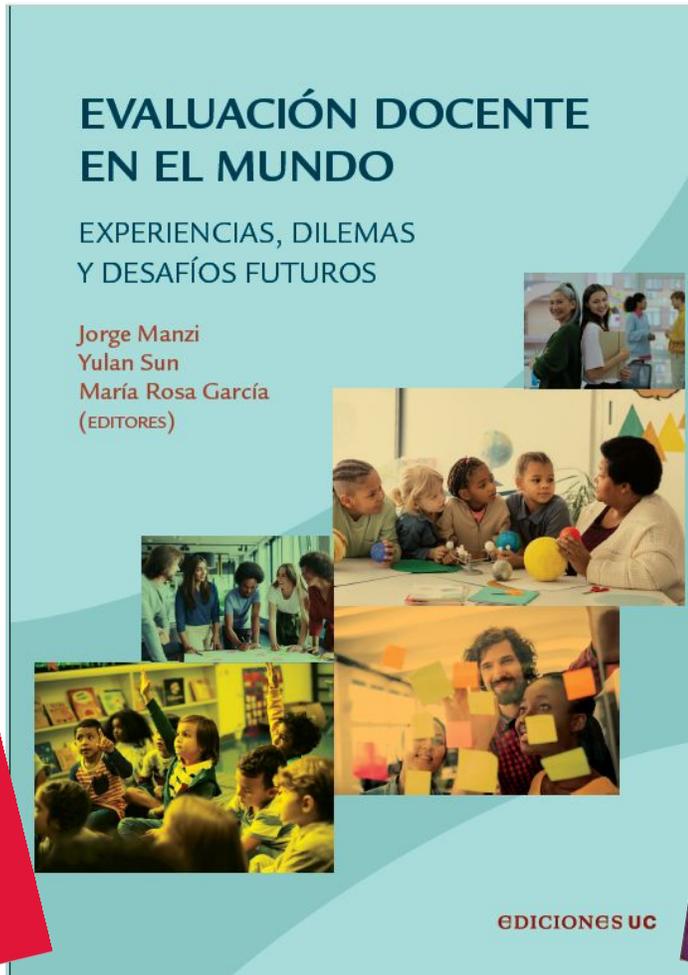
1. Contextualização: por que avaliar a docência?
2. Principais definições:
 1. Avaliação com propósito formativo/somativo
 2. Métodos e instrumentos para a avaliação docente
3. A título de exemplo, um olhar ao caso do Chile
4. Outro exemplo: Colaboração CAEd-MIDE UC: Pará
5. Dimensão política da avaliação docente
6. Lições aprendidas



■ Recomendação de leitura a título de referência



2022



2024



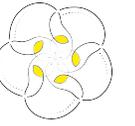
2025

SIAREM

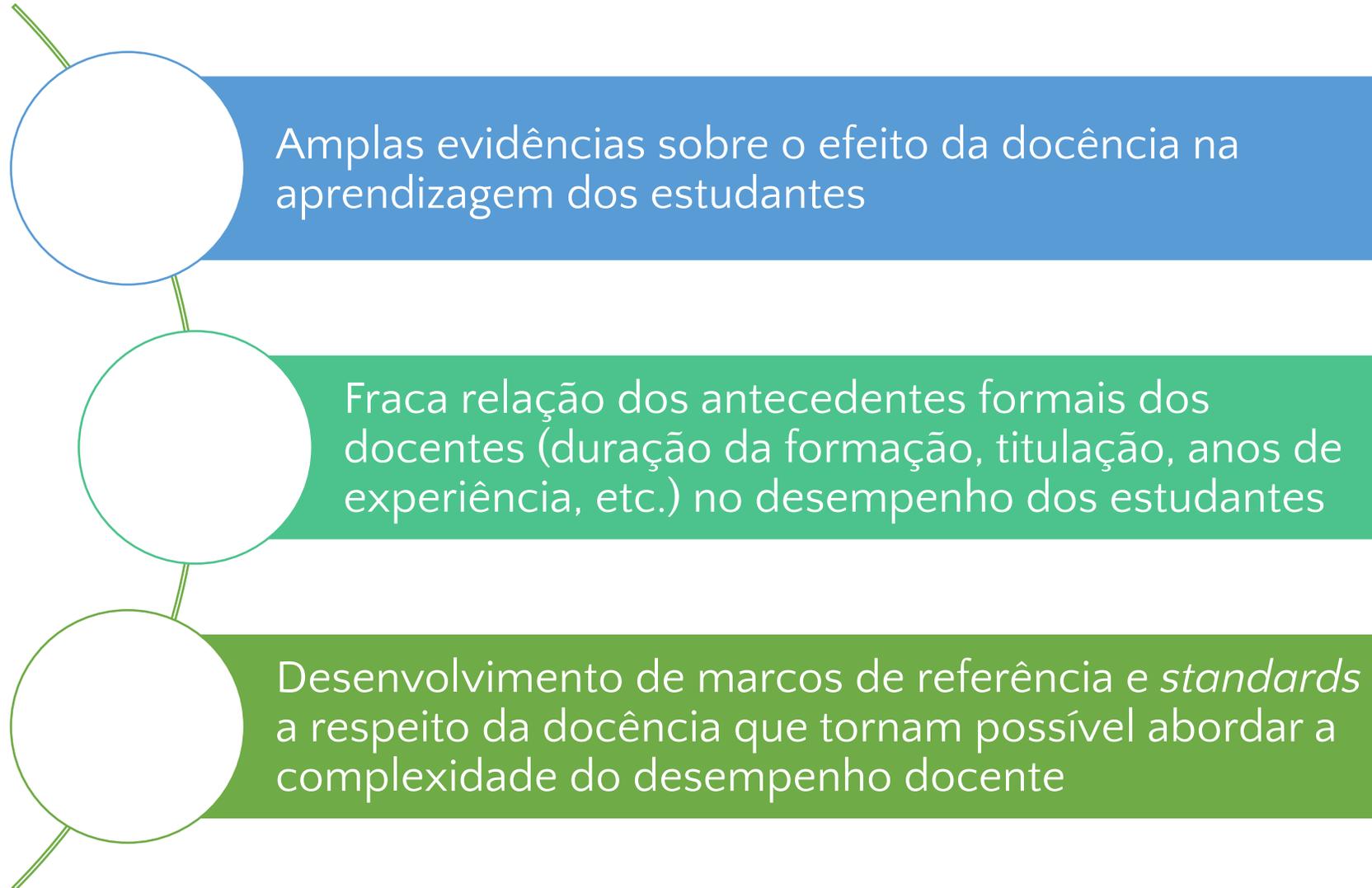
Seminário Integrado de Avaliação das
Redes Públicas Estaduais e Municipais



