

# Avaliação do Edital de Seleção de Professores de Primeiro Segmento do Colégio Pedro II

▮ Teresa Lúcia Palmeiro Cysne Pereira\*

▮ Ligia Gomes Elliot\*\*

---

## Resumo

O presente estudo teve como objetivo avaliar os editais de seleção de professores de Primeiro Segmento do Colégio Pedro II dos anos de 2007, 2008 e 2009 com a intenção de colaborar na adequação desses novos profissionais com a missão institucional. Da abordagem avaliativa proposta por Stufflebeam e outros colaboradores (1971) conhecida pelo anagrama CIPP (contexto, insumo, processo, produto), utilizou a avaliação do produto, tendo em vista que uma de suas premissas é procurar diminuir o hiato entre o pretendido e o real. Iluminou, assim, a trajetória para o atendimento às questões avaliativas formuladas: (1) em que medida as seleções atuais estão conseguindo avaliar as competências necessárias de seus novos professores? (2) até que ponto as competências exigidas nas seleções de 2007, 2008 e 2009 contribuíram para que o professor estivesse em sintonia com a missão institucional? Foi utilizada a análise documental dos referidos editais com base nos padrões de avaliação desenvolvidos pelo Comitê Conjunto de Avaliação Educacional (Joint Committee on Standards for Educational Evaluation), além de questionários aos profissionais que atuaram direta ou indiretamente na seleção desses professores (Diretora-Geral, Diretora de Ensino e Banca Examinadora). O estudo avaliativo mostrou que as competências exigidas nas referidas seleções contribuíram parcialmente para que os novos professores estivessem em sintonia com a missão institucional, pois faltaram, no documento oficial que normatiza a seleção, o edital, informações claras a respeito da missão e do perfil profissional almejado.

---

\* Mestre em Avaliação, Fundação Cesgranrio; Professora, Coordenadora de Disciplina do Colégio Pedro II – Unidade Humaitá I. E-mail:teresa.lucia@globo.com

\*\*PhD em Educação/Avaliação, UCLA; Coordenadora e Docente do Curso de Mestrado Profissional em Avaliação, Fundação Cesgranrio. E-mail:ligia@cesgranrio.org.br.

**Palavras-chave:** Avaliação. Competências. Avaliação de Edital. Seleção.

## Introdução

Manuel Bandeira, Euclides da Cunha, José Veríssimo, Celso Cunha, Ney Cidade Palmeiro são alguns nomes ilustres que fizeram parte do corpo docente do Colégio Pedro II que nutriram esta Instituição de mérito e de tradição histórica e humanista. Esses e outros dignos catedráticos se submeteram a concursos com a finalidade de ratificar suas competências e passaram pelo crivo da Banca Examinadora nas provas de defesa de tese e de aula. Tão importante era a importância de se fazer parte da renomada Instituição que “Inúmeros professores universitários só tiveram a considerar seus curriculum vitae completados após se tornarem catedráticos do Colégio Pedro II” conta Choeri (2004, p.184).

Sem dúvida, esse encanto se confunde com a própria história do Colégio, tão bem contada no Livro Comemorativo dos 170 anos do Colégio Pedro II (2007). Foi inaugurado a 2 de dezembro de 1837, com a presença do Imperador, da Família Imperial e do Ministério, recebendo o nome de Imperial Collegio de Pedro Segundo. Transformou-se em Autarquia Federal pelo Decreto-lei de 28 de fevereiro de 1967; ampliou e criou unidades, como no período entre 1984 e 1987, as Unidades Escolares I, carinhosamente chamadas de Pedrinhos, voltadas para o trabalho pedagógico com crianças do Primeiro Segmento do Ensino Fundamental, estendendo o seu alcance educacional.

Na busca de ser não só mais uma escola de excelência e elitista, mas sim, como diz Macedo (apud DEPRESBITERIS, 2007), uma escola aberta para todos, que além de se comprometer com o sucesso do atendimento dos seus objetivos, o Colégio Pedro II procura desenvolver os aspectos intelectuais e atitudinais dos alunos, encarando cada percalço ou desvio do percurso como um motivo de investigação e de oferecimento de reais possibilidades de educabilidade.

