

A AVALIAÇÃO DE PROFESSORES COMO UM INSTRUMENTO DE APERFEIÇOAMENTO DO PROCESSO DE ENSINO-APRENDIZAGEM PARA OS SEMINÁRIOS TEOLÓGICOS DA IGREJA PRESBITERIANA DO BRASIL

*Ageu Cirilo de Magalhães Junior**

RESUMO

Este artigo enfatiza o papel do professor como peça-chave do processo de ensino-aprendizagem e investiga uma possível forma de avaliação de professores para uso nos Seminários Teológicos da Igreja Presbiteriana do Brasil. Analisa o surgimento do conceito de avaliação de professores nos Estados Unidos da América, no Brasil e, mais especificamente, nos Seminários Teológicos da Igreja Presbiteriana do Brasil. As fontes de pesquisa utilizadas foram bibliográficas, em português e inglês. As informações coletadas foram analisadas e geraram conclusões importantes para esse estudo. O resultado do trabalho é uma proposta de avaliação dos docentes que poderia contribuir em muito para uma abordagem mais justa e precisa do trabalho dos professores e um aperfeiçoamento do ensino ministrado em nossas instituições de ensino teológico.

PALAVRAS-CHAVE

Avaliação de professores; Educação teológica; Seminários teológicos da Igreja Presbiteriana do Brasil.

* Mestre em Teologia Sistemática pelo CPAJ (2017), mestre em Liderança Cristã pelo CPAJ/Gordon College (2022); bacharel em Teologia pelo Seminário Teológico Presbiteriano Rev. José Manoel da Conceição – São Paulo/SP (1997) e pela Escola Superior de Teologia da Universidade Presbiteriana Mackenzie (2005). Professor de Teologia Sistemática no Seminário Teológico Presbiteriano Rev. José Manoel da Conceição, pastor da Igreja Presbiteriana de Vila Guarani (São Paulo/SP) e membro do Conselho da Pan American Christian Academy (PACA).

INTRODUÇÃO

O professor é peça fundamental no processo de ensino-aprendizagem. Se o professor não tiver domínio sobre o assunto que vai ensinar ou não tiver métodos pedagógicos eficientes para transmitir o conteúdo, o processo de ensino-aprendizagem não será realizado ou ficará bastante prejudicado.

Quando observamos o ensino público brasileiro, por exemplo, percebemos a deficiência que há nos resultados obtidos, nas avaliações nacionais, e isso ocorre, em grande medida, pela falta de valorização, investimento, cuidado e preparo dos docentes.

A situação nas escolas particulares não é diferente. A falta de valorização e de investimento nos profissionais da educação também é algo perceptível ali. Mesmo nas escolas particulares, se não houver um acompanhamento do professor e uma precisa avaliação de seu desempenho, haverá problemas.

E o que ocorre nos seminários teológicos denominacionais e interdenominacionais espalhados pelo país? Boa parte destes cursos não tem ligação com igrejas históricas bem estabelecidas e conta com professores sem qualquer formação pedagógica. Mesmo em seminários mais estruturados, considerável parte dos docentes não tem treino na área pedagógica. Haveria um modo de minimizar os problemas resultantes desta carência e melhorar a performance dos professores? Com certeza sim.

Com tudo isso em mente, o presente artigo tem como objetivo observar como a prática de avaliação de professores desenvolveu-se no Brasil e propor um método de avaliação de desempenho dos professores para uso em seminários teológicos no Brasil.

1. A IMPORTÂNCIA DO PROFESSOR NO PROCESSO DE ENSINO-APRENDIZAGEM

Antes de tratarmos sobre o conceito de avaliação de desempenho dos professores temos que abordar o pressuposto básico quanto à importância do professor no processo de ensino-aprendizagem. As ferramentas de avaliação de desempenho de professores só existem porque é notória a importância deste profissional no processo educacional. As políticas públicas de educação, a construção de um currículo bem elaborado, a gestão escolar cuidadosa e os demais cuidados para que o amplo processo de ensino seja consumado não terão qualquer êxito se o professor não cumprir bem o seu papel. Adriana Bauer, tratando sobre o trabalho docente, afirmou o seguinte:

O pressuposto, aqui, é que os professores concretizam, por meio de sua prática na sala de aula, o que é proposto nos documentos curriculares, nos livros didáticos e manuais de ensino, constituindo peça-chave do processo de aprendizagem. Nessa lógica, políticas educacionais centradas na administração ou gestão escolar, por exemplo, deixando de lado o elemento docente, não seriam suficientes para

garantir a efetividade do ensino; há limites no trabalho de um gestor, ainda que competente e comprometido com seu trabalho, no que se refere à intervenção sobre o que ocorre em sala de aula.¹

O professor é aquele que tem formação pedagógica, conhece as ferramentas didáticas e domina o conteúdo de uma maneira a transmitir o conhecimento aos seus alunos. Solano Portela insta que “o professor cristão é a chave do sucesso da Escola Cristã, bem como o seu requisito principal. Sem ele de nada adiantará a correta orientação filosófica, pois esta não conseguirá ser transmitida adequadamente aos alunos”.²

