

Contra-Avaliação dos Professores

Marcelo Neri

Centro de Políticas Sociais /IBRE, REDE e EPGE

Fundação Getulio Vargas

Me encontro no Peru há três semanas avaliando quatro experiências de microcrédito em diversos recantos do país. Nesta viagem presenciei algumas lições que podem ser importantes ao desenho e administração da política educacional no Brasil. O presidente a pouco eleito do Peru, Alan Garcia, anunciou um programa amplo de avaliação dos professores – a chamada *Ley Magisterial* - pois aqui tal como no Brasil a qualidade de educação tem caído nos últimos anos. Como no Peru muitos dos alunos nas áreas rurais acabaram se tornando após a formatura em professores nas suas respectivas localidades - não os melhores que via de regra emigram às cidades. Curiosamente, este processo foi disseminado na primeira gestão do presidente hoje em exercício. Como resultado, a qualidade do ensino segue trajetória descendente função da seleção adversa do quadro de professores. O Peru é o único país a ser superado pelo Brasil proficiência dos alunos, ficando em último lugar de acordo com os resultados da avaliação internacional do PISA. Constituindo um precioso contra-exemplo tão valioso quanto os casos de sucesso tipicamente enfatizados. Aqui no Peru os professores dos diversos níveis de ensino são funcionários federais com sindicatos fortes. O novo processo de avaliação é composto de três fases e o professor tem acesso a cursos de formação gratuitos, mas se não conseguirem aproveitamento minimamente satisfatório, perde o emprego público.

O resultado desta iniciativa federal peruana foi deflagrar a maior greve geral dos últimos anos, cuja força motriz é o movimento dos professores de ensino básico. A greve parou o país literalmente, uma baderna geral, fartamente documentada nos meios de comunicação nacionais e - imagino - internacionais. Só para ilustrar com a minha experiência pessoal, um membro de minha equipe de avaliação foi atacado com paus e pedras no táxi em que tomava rumo a entrevistas. Após albaroarem o carro, quebrando o para-brisa, o motorista do táxi foi retirado à força e a situação só se resolveu quando o motorista deu dois soles (menos de um dólar) aos chantagistas. Em Abancay, aonde estivemos posteriormente uma menina foi morta acidentalmente a pedrada pelos grevistas,

a morte de aluna por professores simboliza o absurdo do processo. Eu ia a Puno avaliar uma experiência lá e não pude, pois o aeroporto foi ocupado pelos grevistas que também pararam a linha do trem a Machu Picchu. Quando eu estava vindo de Cotahuasi a Arequipa, tivemos de camuflar nossa função de avaliadores - de alguma coisa - e fazer longos desvios de bloqueios de estrada com paus e pedras para se chegar ao fim do caminho. Enfim, àqueles que acreditam que para aprimorar as políticas públicas precisa de três coisas: avaliação, avaliação e avaliação. A lição peruana indica que os resultados da primeira das três avaliações foi suficiente para deflagrar um indigesto movimento contra-avaliação. Embora a sociedade no sentido mais amplo e os pais dos alunos em particular e um grupo de professores anônimos, dêem forte apoio a medida. Vale expressar a opinião de alguns que a chave do mistério da greve peruana estaria no financiamento do processo que jorraria do mesmo presidente que andou financiando escola de samba no Rio, há dois carnavais.

Além da avaliação é preciso agregar às mesmas três outros componentes: transparência, princípios e incentivos. No caso peruano há dúvidas quanto à transparência dos critérios de avaliação. Lembro há quatro anos quando o nosso querido Maurício de Andrade, recém-falecido, convocou uma reunião na Ação da Cidadania para discutir a transparência dos cadastros da política social com pessoas de todos os níveis da sociedade e do Estado brasileiros. Maurício com a ousadia e a habilidade que o caracteriza instou a abertura pública dos cadastros. O consenso à época era que a informação dos cadastros sociais eram sigilosas e ponto. Hoje o sítio do Ministério de Desenvolvimento Social apresenta a lista dos beneficiários do Bolsa-Família, município por município. Muitas vezes esta lista engendra reportagens sobre a filha de prefeito que recebe o bolsa-família. É um processo duro, mas que gera a necessária pressão dos pares e apoio social à qualidade do programa.

Na política educacional com o advento do PDE, o Brasil tem optado pelo aprofundamento dos mecanismos de avaliação da proficiência dos alunos e na distribuição de sinais a sociedade, escolas e prefeitos sobre a qualidade de ensino no Brasil. Não estamos longe do momento aonde o conhecimento dos alunos serão acompanhados individualmente – e com GPS – ao longo do tempo. A agenda de avaliação dos mestres ainda não foi encontrada, talvez pelo grau de instabilidade política latente. Quiçá pelos mesmos motivos, optou-se aqui por anunciar um piso salarial nacional aos professores.