Seguindo as tendências educacionais do século XX, o Colégio Pedro II passou a desenvolver seu trabalho adotando uma proposta pedagógica progressista crítico-social dos conteúdos e não mais a pedagogia liberal tradicional. Segundo Luckesi (2002), a nova pedagogia visa à transformação do meio, valorizando o fazer pedagógico. Este inclui o saber, o fazer, o ser e o social. A intenção é de preparar o aluno para o mundo

adulto, usando métodos que vinculam a sua experiência no confronto com o saber científico/acadêmico.

Com a mudança de paradigma, houve a necessidade de se repensar o significado de uma boa aula. Certamente, para desenvolver situações de aprendizagem só um profissional habilitado e competente poderá ministrá-la: o professor! Todavia, deixa de estar no centro da aprendizagem e passa a contribuir com o aprendizado do aluno, oferecendo-lhe e garantindo-lhe um bom ensino.

Diante desse cenário e com a abertura dos Pedrinhos, há, no Colégio Pedro II, a necessidade de selecionar professores que saibam confrontar a informação que dominam com a realidade, com a finalidade de capacitar o aluno a refletir sobre as experiências pessoais e a relação com a informação obtida na escola, tornando-o protagonista de sua aprendizagem.

Além disso, não se pode esquecer que o trabalho com essa faixa etária de alunos de aproximadamente dos 6 aos 10 anos - Classe de Alfabetização à 4ª série, atualmente denominados 1º ao 5º ano - requer professores que dominem o conteúdo programático, tenham conhecimento da psicologia do desenvolvimento e da aprendizagem, estimulem as relações entre os alunos e entre eles e o professor, dominem técnicas que favoreçam o aprendizado, dentre outras competências diferentes, porém complementares àquelas dos catedráticos iniciais e que exigem uma consciência crítica sobre o seu papel e a sua importância mediante seus alunos.

Dessa maneira, fica evidente que, no passado, ter um excelente professor requeria avaliar se ele dominava o conteúdo que deveria ministrar. Porém, hoje, as transformações de referenciais oriundas no decorrer do século XX, protagonizadas pela mudança da sociedade industrial capitalista por um novo tipo de sociedade - a sociedade da informação - fazem com que o enfoque, ao selecionar professores, esteja voltado para outras competências como versatilidade profissional, formação contínua, capacidade de trabalhar em equipe, criatividade.

De acordo com Perrenoud (2000), o professor do novo século tem de ser capaz de mobilizar diversos recursos cognitivos para enfrentar diversas situações que vão além do uso na construção de sequências didáticas, na avaliação e no gerenciamento de classe. Tal capacidade se encontra associada a um referencial pedagógico consistente e

deve ser construída nas situações de trabalho diárias e na formação continuada do professor. O autor agrupou essas capacidades em 10 domínios prioritários que abrangem organizar e dirigir situações de aprendizagem; administrar a progressão das aprendizagens; conceber e fazer evoluir os dispositivos de diferenciação, sabendo administrar a heterogeneidade, acolher e integrar alunos com necessidades especiais; envolver seus alunos em sua aprendizagem; trabalhar em equipe e saber administrar conflitos interpessoais; participar da administração da escola; envolver as famílias na construção dos saberes; utilizar novas tecnologias; ser um profissional ético; e administrar sua própria formação contínua.

Por conseguinte, é fundamental que a seleção de professores do Colégio Pedro II seja útil, viável, ética e precisa, escolhendo as águias sorvedoras de “[...] formação científica, correção ética, respeito aos outros, coerência, capacidade de viver e aprender com o diferente [...]” (FREIRE, 1996, p.18). E que, no futuro, possam mudar a realidade do país, pois como também disse Freire (apud DEMO, 2007, p. 169), “professor bem formado constrói seu método com autonomia, para poder contribuir para a autonomia do aluno”.

Considerando a história, o empenho e as características do Colégio Pedro II em ser um ícone de educação pública de qualidade no país, tornou-se oportuno e necessário avaliar os Editais de seleção de professores do Primeiro Segmento do Ensino Fundamental, para que estejam em sintonia com a missão do Colégio de “Educar crianças e adolescentes, tornando-os capazes de responder às transformações técnicas, culturais, emocionais e sociais do mundo de hoje” (COLÉGIO PEDRO II, 2008, não paginado).

Com o intuito de colaborar para que os profissionais selecionados nos concursos que se mostrem afinados com o que preconiza a missão institucional, este estudo avaliou os editais específicos para estes concursos de 2007, 2008 e 2009, por acreditar na possibilidade de auxiliar a garantia de uma escola aberta para todos.