O professor deve ter vida exemplar, bom caráter, qualidades morais.³ Todavia, além disso, dentro do escopo deste estudo, cujo foco é a educação cristã, especificamente a educação teológica, como defende Hendricks, o “professor eficiente é aquele que baseia seu ensino em uma rica experiência de vida”.⁴ Na visão desse autor, o professor deve ter uma sólida fé em Cristo, pautada firmemente nas Escrituras Sagradas, a fim de que possa dividir esta fé com os alunos; deve ter um testemunho de fé irrepreensível, notório a todos que estão ao seu redor, pois atitudes influenciam mais que palavras; deve ter conhecimento bíblico, de forma que consiga aplicar em sua vida e ensinar os alunos a aplicar o conhecimento na vida deles; deve ter conhecimento do que está acontecendo no mundo para, com uma cosmovisão bíblica, levar os alunos a interpretar a realidade ao seu redor, e deve ter conhecimento dos próprios alunos, a fim de, conhecendo suas características, sua história de vida, o ambiente em que vivem, seus gostos e rotinas de vida, aplicar o ensino de forma mais eficiente. Por fim, Hendricks entende que o professor é aquele que tem elevadas responsabilidades. A começar pelo seu chamado, entendendo que a função de ensinar as verdades bíblicas não é um dever humano, mas uma vocação, um chamado divino. O professor é um instrumento nas mãos de Deus, e tem a responsabilidade de autopreparo, com vida de oração, estudo da Palavra, leitura de bons livros, e o compromisso de dedicação na preparação das aulas, reservando tempo e preparando o material no decorrer de toda a semana.

Na percepção de Donald Griggs,⁵ o professor deve desempenhar quatro funções. Primeiro, ele deve ser amigo dos alunos. A ideia do autor é a de que o

¹ BAUER, A. *Avaliação de Desempenho de Professores: Pressupostos e Abordagens*. In: GATTI, B. A. (Org). *O Trabalho Docente: Avaliação, Valorização, Controvérsias*. Campinas: Editora Autores Associados, 2021, p. 20.

² PORTELA, F. Solano. *Visão Cristã sobre Educação Escolar*: Campina Grande, PB: Visão Cristã, 2015, p. 28.

³ GREGORY, J. Milton. *As Sete Leis do Ensino*. Rio de Janeiro: JUERP, 1980.

⁴ HENDRICKS, Howard. *Ensinando para Transformar Vidas*. Belo Horizonte: Betânia, 2015, p. 12.

⁵ GRIGGS, Donald. *Manual do Professor Eficaz*. São Paulo: Cultura Cristã, 2001, p. 7.

professor não é aquele preocupado apenas em repassar conteúdo, mas em transmitir vida. E ensinar vida é muito mais do que passar alguns minutos semanais em sala de aula. Ensinar vida é algo que se faz com preocupação, com amor, com contatos fora da sala de aula. Os professores que mais impactam a vida de seus alunos são aqueles que têm relacionamento emocional, afetivo com eles. Os professores mais lembrados pelos alunos, ao final de uma vida de estudos, dentre dezenas de professores, são aqueles que realmente se importaram com eles, e não foram apenas professores, mas amigos. Em segundo lugar, o autor vê que outra função do professor é a de intérprete. Ele faz um contraste entre a função de um transmissor e a de um intérprete. O transmissor é aquele que apenas repassa conteúdo, sem alteração ou adaptação. O professor é mais eficiente e cumpre melhor seu papel quando funciona como intérprete, isto é, quando recebe o conteúdo e o traduz ao universo de entendimento do aluno, tanto em termos de faixa etária, quanto de nível de entendimento e capacidade de assimilação. O bom professor é aquele que pega temas difíceis e complexos e os transmite em linguagem e forma acessíveis aos seus alunos. Em terceiro lugar, o autor defende que o professor tem a função de elaborador de currículo. Com essa função, não está pensando em o professor ser alguém que faz o próprio material de estudo, mas como aquele que, conhecendo seus alunos, faz a seleção do material que será mais apropriado à sua classe. Em quarto e último lugar, o professor deve ter a função de aprendiz. O professor deve ser alguém sempre disposto a aprender. Ele deve estudar a vida inteira de modo a realizar bem o seu trabalho. Nas palavras de Hendricks, “quem para de crescer hoje, para de ensinar amanhã”.⁶ É necessário ao professor o contínuo aperfeiçoamento a fim de que ele seja cada vez mais útil no ensino, como um verdadeiro e útil instrumento do Senhor.

Diante de tamanha responsabilidade e de tantas funções, fica bem estabelecida a necessidade da avaliação de professores. Da performance de cada docente depende o sucesso do processo de ensino-aprendizagem. E a mensuração dessa performance deve ser providenciada por avaliações bem elaboradas que avaliem, de fato, o trabalho docente. Como o desempenho da função docente é amplo e envolve não apenas a sala de aula, mas, como vimos, aspectos de caráter e de vida, a produção de um instrumento de avaliação que seja eficaz é um desafio. Trataremos disso, com mais profundidade, no tópico 3.

2. O SURGIMENTO DA IDEIA DE AVALIAÇÃO DE PROFESSORES

Como destacam Danielson e McGreal, “a avaliação dos professores tem sido uma atividade educacional desde Sócrates”.⁷ Todavia, nenhum estudo

⁶ HENDRICKS, op. cit., p. 12.