No aspecto de incentivos todos concordam em motivar com novos recursos condicionais ao desempenho auferido por professores, diretores de escolas, pais e alunos para financiar a revolução educacional. O aspecto mais polêmico das discussões que tenho participado tem sido justamente o efeito de incentivos e salários de professores sobre a qualidade do ensino. Ao meu ver, devemos buscar um sistema geral onde todos os participantes são sujeitos a incentivos similares para não quebrar a sinergia do processo. Deve-se estabelecer logo ao princípio do processo os princípios gerais a serem pactuados com todos os atores do processo, de forma que o usual choro dos perdedores, conhecidos a posteriori, não danifique a estrutura de incentivos estabelecida. O princípio fundamental ao meu ver deve ser a troca de mais recursos por mais qualidade, avaliada de maneira objetiva. Agora o impacto de incentivos baseados na avaliação devem ser avaliados para que não se lute contra moinhos de vento.

Na minha opinião - e do meu fiel escudeiro na área educacional Gabriel Buchmann - os professores são o insumo mais importante da educação - depois dos próprios alunos. Pode-se melhorar a qualidade do ensino incentivando o esforço mais intenso dos que já estão no mercado a se esforçarem e se dedicarem mais, tornando-os mais motivados, ou atraindo profissionais mais habilidosos, talentosos e qualificados para o mercado do magistério. Segundo a teoria dos contratos, existem incentivos à participação e incentivos ao esforço. O primeiro caso se enquadraria no caso de incentivo ao esforço, o segundo no de incentivos à participação.

Cabe priorizar no caso brasileiro estruturar uma política a todos os professores observando a sua performance e dos seus alunos. Esta política atrairia os melhores profissionais para a área de magistério do ensino público básico, melhorando assim a qualidade média dos professores. De muito pouco adianta o desenho dos melhores mecanismos de incentivo possíveis se o indivíduo não tem o potencial, ou a qualificação necessária para realizar uma determinada tarefa. Mas por outro lado não se pode excluir a priori os que estão na carreira destes benefícios. Incentivos como condicionar o salário dos professores ao desempenho dos alunos, reduzir de alguma forma a estabilidade da carreira, ou outras variantes do binômio premiação/punição, devem ser postas em prática de forma a atrair melhores quadros e motivar a excelência. Dada a natural rigidez para baixo dos salários, todo cuidado deve ser tomado com a forma de aumento dos salários dos docentes,

pois perde-se a capacidade de criar um contrato de trabalho com poder de incentivo positivos. Isto é, uma vez que se dá um aumento a única forma de se incentivar pecuniariamente os professores seria através da retirada destes novos benefícios, o que pode ser complicado politicamente. Se falamos em piso nacional de salários, nem isso é permitido, cria-se uma catraca que amarra a capacidade de se motivar mestres. Talvez a principal vantagem de se dedicar poucos recursos ao ensino básico e aos seus mestres é a possibilidade de aumentá-lo condicionado a desempenho, e esta possibilidade deve ser preservada com mecanismos de avaliação e incentivos testáveis, estáveis e transparentes.

Condicionar o salário dos professores ao desempenho faria com que jovens com potencial optassem pela carreira de professor do ensino básico, como alternativa a carreiras como de direito carreiras que tem como salários esperados R\$2360 para dar um exemplo, uma vez que o salário esperado de alguém formado em matemática, letras, história geografia e ciências variam de R\$1144 a R\$1470, para brancos urbanos entre 30 e 34 anos. O salário médio do professor das séries iniciais (1^a a 4^a série) no país, que já era muito reduzido passou de R\$ 904 em 2000 para R\$ 874 em 2005.

Conseguimos enxergar um salto monstruoso na qualidade do ensino no dia em que o nível médio dos professores de português e física do ensino médio público for o mesmo dos advogados e engenheiros, mas com nível de competência e esforço comparáveis. Deve-se buscar tornar o mercado de professores do ensino fundamental público competitivo na atração dos melhores profissionais no momento de suas decisões de carreira. A transição ao status de professor é algo que passa naturalmente na cabeça de quem é aluno. Uma forma politicamente palatável de se incentivar os bons - e se afastar os acomodados - é por meio de um aumento em seus planos e perspectivas de salário efetivas condicionadas a desempenho.