### **Foco da avaliação**

O Colégio Pedro II, por ser uma Autarquia Federal vinculada ao Ministério da Educação (MEC), só pode selecionar professores para seu quadro efetivo mediante

autorização do governo federal para realização de concurso público. Este, por sua vez, se fundamenta numa avaliação normativa: “[...] modalidade da avaliação mais adequada quando a competição e a comparação se tornam valores fundamentais em educação” (AFONSO, 2000, p. 34), pois “[...] toma como referência a norma, isto é, um padrão do melhor para aquele posto” (ELLIOT, 2001, p. 7).

De acordo com os Editais de seleção de 2007, 2008 e 2009, um professor que se candidata ao quadro efetivo do Primeiro Segmento do Colégio Pedro II é avaliado em duas etapas distintas. A primeira é composta de três provas: (1) prova preliminar, de múltipla escolha, de caráter eliminatório, onde deverá acertar pelo menos 70% das questões; (2) prova escrita discursiva, de caráter eliminatório e classificatório, composta de duas partes: questões discursivas, valendo 70% e dissertação sobre tema específico da área de atuação, valendo 30%; (3) prova de aula, também de caráter eliminatório e classificatório, onde o candidato necessita perfazer 70 pontos. Após vencer essas etapas, o candidato passará para a segunda etapa, classificatória, que consiste na análise de títulos e, por fim, não tendo nenhum peso, pela análise do perfil profissional.

Os programas da seleção em questão versam sobre conteúdos precípuos ao trabalho com as disciplinas das séries iniciais e sobre conhecimento dos fins educacionais, sugerindo uma avaliação que valoriza o domínio do conhecimento a ser ensinado; todavia, desconsidera as demais competências que tornam o fazer pedagógico mais condizente com as expectativas do mundo atual, com a proposta progressista da instituição e com o compromisso de ser uma escola aberta para todos.

Por serem mais atuais e pela limitação de tempo para avaliar os demais, os Editais de 2007, 2008 e 2009 foram selecionados para o presente estudo no aspecto que versa a seleção de professores para o Primeiro Segmento do Ensino Fundamental apenas, não focalizando o Segundo Segmento nem o Ensino Médio.

Tendo em vista a pouca variação no texto dos Editais, foi escolhido o de 2009 como referência, sendo efetuadas ressalvas em casos de alterações em relação aos outros dois.

## Procedimentos metodológicos

Os procedimentos metodológicos para o alcance do propósito enunciado incluem a abordagem, as questões avaliativas, suas dimensões, critérios e indicadores, a elaboração e validação dos instrumentos e a coleta de dados.

### Abordagem avaliativa

Stake (apud VIANNA, 2000, p. 22) defende a tese de que a avaliação surgiu com o próprio homem, ao afirmar que “o homem observa; o homem julga, isto é avalia”. Com o intuito de avaliar o Edital de seleção de professores ao Colégio Pedro II e, a partir dele, oferecer sugestões de mudanças que possam viabilizar uma sintonia com a missão educacional, fez-se uso da abordagem desenvolvida por Stufflebeam e outros colaboradores, na década de 60 (1971 apud WORTHEN; SANDERS; FITZPATRICK, 2004). Essa abordagem é conhecida pelo anagrama CIPP (contexto, insumo, processo, produto) e parte da premissa de que, de acordo com o papel que desempenha, a avaliação serve para melhorar e não para provar algo. Nesse sentido, ela deve descrever, obter e oferecer informação útil para julgar decisões alternativas. A avaliação do produto, em especial, mede e interpreta os resultados que foram obtidos em momentos específicos do programa. Por isso, segundo os autores, procura diminuir o hiato entre o pretendido e o real e analisar os fatores que determinaram essa diferença. Tal característica dirigiu a escolha desse tipo de abordagem para atender ao presente estudo avaliativo.

### Questões avaliativas

Por ser um Colégio com mais de 170 anos de tradição, fazer parte de um corpo docente de águias, como denomina Boff (1997), requer muita responsabilidade, compromisso, competência e uma “identidade que sabe aprender” (DEMO, 2005, p. 39). Considerando o papel da Instituição na sociedade, foram formuladas as seguintes questões avaliativas:

- 1) Em que medida as seleções atuais estão conseguindo avaliar as competências necessárias de seus novos professores?
- 2) Até que ponto as competências exigidas nas seleções de 2007, 2008 e 2009 contribuíram para que o professor estivesse em sintonia com a missão institucional?