⁷ DANIELSON, C.; MCGREAL, Thomas L. *Teacher Evaluation: To Enhance Professional Practice*. Nova Jersey: Educational Testing Service (ETS), 2000, p. 25.

sério sobre o assunto surgiu até 1960. Somente a partir daquela década é que pesquisas consistentes começaram a ser desenvolvidas, buscando ferramentas para o aprimoramento das escolas e do ensino.

2.1 Nos Estados Unidos da América

De acordo com Stronge e Tucker,⁸ a prática de avaliar professores nos Estados Unidos remonta ao período colonial, quando grupos de cidadãos visitavam as escolas para ouvir os alunos recitarem conteúdos e, assim, se certificarem de que os professores estavam fazendo corretamente o seu trabalho. No século 19, administradores em tempo integral e professores assumiram a função de avaliar os professores, todavia de maneira informal, sem material escrito.

A partir do ano de 1925, avaliações de professores começaram a ser utilizadas, de modo que, na década de 70, quase todas as escolas públicas utilizavam alguma forma de avaliação.

Danielson e McGreal⁹ nos informam que, nas décadas de 1940 e 1950, os professores eram avaliados mais por seus traços pessoais do que por seu desempenho em sala de aula. Características pessoais como voz, aparência física, estabilidade emocional, confiabilidade, cordialidade e entusiasmo eram tidas como decisivas para um desempenho profissional de êxito no ensino. A partir de 1960, a perspectiva mudou totalmente. Ao invés de se apegar aos traços do professor, começou a ser analisado o comportamento. Em uma linha mais behaviorista de educação, passou-se a observar o comportamento dos professores que tinham melhores alunos. Avaliava-se o que eles faziam em sala que poderia ser utilizado por outros profissionais, a fim de se melhorar o ensino.

Até a década de 1970 o foco da avaliação dos professores era somativo, isto é, apenas com a preocupação em demitir ou admitir professores. O aspecto formativo, isto é, de implementar mudanças e adaptações visando o aperfeiçoamento do professor e do programa de ensino, começou a ser utilizado a partir dessa década. Os conceitos de avaliação somativa e formativa são de autoria de Michael Scriven, cunhados por ele em 1967.

De acordo com Adriana Bauer, a partir de 1980 aconteceram mudanças na educação norte-americana. Explica a autora que

... esse período coincide com o governo do presidente Reagan (1981 a 1989), que inicia uma reforma na área de educação defendendo, inicialmente, o mínimo de participação do governo federal nas despesas do setor e incentivando os estados a assumirem maior responsabilidade sobre ele. Ocorre que o aumento

⁸ STRONGE, James H.; TUCKER, Pamela D. *Teacher Evaluation: Assessing and Improving Performance*. Nova York: Routledge Taylor & Francis Group, 2013.

⁹ DANIELSON, C.; MCGREAL, op. cit.

da preocupação com a queda da qualidade da educação pública, e a conseqüente perda da competitividade econômica americana perante outros países, como o Japão, por exemplo, fez com que o governo federal sofresse pressões dos grupos econômicos que provocaram uma alteração na política inicial.¹⁰

No governo de Ronald Reagan foi implementado o *Back to Basics*, movimento implantado em vários países cujo objetivo era retornar a uma abordagem educacional preocupada com o preparo do aluno e não com o seu bem-estar. A preocupação com esse retorno às bases se deu justamente porque os Estados Unidos experimentaram declínio nos testes internacionais de avaliação do ensino.

De acordo com Regina Pacheco,¹¹ na mesma década entra em cena a *New Public Management*, filosofia de gestão pública com adaptação de práticas da gestão privada, tendo como objetivo redução de custos, maior eficiência operacional e melhor prestação de serviços. Para Adriana Bauer, essa nova filosofia teve impactos duradouros sobre a avaliação do desempenho educacional que perduram até hoje:

Tais princípios, característicos de um novo paradigma de administração pública denominado Nova Gestão Pública (New Public Management), ou gerencialismo, têm influenciado a proposição de formas de acompanhamento do trabalho e de avaliação de docentes, com ênfase para o seu desempenho, em diversos países.¹²

Nota-se, portanto, uma maior exigência dos docentes, comparada à exigência que pesa sobre os profissionais da iniciativa privada.

2.2 No Brasil

No Brasil, alguns marcos são importantes para a análise das políticas de avaliação educacional implementadas pelo governo federal a partir do anos 1990. De acordo com Sandra Sousa e Dirce Freitas¹³ estes marcos são o institucional, o constitucional, o legal, o administrativo e o político. Vamos tratar deles individualmente.

¹⁰ BAUER, op. cit., p. 15.

¹¹ PACHECO, Regina. *A Agenda da Nova Gestão Pública*. In: LOUREIRO, Maria Rita; ABRUCIO, Fernando Luiz; PACHECO, Regina S. (Orgs.). *Burocracia e Política no Brasil*. Editora FGV, 2010, p. 180.

¹² BAUER, op. cit., p. 17.

¹³ SOUSA, Sandra M. Z. L.; FREITAS, Dirce N. T. Políticas de Avaliação e Gestão Educacional: Brasil, Década de 1990 aos Dias Atuais. *Educação em Revista*, Belo Horizonte, v. 40, dez. 2004: 165-185, p. 168.