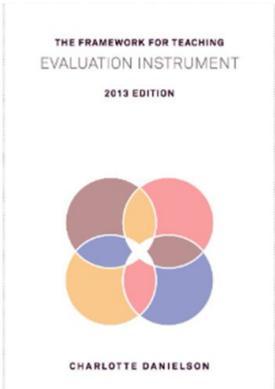
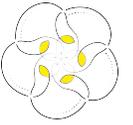
Contextualização: Por que avaliar a docência?



■ Antecedentes



Âmbitos do fazer docente ... E perguntas para pensar a avaliação



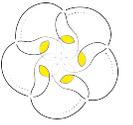
- ✓ Onde colocar o foco quando avaliamos?
- ✓ Como obtemos evidências de cada um destes âmbitos?
- ✓ Como integramos a informação que coletamos?

SIAREM

Seminário Integrado de Avaliação das
Redes Públicas Estaduais e Municipais



Definições iniciais ao desenhar um sistema de avaliação docente



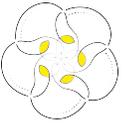
- Propósito da avaliação: formativo *versus* somativo (Bell e Kane, 2022)

Avaliação docente com propósito formativo

- Concebida para ajudar os docentes a melhorar o ensino, retroalimentando-os sobre seu desempenho.

Avaliação docente com propósito somativo

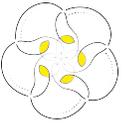
- Concebida para avaliar o desempenho do docente num período definido para orientar decisões (promoção, formação, salários, etc.).



■ Por que é importante definir o propósito?

A avaliação e suas exigências técnicas são diferentes caso se trate de uma avaliação formativa ou somativa.

- Que decisões serão tomadas a partir dos resultados?
- Qual é o mecanismo de melhora?
- Quem avalia? Deve ser uma avaliação centralizada, ou pode ser feita por um diretor ou colega da mesma escola – ou, ainda, pelo próprio docente?
- É necessário garantir comparabilidade dos resultados?
- Quanta retroalimentação detalhada poderá ser entregue ao docente?



■ Métodos e instrumentos para medir o desempenho docente

Recomenda-se uma 'bateria' para ter múltiplas fontes de informação. A seleção irá depender do que se deseja avaliar e também do propósito (somativo/formativo) da avaliação.

Qualificação por parte dos supervisores

Avaliações de pares

Autoavaliação ou autorelatório

Observação de aula (ao vivo ou aulas gravadas em vídeo)

Materiais e Portfólios

Questionários aplicados aos estudantes

Presente em 8 dos 10 sistemas reportados em Manzi, Sun e García, (2024): Chile, Peru, Tennessee, Washington, Coreia do Sul, Portugal, Nova Zelândia, Baden-Württemberg).

