



IMPEACHMENT PARA PROFESSORES?

ROBINSON CRUSOÉ fazia de tudo. Em contraste, vivemos em sociedades mais complexas, pois cada um tem poucas tarefas e bilhões de pessoas cuidam do resto. E, nesse resto, a variedade é estonteante. Como fazer para que tudo aconteça e que seja a tempo e a hora?

Onde tentada, foi um fracasso a fórmula comunista de planificar tudo. Já o mercado se revela bem mais eficaz — em que pesem certos problemas. Não cabe repetir como funciona, mas apenas adicionar um complemento essencial. Depois de feito o serviço, seja limpar chão, seja gerir uma multinacional, alguém precisa decidir se foi benfeito. Se não foi, há que tomar providências. Se falham os remédios benignos, o faxineiro ou o CEO podem ser despedidos. Em geral, basta o temor da dispensa para que os resultados melhorem. Os níveis de qualidade de vida que desfrutamos seriam impossíveis sem o poder de tais feedbacks. Há coisa parecida na gestão do Estado. Se mete os pés pelas mãos, no limite, até presidente pode perder o emprego. É o impeachment.

Curiosamente, há uma categoria que se considera acima de qualquer apreciação do seu desempenho: os professores dos sistemas públicos. Curioso: presidente é avaliado, professor não pode ser. Aliás, Cuba é o único país em que professor ruim é despedido. Será por coincidência que tem a melhor educação da América Latina? E o que dizer de esses próprios professores avaliarem suas empregadas e as dispensarem, se estiverem aquém do esperado?

Usar a avaliação para premiar ou punir, apesar de ser tema litigioso, costuma dar bons resultados.

Meu foco é em outro uso, até mais relevante. Não se trata de impeachment, mas de conhecer as forças e as fraquezas de cada professor. Sem isso, como ele poderia melhorar o próprio desempenho? Como vai saber o que faz certo ou errado? Se a minha profissão é descarregar caminhão de brita, ao medir o tempo que levo para fazê-lo, fico plenamente autoavaliado. Contudo, um professor interessado no seu desempenho

Pipocam tentativas de diagnosticar os pontos fortes e fracos dos mestres

não tem as ferramentas para se auto-diagnosticar. É preciso saber se o aluno aprendeu, se ficou motivado, como vai usar o aprendido, e assim por diante. Nada disso aparece a olho nu para o professor, além das interferências do ego e das vaidades humanas. Mais ainda nas áreas sociais. Tudo é medido por comparação com outras pessoas.

Essencialmente, há três formas principais de conhecer o desempenho dos professores. A primeira é a verificação de quanto seus alunos aprenderam. Se aprendem mais e, por isso, tiram boas notas, deduzimos que seus

professores são melhores. Não são poucos os meandros estatísticos para gerar resultados confiáveis. Além disso, como o conhecimento prévio do aluno altera o seu desempenho, é necessário isolar esse efeito, pois queremos medir apenas a influência do professor. Mas há como lidar com isso.

A segunda é a percepção dos próprios alunos. O que eles acham da aula, da didática e do professor? Nesse particular, existem bons questionários para captar o seu julgamento.

A terceira é a observação da aula, por mestres preparados para tal, munidos de protocolos apropriados. Um complemento interessante desse método é filmar a aula, permitindo ao professor ver o próprio desempenho.

Há mudanças nos ares. Mesmo no Brasil, pipocam tentativas de diagnosticar os pontos fortes e fracos dos professores. E quem sabe a moda pega? Pesquisas da fundação de Bill Gates, agora reproduzidas no Brasil pelo Positivo, sugerem que o terreno é fértil. Vale a pena explorar as maneiras de ficar sabendo o que vai bem e o que claudica na aula. Por exemplo, viu-se que os observadores em sala de aula têm percepções bastante semelhantes às dos alunos. Ou seja, os bons mestres, apontados pelos alunos, tendem a ser os mesmos identificados pela observação feita por profissionais treinados.

Ainda mais importante, tanto observadores quanto alunos tendem a julgar favoravelmente aqueles cujos pupilos aprendem mais. Mostrando falhas e acertos na aula, é possível ajudá-los a melhorar sua performance. Mesmo que cada indicador possa falhar em certos casos, o conjunto dos três gera resultados robustos. Em suma, começam a se consolidar técnicas relativamente simples de diagnosticar o que o professor faz certo e o que ele faz errado na sala de aula. Não é uma excelente notícia? ■