2.2.1 Marco institucional

As autoras supracitadas entendem que dois conjuntos de medidas foram importantes no processo de avaliação de ensino implementado pelo governo federal. No primeiro conjunto de medidas temos a redefinição de papéis do Ministério da Educação e do Conselho Nacional de Educação, pela Lei n. 9.131, de 1995, e a criação da Lei de Diretrizes Básicas da Educação Nacional, Lei n. 9.394, de 1996. O segundo conjunto de medidas transformou o Instituto Nacional de Pesquisas Educacionais (INEP) em autarquia federal, pela Lei n. 9.448, de 1997, transferindo do MEC para o INEP a atribuição de avaliação do ensino.

2.2.2 Marco constitucional

A emenda constitucional nº 14, de 1996, definiu, entre outras coisas, as responsabilidades educacionais da União, dos Estados e dos Municípios “de modo a assegurar a universalização do ensino obrigatório”.¹⁴ Já a emenda constitucional nº 19, de 1998, beneficiou os profissionais da educação pública ao flexibilizar os contratos de trabalho e instituiu avaliações periódicas internas e externas para mensurar a qualidade dos serviços.¹⁵

2.2.3 Marco legal

A Lei de Diretrizes Básicas (LDB), criada em 1996 pela Lei nº 9.394, estabeleceu, em vários incisos, o dever de os órgãos públicos implementarem avaliações quanto à qualidade do ensino. Por exemplo:

Art. 7º O ensino é livre à iniciativa privada, atendidas as seguintes condições:
I - cumprimento das normas gerais da educação nacional e do respectivo sistema de ensino;
II - autorização de funcionamento e avaliação de qualidade pelo Poder Público;
III - capacidade de autofinanciamento, ressalvado o previsto no art. 213 da Constituição Federal.

Art. 9º A União incumbir-se-á de:

VI - assegurar processo nacional de avaliação do rendimento escolar no ensino fundamental, médio e superior, em colaboração com os sistemas de ensino, objetivando a definição de prioridades e a melhoria da qualidade do ensino;
VIII - assegurar processo nacional de avaliação das instituições de educação superior, com a cooperação dos sistemas que tiverem responsabilidade sobre este nível de ensino;

¹⁴ Emenda Constitucional nº 14, de 12 de setembro de 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc14.htm. Acesso em: 23 fev. 2023.

¹⁵ Emenda Constitucional nº 19, de 4 de junho de 1998. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc19.htm. Acesso em: 23 fev. 2023.

IX - autorizar, reconhecer, credenciar, supervisionar e avaliar, respectivamente, os cursos das instituições de educação superior e os estabelecimentos do seu sistema de ensino.

§ 1º Na estrutura educacional, haverá um Conselho Nacional de Educação, com funções normativas e de supervisão e atividade permanente, criado por lei.¹⁶

Na opinião de alguns autores,¹⁷ a promulgação dessas leis resultou em um verdadeiro sistema nacional de avaliação.

2.2.4 Marco administrativo

Freitas e Sousa nos informam que “o governo federal se empenhou, ao longo dos anos 1990, na execução de suas políticas de avaliação, bem como no aperfeiçoamento metodológico, técnico, instrumental e operacional de suas práticas de medida, avaliação e informação”.¹⁸

As reformas administrativas pelas quais passou a administração pública no Brasil, na década de 1990, geraram impactos importantes também no campo da educação.

2.2.5 Marco político

Com a educação tornando-se uma questão de gestão, a partir da promulgação das leis mencionadas acima os agentes governamentais passaram a perseguir a visão de avaliação do processo para aumento da qualidade. Na visão de Freitas e Sousa:

No *marco político*, o aparelhamento e a prática da avaliação não prescindiram da busca de legitimidade, apoiando-se esta na difusão da ideia e na indução a um sentimento de necessidade da avaliação para qualificar a gestão da educação. Procurou-se induzir dirigentes, gestores e técnicos à aceitação da tese da inevitabilidade e da necessidade de que o governo federal assumisse um novo papel no campo da educação: o papel de avaliador.¹⁹

A publicidade oficial colaborou com a visão de que o caminho da informação-avaliação era a melhor via para se atingir bons resultados nessa área.

¹⁶ Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm#:~:text=L9394&text=Estabelece%20as%20diretrizes%20e%20bases%20da%20educa%C3%A7%C3%A3o%20nacional.&text=Art.,civil%20e%20nas%20manifesta%C3%A7%C3%B5es%20culturais. Acesso em: 23 fev. 2023.

¹⁷ SOUSA; FREITAS, op. cit., p. 169.

¹⁸ Ibid., p. 170.

¹⁹ Ibid.

2.3 Nos Seminários Teológicos da Igreja Presbiteriana do Brasil

A Igreja Presbiteriana do Brasil (IPB) foi iniciada em 12 de agosto de 1859, com a chegada do missionário norte-americano Rev. Ashbel Green Simonton. Em 14 de maio de 1867, Simonton fundou, na cidade do Rio de Janeiro, o primeiro seminário teológico presbiteriano no Brasil, chamado de “Seminário Primitivo”, iniciando suas atividades com quatro alunos. No dia 8 de setembro de 1888, o Sínodo da Igreja Presbiteriana do Brasil decidiu pela criação de um Seminário, que foi instalado na cidade de Nova Friburgo (RJ) e, dois anos depois, transferido para São Paulo. Em julho de 1903 foi oficializada, na cidade de Garanhuns (PE), a “Escola Teológica”, que mais tarde, transferida para o Recife, viria se chamar, finalmente, Seminário Presbiteriano do Norte. A partir desses dois seminários nasceram todos os outros que fazem parte da IPB. Hoje são 10 seminários espalhados pelo país e uma extensão.