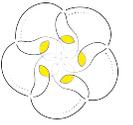
Provas de aplicação de conhecimentos

SIAREM

Seminário Integrado de Avaliação das
Redes Públicas Estaduais e Municipais



A título de exemplo, um olhar
ao caso do Chile

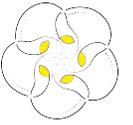


- Diferentes avaliações em diferentes momentos da carreira profissional

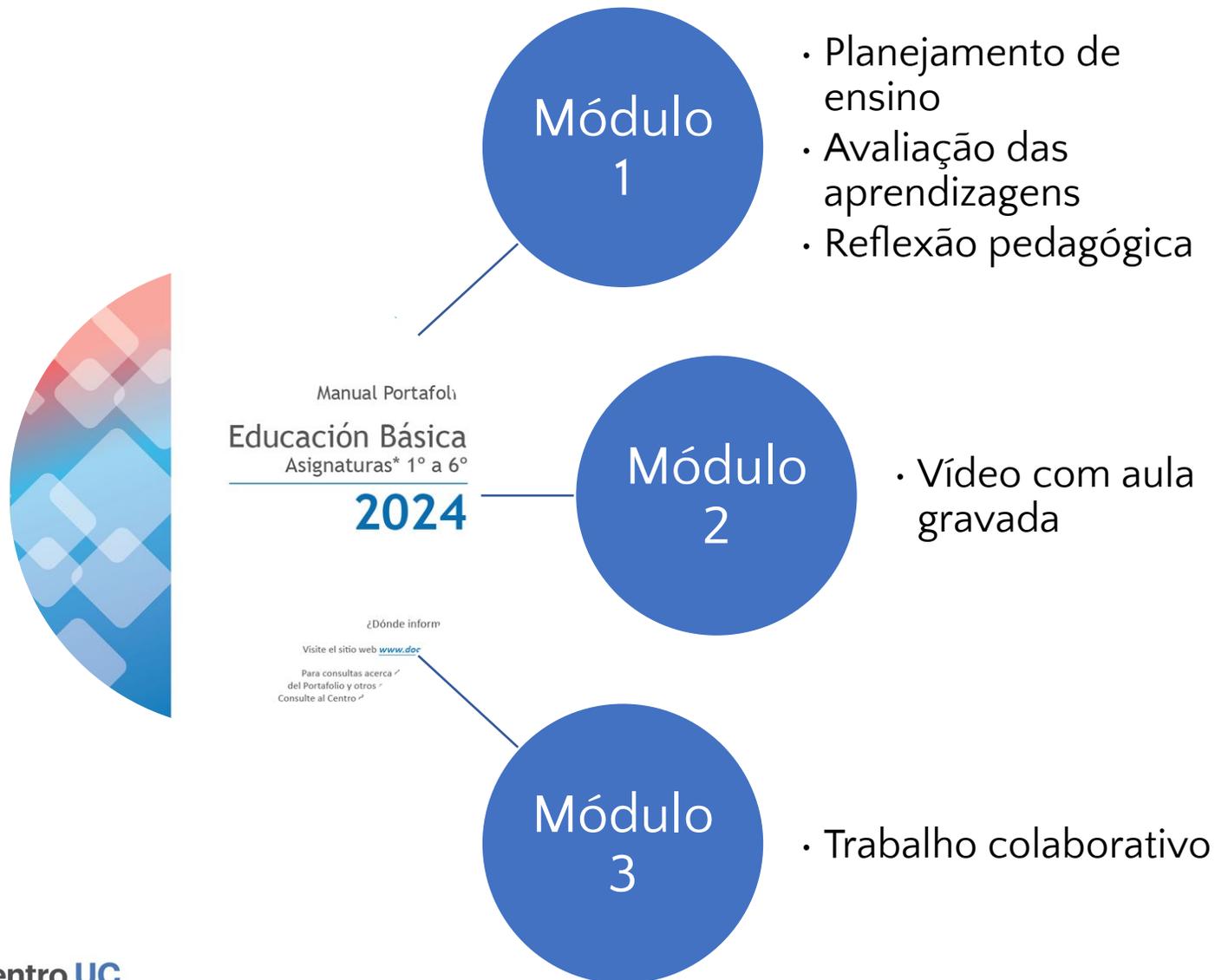
Prova de conhecimentos pedagógicos e disciplinares para estudantes de carreiras de Pedagogia.
(END)

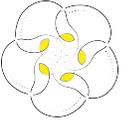


Avaliação para avançar na carreira profissional:
Provas, portfólio de evidências escritas, aula em vídeo.



■ O Portfólio de avaliação docente no Chile (para avançar na carreira)

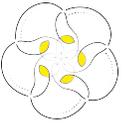




■ A avaliação docente no Chile: o Portfólio

- Os docentes contam com um Manual que entrega instruções claras sobre as evidências que devem apresentar.
- Neste Manual, para cada aspecto avaliado, são apresentadas referências de desempenho claras, associadas a *standards* conhecidos (Marco para o Bom Ensino)





■ Exemplo: Aula gravada

Instruções

Instruções

Deberá presentar una clase que será grabada por un/a técnico/a acreditado/a por el Sistema de Reconocimiento.

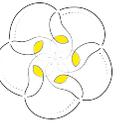
■ Planifique la clase

1. Seleccione un Objetivo de Aprendizaje (OA)²⁰ de las Bases Curriculares vigentes o de la Priorización Curricular²¹ que corresponda a la **asignatura por la que está siendo evaluado/a** y a un curso entre 1° y 6° Básico al que esté haciendo clases en dicha asignatura.
2. Basándose en ese Objetivo de Aprendizaje (OA), **determine el o los objetivos a trabajar en esta clase**, considerando los siguientes aspectos:
 - No es necesario que en la clase trabaje por completo el Objetivo de Aprendizaje.
 - Para cada asignatura existe un **desempeño específico a evaluar**, asociado a las orientaciones del Currículum (vea las páginas 46 a 48 de este Manual). Considere que en la grabación se debe apreciar su trabajo en torno al desempeño específico para la asignatura por la que está siendo evaluado/a.
3. Planifique las actividades teniendo en cuenta que **la clase debe durar aproximadamente 40 minutos**. En ella se espera que muestre los desempeños descritos anteriormente, incluido lo específico de la asignatura por la que está siendo evaluado/a (que se detallan en las páginas 46 a 48 de este Manual). **Recuerde que no es necesario que dentro de este tiempo se incluya el cierre de la clase, por lo que, si no alcanza a realizarlo, su evaluación NO se verá perjudicada.**

PARA CURSO MULTIGRADO O COMBINADO:

Puede trabajar un objetivo con todo el curso, o bien, objetivos distintos para cada grado, siempre que estos correspondan a la asignatura por la que está inscrito/a.