Para cada questão foram definidas as dimensões, os critérios e os indicadores utilizados para a construção dos instrumentos. Esses elementos são retomados nas considerações finais.

### **Elaboração e validação de instrumentos**

A análise documental foi utilizada com o objetivo de buscar informações sobre a adequação dos Editais dos concursos públicos do Colégio Pedro II à necessidade de escolher professores com o perfil desejado pela Instituição, em sintonia com a missão educacional. Para tanto, foi utilizada uma lista de checagem a partir dos padrões de avaliação desenvolvidos pelo Comitê Conjunto dos Padrões de Avaliação Educacional (JOINT COMMITTEE ON STANDARDS FOR EDUCATIONAL EVALUATION, 1994). Esses padrões têm o intuito de verificar os pontos do objeto da avaliação que precisam ser revistos em relação à: (1) utilidade; para garantir o atendimento às necessidades de informações dos usuários; (2) viabilidade; para assegurar que a avaliação seja realista, prudente, diplomática e com parcimônia financeira; (3) adequação; para conduzir avaliação de forma juridicamente legítima e ética, levando em conta os direitos dos envolvidos no processo; (4) precisão; para traduzir a maior preocupação do avaliador, traduzida na verificação do valor ou mérito do programa.

Por permitirem a captação imediata da informação desejada (WORTHEN; SANDERS; FITZPATRICK, 2004), foram também elaborados questionários com o objetivo de avaliar:

1. De que forma o Edital de seleção é elaborado? Por quem? Quais as informações?
2. Quais as competências desejadas de um professor do Colégio Pedro II?
3. Quais competências cada instrumento da seleção pretende avaliar?
4. Até que ponto as seleções de 2007, 2008 e 2009 estavam em consonância com a missão educacional da Instituição?
5. Os Editais apresentam, com clareza, o perfil profissional desejado?
6. Em que medida as seleções em questão selecionaram profissionais com o perfil esperado?

Assim, os três questionários destinados aos profissionais do Colégio Pedro II que atuaram direta ou indiretamente nos referidos concursos de seleção de professores, continham questões que pediam respostas objetivas. Os questionários foram validados

em seu conteúdo por profissionais da área da Educação, cujo campo de atuação correspondia ao dos respondentes. A validação técnica dos instrumentos foi feita por duas especialistas na área de Avaliação Educacional. As apreciações e as sugestões pertinentes ao estudo foram incorporadas à nova versão dos instrumentos.

### Coleta de dados

Após análise e autorização concedida pelo Setor de Estudo e Pesquisa em Educação e Cultura (SEPEC) do Colégio Pedro II, os questionários foram entregues, em dezembro de 2009, à Diretora Geral do Colégio, à Diretora de Ensino e as 10 integrantes da Banca Examinadora.

## Resultados

### Questionários

A parte I dos questionários caracterizou as respondentes. Das 10 integrantes que atuaram na Banca Examinadora, sete responderam o instrumento. Dessas, seis trabalham na instituição há mais de 20 anos e apenas uma há seis anos. A Diretora Geral do Colégio ingressou há 38 anos na Instituição e atua no processo seletivo auxiliando a elaboração do Edital, de responsabilidade da própria Diretoria de Ensino. Todos os participantes da Banca possuem formação de nível superior e quase todos já possuem mestrado ou doutorado. Apenas a Chefe de Departamento fez parte dos três processos seletivos.

A parte II dos questionários focalizou a elaboração do Edital de Seleção.

Tabela 1: Características do edital de seleção, de acordo com a opinião dos respondentes

| Características do Edital                                | Nunca |    | Raramente |    | Às vezes |    | Quase sempre |    | Sempre |    |
|--|-------|----|-----------|----|----------|----|--------------|----|--------|----|
|  | DG    | BE | DG        | BE | DG       | BE | DG           | BE | DG     | BE |
| Junto com a Diretoria de Ensino                          |       | 1  |           |    |          | 1  |              |    | 1      | 5  |
| Liberado após leitura e concordância da banca            |       | 1  |           |    | 1        |    |              |    |        | 6  |
| Constam informações sobre o perfil profissional esperado |       | 3  |           | 1  |          |    |              |    | 1      | 3  |

Fonte: Pereira (2010).