Até o ano de 1988 não há registro de processos formais de avaliação do ensino ministrado nos seminários teológicos da IPB. Em julho de 1988, todavia, o Supremo Concílio da IPB aprovou o Regulamento Interno para os Seminários Teológicos Presbiterianos, com a determinação de que os professores, ao final de cada ano letivo, submetessem o programa de aulas adotado em cada disciplina ao Conselho Diretor do Seminário, para avaliação.²⁰

Seis anos depois, no Supremo Concílio de 1994, um novo Regimento Interno foi aprovado, com algumas mudanças em relação ao Regimento de 1988. Quanto ao sistema de avaliação, o texto ficou da seguinte forma: “§3º – O Conselho Diretor deverá proceder a uma avaliação do programa desenvolvido pelos professores, no final de cada ano letivo”.²¹

A mudança consistiu em que, em 1988, a iniciativa de apresentar o conteúdo era dos professores e, em 1994, o Conselho Diretor teria o dever de fazer a avaliação de todos os programas de curso.

Em março de 2001, na reunião da Comissão Executiva do Supremo Concílio, foi aprovado o relatório da Junta de Educação Teológica da IPB tendo, como um dos destaques, o seguinte: “Quanto aos Seminários: Iniciou processo de avaliação dos Seminários denominado “Provão” tendo aplicado prova de conhecimento e questionário sociodemográfico à todos os concluintes de nossos Seminários”.²² Esse exame foi oficialmente chamado Programa Nacional de Avaliação dos Seminários & Exame Nacional de Formandos, e foi aplicado aos formandos de todos os Seminários Teológicos da IPB, no ano 2000. O exame consistia em 100 questões de múltipla escolha com a seguinte distribuição:

²⁰ Digesto Presbiteriano, resolução SC-88E-008 - Doc. VIII.

²¹ Digesto Presbiteriano, resolução SC-94-025 - Doc. CCXXVIII.

²² Digesto Presbiteriano, resolução CE-SC/IPB-2001 - Doc. CXXLI.

- 15 questões de Língua Portuguesa
- 15 questões de Cultura Geral
- 15 questões de Teologia Histórica
- 15 questões de Teologia Exegética
- 15 questões de Teologia Sistemática
- 15 questões de Teologia Pastoral
- 10 questões de Constituição e Ordem da IPB

O exame contava também com um questionário sociodemográfico com perguntas sobre a vida do aluno, faixa de renda salarial, cursos anteriores etc. Este formato de 100 questões sobre conhecimento adquirido foi seguido até o ano de 2005.

Em 2006 houve uma alteração no formato do Exame Nacional, com a diminuição das questões de conhecimento para 50, assim distribuídas:

- 10 questões de Teologia Sistemática
- 10 questões de Teologia Pastoral
- 10 questões de Teologia Exegética
- 5 questões de História da Igreja
- 5 questões de Filosofia
- 5 questões de Língua Portuguesa
- 5 questões de Constituição, Ordem e Governo da IPB

A diminuição se deu para tornar possível a inserção de 20 questões sobre os dados sociodemográficos do aluno e 30 questões de avaliação da estrutura e do ensino dos seminários. As questões de avaliação abrangiam diversos aspectos da instituição.

Foi um avanço considerável a implantação de 30 questões para avaliação, por parte dos formandos, da estrutura e do processo de ensino nos Seminários. Em posse dessas avaliações a Junta de Educação Teológica (JET), órgão responsável por supervisionar todo o ensino teológico da IPB, pôde fazer análises e tomar medidas para sanar dificuldades e deficiências nos seminários.

Conquanto tenha sido um instrumento importante, ainda era limitado, pois avaliava de forma abrangente o corpo docente e acontecia uma vez ao ano, apenas pelos formandos.

Iniciativas no sentido de aprimorar o processo avaliativo foram feitas por alguns seminários. Em 2006, o Seminário Teológico Presbiteriano Rev. José Manoel da Conceição, em São Paulo, elaborou uma avaliação mais específica para que todos os professores fossem avaliados semestralmente pelos alunos. A avaliação consistia das seguintes questões, para que o aluno atribuísse uma nota de 0 a 10, avaliando o trabalho do professor:

- Apresenta e explica o que se pretende aprender na disciplina e como fará esse trabalho?
- Demonstra conhecimento da disciplina?
- Transmite os conhecimentos com segurança e clareza?
- A forma de ensinar estimula o interesse pela matéria?
- Você gostaria de cursar outra disciplina com esse professor?
- Utiliza instrumentos diversificados para a avaliação?
- Trata o aluno com respeito e dignidade?
- Incentiva a pesquisa em livros, biblioteca, internet etc.?
- Pontualidade do professor.
- Apresenta controle e domínio da classe.
- Importância dessa disciplina para a sua formação.
- A biblioteca atende às necessidades da disciplina.
- Sua frequência às aulas e participação nas atividades propostas pelo professor.
- Tempo que você dedica aos estudos e preparação das atividades fora da aula.