Si usted se evalúa por la asignatura de Educación Física y Salud, utilice una vestimenta que permita distinguirlo/a claramente de sus estudiantes.



■ Exemplo: Aula gravada

Evidência solicitada

Critérios asociados a um desempenho de nível Competente

Tarea 4 • Clase grabada

En esta tarea deberá presentar la grabación de una clase. Recuerde que la grabación de la clase es independiente de las otras tareas solicitadas en este Portafolio, por lo que se podría realizar antes, durante o después de ellas.

¿Qué me evaluarán en esta tarea?

Un/a docente que muestra un desempeño Competente...

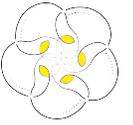
- Promueve un ambiente que propicia el aprendizaje, generando relaciones de confianza, valoración, respeto y equidad con sus estudiantes.
- Promueve que los y las estudiantes participen y colaboren en el aprendizaje de sus compañeros y compañeras¹⁸.
- Organiza las actividades de su clase de manera que contribuyan al logro de los objetivos propuestos, aprovechando el tiempo en función de dichos aprendizajes.
- Implementa actividades en las cuales los/as estudiantes desarrollen habilidades relacionadas con el pensamiento crítico **G**, pensamiento creativo **G** o la metacognición **G**, para contribuir al aprendizaje profundo en su asignatura¹⁹.
- Considera las experiencias o conocimientos de los/as estudiantes con el fin de enriquecer la comprensión de los aprendizajes abordados en la clase.
- Está alerta a los requerimientos, opiniones y respuestas de sus estudiantes, aprovechando sus aciertos y errores para orientarles en su aprendizaje.
- Contribuye a **desnaturalizar G** y evitar la reproducción de sesgos y estereotipos de género, a partir de un diseño pedagógico y/o gestión de las interacciones de la clase que considera el enfoque de género.
- Promueve el aprendizaje de conceptos, procedimientos y habilidades propios de su asignatura, demostrando un correcto manejo conceptual y el uso de estrategias didácticas pertinentes (en las páginas 46 a 48 de este Manual se detallan los desempeños esperados para cada asignatura).

■ Exemplo: Aula gravada

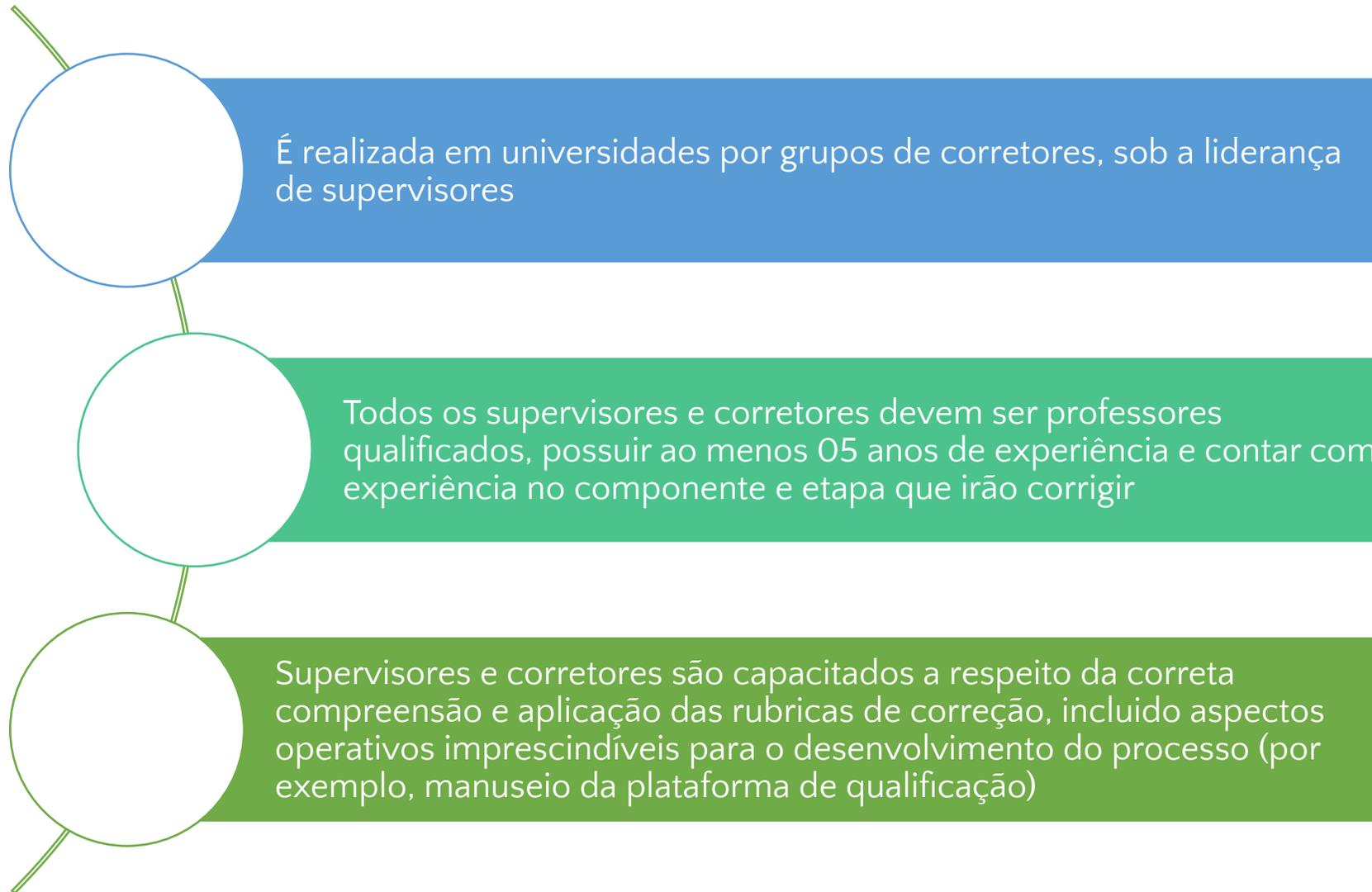
Competência avaliada
(Promover habilidades para a aprendizagem profunda através da interação em sala de aula)