Legenda: DG – Direção – Geral; BE – Banca Examinadora.

Os cinco integrantes da Banca e a Diretora-Geral afirmaram que o Edital de Seleção para Professores do Colégio Pedro II é sempre elaborado pela Direção em parceria com a Direção de Ensino, ratificando informação dada pela Diretora.

Seis pessoas da Banca apontaram que o documento só é liberado para publicação mediante leitura e aprovação da Banca. Porém a Direção afirmou que esse fato acontece às vezes. Como o concurso de seleção tem sido realizado um maior número de vezes no Departamento do Primeiro Segmento ao qual pertence a Banca, a avaliadora pôde concluir que a leitura do Edital, no momento anterior à publicação, tem ocorrido.

A presença de informações sobre o perfil do profissional esperado dividiu as opiniões: três membros da Banca e a Diretora declararam a existência no Edital, enquanto três responderam que essa informação nunca esteve presente. A divergência mostra a importância de se abrir um espaço de discussão que envolva a Direção de Ensino e a Banca, com vista ao esclarecimento do perfil esperado dos novos profissionais, de modo que cada profissional envolvido no processo seletivo poderá dar mais atenção na identificação do professor que a Instituição deseja.

As respostas da Banca Examinadora e da Direção, no que se referem às competências do professor que se está buscando nas seleções do Colégio Pedro II, encontram-se na Tabela 2. Ao analisar os dados, pôde-se concluir que as competências – dominar o conteúdo a ser ensinado, expressar-se de forma clara na linguagem escrita, expressar-se de forma clara na linguagem oral, buscar informação constante, atuar de forma ética, envolver os alunos na aprendizagem e saber gerenciar o tempo de aula – tiveram a relevância atribuída tanto pela Direção do Colégio como pela Banca Examinadora.

Para a Direção, as únicas competências não necessárias aos professores foram: interessar-se pelas questões administrativas da escola e participar das questões administrativas da escola.

No entanto, percebeu-se que todas as três competências relacionadas à dimensão 1 - Saberes a serem ministrados, a única competência da dimensão 3 - Capacidade de pensar e refletir, as três das 11 competências da dimensão 4 - Capacidade de trabalhar em equipe, receberam unanimidade no grau de relevância tanto por parte da Direção como da Banca.

As competências ter domínio prático das teorias de aprendizagem, ter domínio teórico das metodologias de ensino e ter domínio prático das metodologias de ensino foram assinaladas por seis integrantes da Banca Examinadora como necessárias ao futuro avaliador. Já as competências ter domínio teórico das teorias de aprendizagem, trabalhar em equipe e exercer liderança na turma foram julgadas relevantes para a boa atuação docente por cinco membros da Banca.

Apenas quatro respondentes informaram acreditar na importância de se incluir o aluno no entorno escolar e informar as famílias no trabalho pedagógico, enquanto que três opinaram como relevante o professor saber usar as tecnologias da informação e da comunicação nas atividades de ensino aprendizagem, acolher o aluno no entorno escolar, envolver as famílias no trabalho pedagógico.