Realizadas semestralmente, essas avaliações forneceram subsídios aos próprios professores para buscarem aperfeiçoamento nas áreas em que pontuavam menos, e eram encaminhadas à Junta Regional de Educação Teológica (JURET), órgão responsável pelo seminário, para observar elementos importantes sobre o desempenho de cada professor em sala de aula.

Em 2010, o mesmo seminário fez uma revisão nas questões da avaliação dos professores, gerando um aprimoramento. A avaliação ficou assim:

- Cumpre o programa estabelecido?
- Atinge os objetivos da disciplina?
- Há coerência entre os objetivos propostos e o conteúdo das aulas?
- Os conteúdos são ministrados de forma clara?
- Mantém continuidade lógica dos conteúdos?
- Suas aulas estimulam a participação dos alunos?
- Os critérios de avaliação são compatíveis com as aulas dadas?
- As indicações bibliográficas ajudam no entendimento do conteúdo ministrado?
- Os trabalhos propostos contribuem para a aprendizagem dos conteúdos?
- Faz uso de recursos audiovisuais (lousa, datashow etc.)?
- A forma de ensinar estimula o interesse pela matéria?
- Demonstra possuir domínio sobre o conteúdo ministrado?
- Mostra-se disposto a resolver dúvidas em aula?
- Mostra-se disposto a resolver dúvidas fora da sala de aula?

- É assíduo?
- Respeita os horários estabelecidos?
- Demonstra piedade nas aulas?
- Demonstra espírito pastoral nas aulas?
- Trata os alunos com respeito?
- É justo nas avaliações?
- A carga horária atribuída é adequada?
- Há integração desta disciplina com as demais do curso?
- Você considera esta disciplina importante para a sua formação?
- Você tem interesse no assunto tratado nesta disciplina?
- Você está com boas notas nesta disciplina?
- Quanto tempo por semana você se dedica a esta disciplina?
- Como você avalia sua própria dedicação às atividades desta disciplina?

O resultado deste trabalho foi tão positivo que, em 2018, a Junta de Educação Teológica nacional decidiu implementar uma adaptação desta avaliação em todos os seminários teológicos da IPB, nos mesmos moldes, a saber, semestral e feita pelos alunos. O registro dessa decisão ocorreu na reunião do Supremo Concílio de 2018, como pode ser observado a seguir:

SC/IPB-2018 - DOC.CXLII - Quanto ao documento 050 - Oriundo da: Junta de Educação Teológica - JET - Ementa: Relatório Quadrienal da Junta de Educação Teológica - JET. O SC/IPB - 2018 Resolve: 1. Tomar conhecimento; 2. Aprovar com os seguintes destaques: a. As 11 reuniões regulares da JET para tratar dos assuntos de sua competência, sendo a maioria dessas reuniões nos seminários da IPB, proporcionando assim um conhecimento in loco da situação real destas instituições; b. Criação de um formulário padrão de avaliação de docentes por discentes para ser aplicado em todos os seminários (...) ²³

O novo modelo de avaliação semestral dos professores, agora nacional, ficou constituído da seguinte forma:

- Planejamento e organização da aula.
- Clareza e objetividade da aula.
- Transmissão do conhecimento.
- Capacidade de promover conexão do aspecto teórico com a prática.
- Promoção de esclarecimento de dúvidas.
- Acompanhamento de atividades extraclasse.
- Capacidade de manter-se no assunto da aula.
- Capacidade de apresentação do conteúdo proposto para a matéria.

²³ Digesto Presbiteriano, resolução SC/IPB-2018 - Doc. CXLII.

- Bibliografia utilizada.
- Recursos aplicados na ministração da aula.
- Assiduidade.
- Cumprimento do horário previsto para a aplicação da aula.
- Forma de tratamento com os alunos.
- Acessibilidade ao docente.
- Domínio e segurança sobre a disciplina que ministra.
- Postura fora da classe no trato com outras pessoas no ambiente do seminário.
- Reação diante de apresentação de dúvidas por partes dos alunos.
- Promoção de incentivo à leitura e pesquisa.
- Incentivo em favor da capacidade de pensar.
- Capacidade de lidar com reações divergentes.
- Piedade pessoal.

Com essa implementação se pode observar uma conscientização cada vez maior na Junta de Educação Teológica da IPB quanto à importância do professor no processo de ensino-aprendizagem e quanto à necessidade do uso de instrumentos de avaliação, para o melhor desempenho do docente e melhores resultados educacionais.

3. UMA PROPOSTA DE AVALIAÇÃO DOS PROFESSORES

Existem vários métodos e ferramentas para avaliação de professores. Stronge e Tucker²⁴ fazem uma lista dos mais utilizados nos Estados Unidos: 1) Modelo de Características do Professor, no qual são avaliados traços da personalidade como criatividade, carisma e dedicação; 2) Modelo Orientado ao Processo, em que são avaliados o comportamento do professor em sala de aula e seus métodos de ensino; 3) Avaliação Baseada em Deveres, em que são avaliadas as tarefas realizadas pelo professor, e não todo o processo; 4) Responsabilidade, abordagem que vincula o desempenho do professor às boas notas do aluno; 5) Avaliação Baseada em Objetivos, em que objetivos específicos são definidos pelo professor e cumpridos por ele; 6) Modelo de Crescimento Profissional, onde o foco está no desenvolvimento profissional do professor; e 7) Híbrido, uma combinação de dois ou mais modelos listados acima.