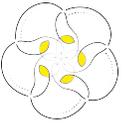
Rubrica

Rúbrica del indicador: Promoción de habilidades que contribuyen al aprendizaje profundo¹			
Este indicador evalúa la capacidad de el/la docente para implementar actividades que contribuyen a que los/as estudiantes desarrollen habilidades relacionadas con el pensamiento crítico, creativo o la metacognición, para contribuir al aprendizaje profundo en su asignatura.			
INSATISFACTORIO	BÁSICO	COMPETENTE	DESTACADO
No cumple con la condición del nivel Básico.	En distintas ocasiones, el/la docente promueve que los/as estudiantes justifiquen sus respuestas , pero no los/as orienta a basarse en el análisis de información al momento de responder. <p style="text-align: center;">○</p> Promueve que los/as estudiantes creen una solución o producto para dar respuesta a un problema o situación. <p style="text-align: center;">○</p> Promueve que los/as estudiantes identifiquen lo que aprenden durante la clase y aquello con lo que tienen dificultades o no han logrado aprender.	El/la docente promueve que los/as estudiantes argumenten sus respuestas en base al análisis de información² . <p style="text-align: center;">○</p> Promueve que los/as estudiantes exploren diversas ideas antes de crear una solución o producto , para dar una respuesta creativa a un problema o situación ³ <p style="text-align: center;">○</p> Promueve que los/as estudiantes describan los procesos o estrategias que utilizan para aprender⁴ .	Cumple con el nivel Competente y, además: El/la docente promueve que los/as estudiantes evalúen o cuestionen: <ul style="list-style-type: none"> - la información analizada, promoviendo el pensamiento crítico; <p style="text-align: center;">○</p> - las diversas ideas que exploraron para crear una solución o producto, promoviendo el pensamiento creativo; <p style="text-align: center;">○</p> - los procesos o estrategias que utilizan para aprender, promoviendo la metacognición.



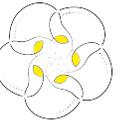
■ Correção do Portfólio





■ Correção do Portfólio

- Durante a correção, são empregados diversos mecanismos para garantir a consistência:
 - **Dupla correção:** 25% do total das evidências são corrigidas por duas pessoas diferentes em dois momentos distintos de um mesmo dia.
 - **Tripla correção:** correção realizada pelo supervisor quando é detectada uma diferença significativa na dupla correção. A tripla correção permite chegar ao resultado final de uma evidência e identificar qual corretor está aplicando erroneamente a pauta de correção.
 - **Recalibração:** reunião entre o supervisor e o corretor que está interpretando erroneamente a pauta. Nela, revisa-se novamente a rubrica e sua correta aplicação à evidência.
 - **Qualificação Grupal:** periodicamente, uma mesma evidência é corrigida pela totalidade dos corretores de uma sala. Essas correções permitem verificar se os corretores estão aplicando a rubrica corretamente e implementar as medidas de recapacitação necessárias.



■ Correção do Portfólio

O processo de correção é realizado através de uma Plataforma especialmente desenhada para apoiar todo o processo de avaliação docente, desde a inscrição dos avaliados até a entrega dos resultados.

No processo de correção, a Plataforma permite:

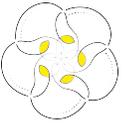
- Controlar a localização de materiais físicos.
- Alocar evidências para correção de forma aleatória, protegendo as informações pessoais do docente avaliado.
- Acessar as evidências para qualificação.
- Inserir resultados.
- Monitorar avanços no processo de correção por grupo (diários e acumulados).
- Monitorar níveis de calibração em correções duplas e grupais.

SIAREM

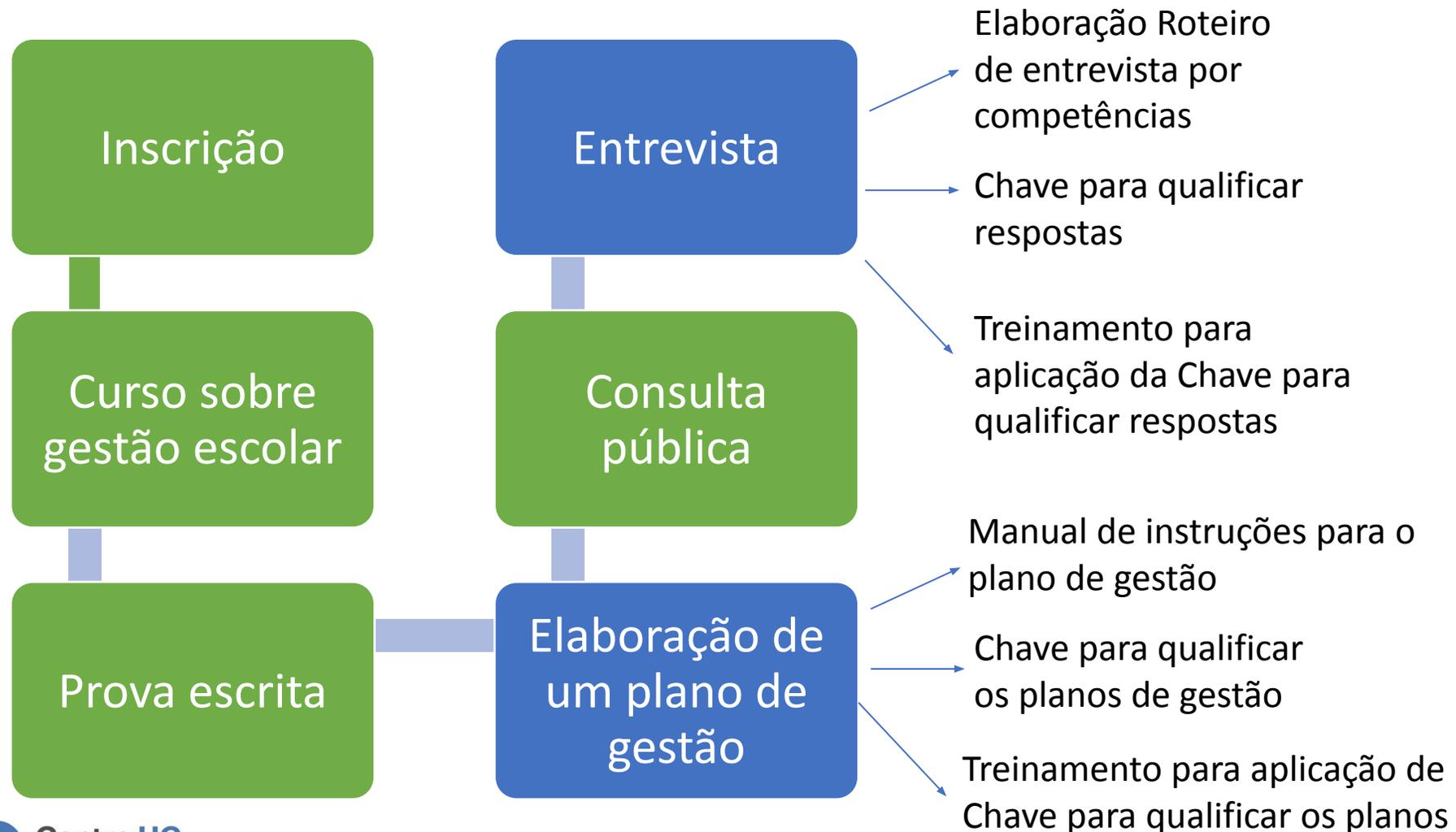
Seminário Integrado de Avaliação das
Redes Públicas Estaduais e Municipais

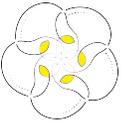


Exemplo: Colaboração CAEd-MIDE UC no Pará



■ Colaboração MIDE-UC / CAEd





■ Experiência 2024: Seleção de diretores estado Pará

- Proveitosa aliança de trabalho para apoiar o estado do Pará em seu processo de avaliação para a seleção de diretores escolares.
- Sinergia de competências e experiência de ambas as instituições:

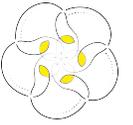
CAEd

- Aplicação de instrumentos e correção das evidências
- Seleção e capacitação de corretores, supervisores e entrevistadores
- Monitoramento e gestão do processo