O modelo atualmente utilizado nos Seminários da IPB é o Híbrido, pois combina o Modelo de Características do Professor com o Modelo Orientado ao Processo. Considerando o que já foi visto até aqui, seguem abaixo algumas medidas que poderiam ser benéficas para a avaliação do processo de ensino-aprendizagem dos seminários teológicos de uma forma geral.

²⁴ STRONGE; TUCKER, op. cit., p. 18.

3.1 Avaliação do professor, não das disciplinas

Quando um professor ministra várias disciplinas e é avaliado em todas elas, o processo fica trabalhoso para os alunos que estão avaliando. A avaliação deve ser direta e objetiva, de modo que os alunos não a vejam como um peso, mas como um instrumento que poderá ajudá-los. Quando o processo é demorado e cansativo, os alunos têm a tendência de atribuir uma nota, repetindo-a em todos os pontos do formulário. Isso acaba maculando todo o processo. Por vezes, na avaliação semestral, os alunos avaliam o mesmo professor em três ou quatro disciplinas. O objeto da avaliação é o professor, não a disciplina. Desta forma, a solução para esse possível problema passa pelo controle da secretaria do seminário em providenciar à turma de alunos a avaliação concernente apenas ao professor, mesmo que ele ministre, naquele semestre, várias disciplinas à mesma turma.

3.2 Inserção de campo para comentários

Formulários com questões objetivas, em que o aluno atribui nota numérica sem a possibilidade de apontar problemas não contemplados nos tópicos, acabam tornando a avaliação muito limitada. Algumas linhas em branco no final do formulário podem sanar essa deficiência.

3.3 Ampliação das fontes de avaliação

Outro problema que pode ocorrer no processo de avaliação relaciona-se a alunos que, por imaturidade, e pelo fato de a avaliação ser anônima, atribuem notas baixas aos professores em cujas disciplinas não tiveram bom rendimento ou nas quais foram reprovados. Como o aluno é a única fonte da avaliação, isso faz com que o professor seja prejudicado, de fato. Em grande parte dos países em que há avaliação de professores, ela é feita por seus superiores. De acordo com Adriana Bauer:

Nas avaliações que ocorrem no interior da escola, que podem ou não estar atreladas ao desenvolvimento da instituição, usualmente o procedimento adotado elege como avaliador o superior imediato, o processo em uma via de mão única, já que ao professor não cabe avaliar, também, seu superior, mesmo que o trabalho deste também seja definidor do ensino que ocorre nas escolas.²⁵

É crescente, todavia, a inserção do aluno como avaliador, especialmente nos cursos de nível superior. O problema não está em o aluno avaliar o professor, mas em ser ele o único avaliador. Neste sentido, alguns autores demonstram o benefício de a avaliação ter múltiplas fontes. Para os autores da área são muitos os ganhos, por exemplo: maior validade da avaliação, pelo aumento

²⁵ BAUER, op. cit., p. 53.

dos quesitos avaliados, de um número maior de fontes; maior confiabilidade, com o aumento do tamanho da amostragem de desempenho, de múltiplas perspectivas; menor subjetividade, pois em uma avaliação feita por várias pessoas a tendência de objetividade é maior; convicção maior do avaliado quanto ao resultado, pois a avaliação passa a ser a contribuição de vários indivíduos, de posições diferentes etc.

O formato de avaliação de várias fontes já vem sendo praticado no mundo corporativo, há um bom tempo, com o nome de “Avaliação 360 graus”. De acordo com Mark G. Miller,

[...] o feedback sobre o desempenho de um funcionário é coletado de todas as pessoas que ele influencia em seu trabalho diário, incluindo seu supervisor, quaisquer subordinados, colegas e clientes. Essas informações são adicionadas à percepção do próprio funcionário sobre seu desempenho.²⁶

Este método tem sido inserido no ambiente educacional, como nos informam Stronge e Tucker:

Nos últimos anos, tem havido um movimento crescente para que professores e outros educadores adotem princípios da avaliação 360 graus que são frequentemente usados em negócios e na indústria. Uma avaliação 360 graus se concentra em solicitar feedback de alunos, pais e outros membros da comunidade escolar sobre o trabalho do professor.²⁷

Um aspecto importante, que pode gerar boa contribuição ao processo de avaliação dos professores dos seminários, é a autoavaliação feita pelo professor. De acordo com Danielson e McGreal:

Se for fornecido um ambiente seguro e respeitoso, a maioria dos professores escolherá concentrar seus esforços no crescimento profissional nas áreas em que eles têm maior necessidade. Os princípios da educação de adultos mostram que, quando as pessoas usam a autoavaliação e a investigação autodirigida no desenvolvimento profissional, é mais provável que sustentem seu aprendizado, de maneira mais disciplinada, do que quando pessoas de fora impõem requisitos de desenvolvimento profissional.²⁸

Assim, uma proposta para atualização da avaliação dos professores utilizada pelos seminários teológicos é a da ampliação das fontes avaliadoras,

²⁶ MILLER, Mark G. *What is 360 Degree Feedback? The Employee Evaluation Tool*. Cranberry Township: The Content Authority, 2012, p. 4.

²⁷ STRONGE; TUCKER, op. cit., p. 59.

²⁸ DANIELSON; MCGREAL, op. cit., p. 40.

passando a ser as seguintes: alunos, coordenador do departamento, diretor e professor (autoavaliação).