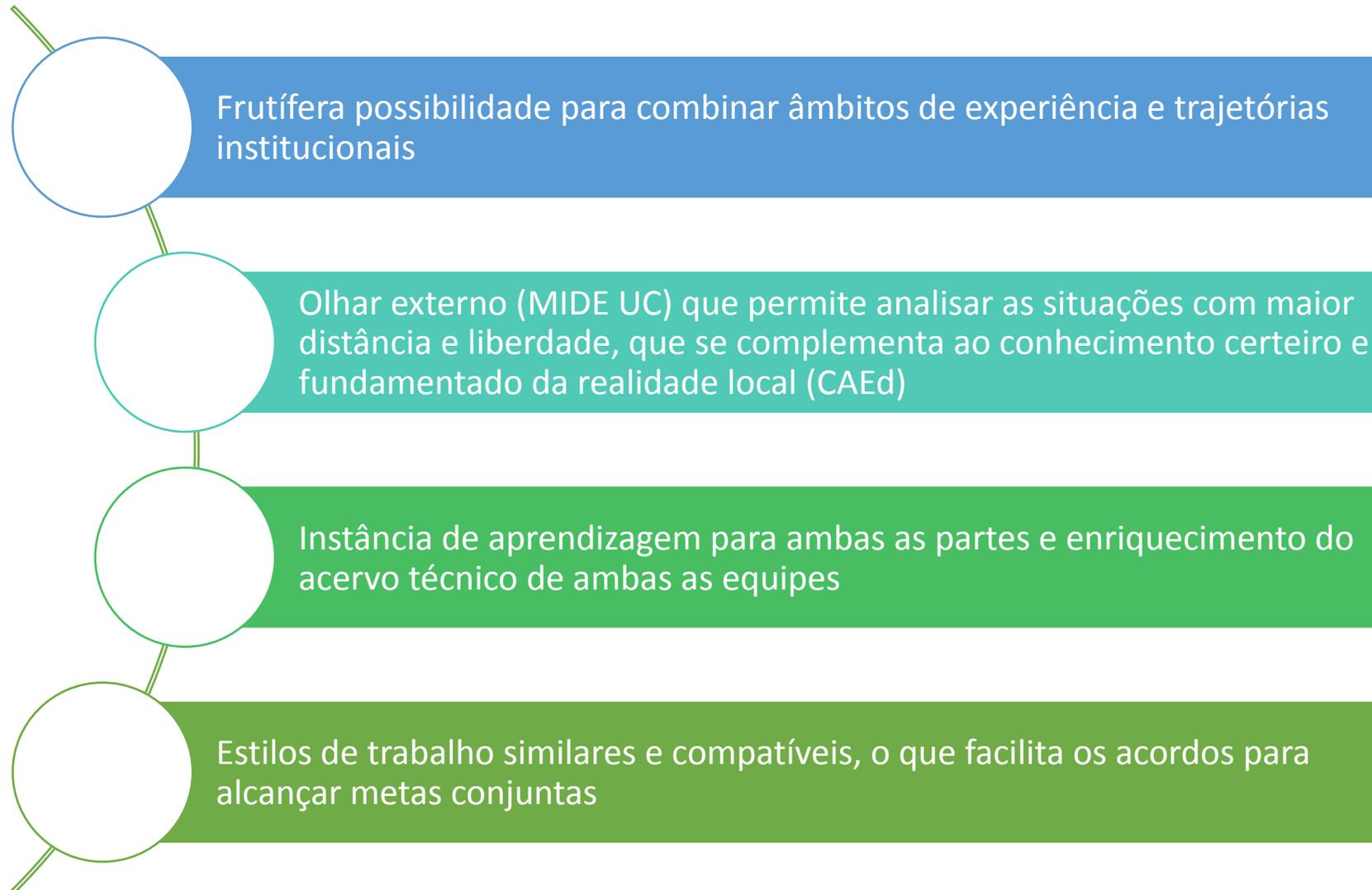
MIDE UC

- Revisão e ajuste de instrumentos e rúbricas (Plano de gestão e Entrevista)
- Desenho de capacitação aos corretores e supervisores do Plano de Gestão e aos entrevistadores

Painel de análise dos resultados com especialistas de ambas as instituições (ainda por realizar)



■ Principais aprendizados a partir desta experiência



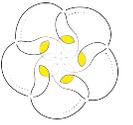
SIAREM

Seminário Integrado de Avaliação das
Redes Públicas Estaduais e Municipais



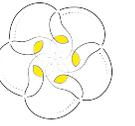
A dimensão política da avaliação de docentes