Os quesitos a serem avaliados pelos alunos seriam estes:

- Clareza e objetividade da aula.
- Transmissão do conhecimento.
- Capacidade de promover conexão do aspecto teórico com a prática.
- Promoção de esclarecimento de dúvidas.
- Acompanhamento de atividades extraclasse.
- Capacidade de manter-se no assunto da aula.
- Capacidade de apresentação do conteúdo proposto para a matéria.
- Cumprimento do horário previsto para a aplicação da aula.
- Forma de tratamento dos alunos.
- Acessibilidade ao docente.
- Domínio e segurança sobre a disciplina que ministra.
- Reação diante de apresentação de dúvidas por partes dos alunos.
- Promoção de incentivo à leitura e pesquisa.
- Incentivo em favor da capacidade de pensar.
- Capacidade de lidar com reações divergentes.
- Fidelidade confessional.

Os quesitos a serem avaliados pelo coordenador do departamento seriam estes:

- Ementa com objetivos educacionais bem definidos.
- Adequação da disciplina ao conteúdo programático oficial da JET.
- Planejamento e organização das aulas.
- Envio do programa de aulas aos alunos antes do início das aulas.
- Bibliografia utilizada apropriada.
- Recursos aplicados na ministração da aula.
- Assiduidade.

Os quesitos a serem avaliados pelo diretor do seminário seriam estes:

- Trato com outras pessoas no ambiente do seminário.
- Demonstração de piedade pessoal fora da sala de aula.
- Comprometimento com o ministério pastoral.
- Comprometimento com a família.
- Testemunho e comportamento nas redes sociais.
- Participação nos cultos, devocionais, reuniões de professores e demais atividades a que for convidado.

Os quesitos a serem avaliados pelo próprio professor seriam estes:

- Tempo disponível para preparação das aulas.
- Comprometimento com a excelência do ensino.
- Anseio pelo aprendizado dos alunos.
- Nível de entusiasmo com a(s) disciplina(s).
- Desejo de ser um agente de transformação na vida dos alunos.

As notas das quatro fontes de avaliação produziriam uma média final. As avaliações seriam submetidas, como de costume, à Junta de Educação Regional do seminário.

3.4 Feedback aos professores avaliados

A devolutiva ao professor avaliado é altamente necessária. Como escreveu Wynne Harlen, “quando os professores começam a fazer mudanças e entrar no que pode ser, para eles, águas desconhecidas, eles precisam de algum feedback que possa dizer se eles estão navegando com sucesso”.²⁹ Não fornecer feedback regular é uma falha grave no processo de avaliação. Se o professor obteve boas notas na média das avaliações, deve ser informado, para que seu bom trabalho seja reforçado e ele seja motivado a continuar fazendo um bom trabalho. Esse reconhecimento é saudável para qualquer profissional. Se ele obteve notas baixas na média das avaliações, precisa ser comunicado com rapidez, para que seja aconselhado, corrija os procedimentos errados e busque melhorar.

CONCLUSÃO

A presente artigo é uma confirmação da importância do professor no processo de ensino-aprendizagem, enfatizando-se a necessidade de acompanhamento desse profissional, por meio das avaliações periódicas de desempenho, para que os bons resultados de performance sejam reforçados e os desempenhos fracos sejam corrigidos, para o bem do professor e, especialmente, do processo de ensino.

O artigo investigou o surgimento do conceito de avaliação de professores, com seu início nos Estados Unidos da América e seus desdobramentos no Brasil. Analisou também o surgimento desta prática na Igreja Presbiteriana do Brasil, notadamente a implantação das primeiras avaliações nos seminários teológicos, por meio do Exame Nacional dos Formandos, o chamado “Provão”.

O resultado, portanto, deste trabalho é a proposta de uma avaliação de professores, aperfeiçoando o foco da avaliação no professor e não nas

²⁹ GARDNER, John; HARLEN, Wynne; HAYWARD, Louise; STOBART, Gordon; MONTGOMERY, Martin. *Developing Teacher Assessment*. Nova York: Open University Press, 2010, p. 126.

disciplinas, inserindo campos para avaliação dissertativa, ampliando as fontes de avaliação, para que ela se torne mais justa e menos subjetiva e, por fim, reiterando a necessidade imprescindível de feedback aos professores avaliados.

Esta reflexão pode ser um passo inicial para que os pesquisadores brasileiros que lidam com educação teológica aprofundem os estudos na área, a fim de que o ensino da Palavra de Deus seja aperfeiçoado, cada vez mais, para honra e glória do nosso Deus.

ABSTRACT

This article emphasizes the role of the professor as a key player in the teaching-learning process and investigates a possible method of teacher evaluation for use in the theological seminaries of the Presbyterian Church of Brazil. It analyzes the inception of the concept of teacher evaluation in the United States of America, in Brazil, and, more specifically, in the theological seminaries of the Presbyterian Church of Brazil. A variety of sources, both in Portuguese and in English, were utilized. The information obtained was analyzed and provided important conclusions for this study. The outcome is a proposal for teacher evaluation that could contribute significantly to a fairer and more accurate assessment of the work of the professors and to the improvement of the teaching offered in our institutions of theological education.

KEYWORDS

Teacher evaluation; Theological education; Theological seminaries of the Presbyterian Church of Brazil.