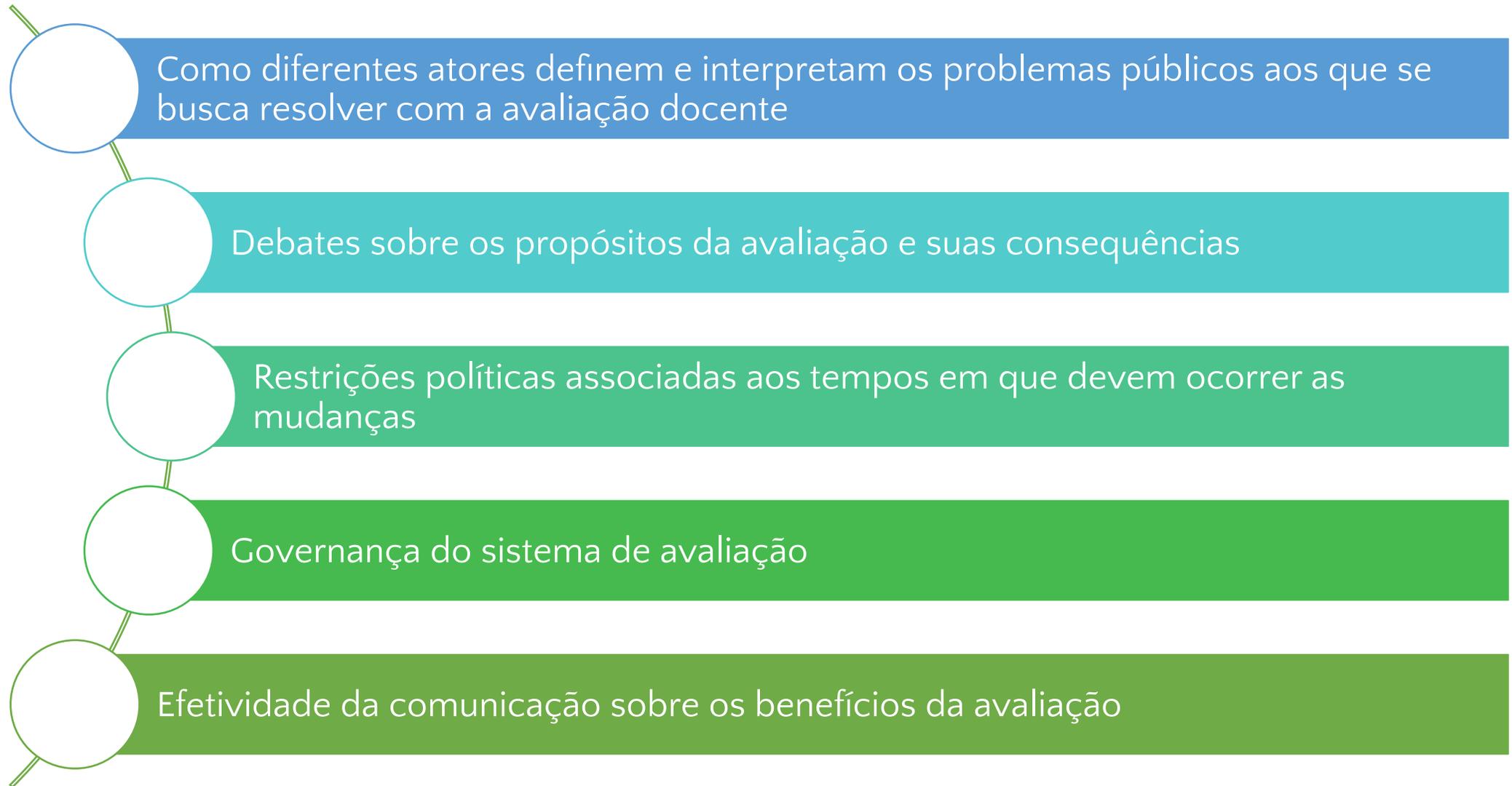


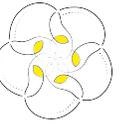
■ O contexto político da avaliação docente

- A avaliação dos docentes supõe um conjunto complexo de decisões conceituais e técnicas, assim como exposto anteriormente.
- Ao mesmo tempo, demanda recursos financeiros relevantes e o desenvolvimento de capacidades profissionais que geralmente não existem (ou existem em magnitude moderada) nos países.
- Há uma estreita relação entre os determinantes para o estabelecimento, implementação ou fracasso de uma avaliação e o cenário político que a cerca.



■ Principais tensões políticas sobre a avaliação docente (Zorrilla e Martínez, 2022)





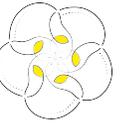
- Principais tensões políticas sobre a avaliação docente (Zorrilla e Martínez, 2022)

Como os atores definem o que se busca resolver

- Toda avaliação docente surge no marco de uma deliberação pública em torno aos docentes e sua importância para o melhoramento educativo.
- A construção de acordos entre atores é primariamente uma responsabilidade das autoridades políticas em diálogo com os sindicatos e outros atores.
- Portanto, **as habilidades de negociação são centrais para encaminhar construtivamente os interesses de diversos atores**

Debates sobre os propósitos da avaliação e suas consequências

- Todas as avaliações docentes contemporâneas partem de pressupostos compartilhados sobre a importância dos docentes, mas diferem em seus propósitos (melhoramento do desempenho, identificação de docentes eficazes, regulação da profissão, etc.), e se debate amplamente sobre suas consequências positivas (incentivos) e negativas (castigos).



- Principais tensões políticas sobre a avaliação docente (Zorrilla e Martínez, 2022)

Governança do sistema de avaliação

- Os tempos demandados pela coordenação de diversos atores em nível nacional, regional/estadual e local para que contribuam para a implementação da política pública (muitos desses atores podem estar fora do setor público).

Efetividade da comunicação a respeito dos benefícios da avaliação

- As boas políticas públicas não só devem ser “corretas”: também devem ser aceitas e legitimadas na esfera pública.
- Aqueles que conduzem os processos de avaliação têm especialmente a responsabilidade de escutar as opiniões de diversos atores e organizar processos de comunicação que transmitam de maneira efetiva o sentido e o propósito da avaliação.
 - A título de exemplo, a instalação do conceito de “avaliação punitiva” no caso mexicano teve um papel fundamental no fracasso da avaliação docente no referido país.

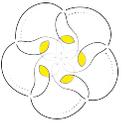
SIAREM

Seminário Integrado de Avaliação das
Redes Públicas Estaduais e Municipais



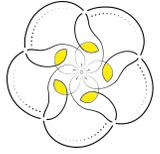
Lições aprendidas





■ Lições aprendidas

- ✓ Que a avaliação do desempenho esteja baseada em standards ou em um marco de referência do que é concebido como uma boa docência
- ✓ Que se articulem de forma efetiva os fins formativos e somativos
- ✓ Que a avaliação entregue insumos para a formação inicial e promova o desenvolvimento profissional docente
- ✓ Que a avaliação seja desenhada protegendo o profissionalismo docente
- ✓ Que a avaliação contemple evidências múltiplas sobre aspectos centrais do papel docente
- ✓ Que a avaliação seja desenhada contemplando o desenvolvimento de capacidades no sistema educacional
- ✓ Que a avaliação seja estabelecida num marco de suficiente apoio político
- ✓ Que a avaliação seja desenhada e evolua acompanhada de uma agenda de validação (com especial atenção à validade consequential)



SIAREM

Seminário Integrado de Avaliação das
Redes Públicas Estaduais e Municipais

Obrigada!

JUNTOS PELO DIREITO DE APRENDER