Tabela 2: Relevância e frequência das competências na seleção

| Dimensão                              | Competência  | Relevância |    | Frequência nos instrumentos |    |    |    |    |
|---------------------------------------|--|------------|----|-----------------------------|----|----|----|----|
|                                       |  | DG         | BE | PP                          | PD | PA | PT | AP |
| 1. Saberes a serem ministrados        | Dominar o conteúdo a ser ensinado  | 1          | 7  | 5                           | 5  | 4  | -  | -  |
|                                       | Expressar-se de forma clara na linguagem escrita   | 1          | 7  | -                           | 7  | -  | -  | -  |
|                                       | Expressar-se de forma clara na linguagem oral  | 1          | 7  | -                           | -  | 6  | -  | 1  |
| 2. Metodologia das disciplinas        | Ter domínio teórico das teorias de aprendizagem  | 1          | 5  | 6                           | 4  | 2  | -  | -  |
|                                       | Ter domínio prático das teorias de aprendizagem  | 1          | 6  | 1                           | 1  | 4  | 1  | -  |
|                                       | Ter domínio teórico das metodologias de ensino   | 1          | 6  | 4                           | 4  | 1  | 1  | -  |
|                                       | Ter domínio prático das metodologias de ensino   | 1          | 6  | 1                           | 4  | 6  | 3  | -  |
|                                       | Usar as tecnologias da informação e da comunicação nas atividades de ensino e aprendizagem | 1          | 3  | -                           | 2  | 3  | 1  | -  |
| 3. Capacidade de pesquisar e refletir | Buscar informação constante  | 1          | 7  | 1                           | 1  | -  | -  | 7  |
| 4. Capacidade de trabalhar em equipe  | Acolher o aluno no entorno escolar   | 1          | 3  | 1                           | -  | -  | -  | 1  |
|                                       | Incluir o aluno no entorno escolar   | 1          | 4  | 1                           | -  | -  | -  | 2  |
|                                       | Atuar de forma ética   | 1          | 7  | -                           | -  | -  | 1  | 6  |
|                                       | Trabalhar em equipe  | 1          | 5  | -                           | -  | -  | 1  | 7  |
|                                       | Envolver os alunos na aprendizagem   | 1          | 7  | 1                           | -  | 4  | -  | 3  |
|                                       | Exercer liderança na turma   | 1          | 5  | -                           | -  | 2  | -  | 4  |
|                                       | Informar as famílias do trabalho pedagógico  | 1          | 4  | -                           | -  | -  | -  | 1  |

|   |  |   |   |   |   |   |   |   |
|---|--|---|---|---|---|---|---|---|
|   | Envolver as famílias no trabalho pedagógico            | 1 | 3 | - | - | - | - | 2 |
|   | Interessar-se pelas questões administrativas da escola | - | - | - | - | - | - | 1 |
|   | Participar das questões administrativas da escola      | - | - | - | - | - | - | 1 |
|   | Saber gerenciar o tempo de aula                        | 1 | 7 | - | - | 5 | - | 1 |
| 5. Conhecimento da missão institucional | Conhecer a missão institucional                        | 1 | 1 | - | - | - | - | 3 |

Fonte: Pereira (2010).

Legenda: DG – Direção-Geral; BE – Banca Examinadora; PP – Prova Preliminar; PD – Prova Discursiva; PA – Prova de Aula; PT – Prova de Títulos; AP – Análise do Perfil Profissional.

Somente um participante da Banca reconheceu a necessidade de o novo profissional conhecer a missão institucional, competência considerada relevante para a Direção. Esta competência é a base para se identificar a proposta pedagógica, as teorias e metodologias de aprendizagem que a escola acredita. Logo, é inevitável que haja concordância entre a crença da escola e a de seus profissionais para o alcance efetivo de seus resultados. Por conseguinte, esta competência deve ser avaliada e verificada se está presente no perfil do candidato ao cargo de professor.

Com base nessas informações, ficou evidente que, ainda hoje, a ênfase que é dada para selecionar novos professores está baseada no domínio dos conhecimentos a serem ministrados e na capacidade de pesquisar e refletir, demonstrando que a busca por conhecimento tem de ser constante, por esse estar sempre em processo de transformação. Sendo assim, fará com que os alunos também sejam instigados a esse desafio.

Associando a relevância das competências com a frequência com que aparecem nos instrumentos, observou-se que nenhuma delas é avaliada nos cinco instrumentos. Ter domínio prático das teorias de aprendizagem, ter domínio teórico das metodologias de ensino, ter domínio prático das metodologias constaram de quatro instrumentos.

Dominar o conteúdo a ser ensinado, ter domínio teórico das teorias de aprendizagem, usar as tecnologias da informação e da comunicação nas atividades de ensino e aprendizagem e buscar informação constante e envolver os alunos na aprendizagem foram indicadas como avaliadas em três instrumentos.

Expressar-se de forma clara na linguagem oral, acolher o aluno no entorno escolar, incluir o aluno no entorno escolar, atuar de forma ética, trabalhar em equipe, exercer

liderança na turma e saber gerenciar o tempo de aula foram competências apontadas em duas etapas do processo seletivo, sendo que um desses instrumentos foi a análise do perfil profissional que só integrou os Concursos de 2007 e 2009.

Expressar-se de forma clara na linguagem escrita, informar as famílias do trabalho pedagógico, interessar-se pelas questões administrativas da escola, participar das questões administrativas da escola e conhecer a missão institucional foram competências identificadas em somente um momento da seleção.

Porém, é importante considerar que as competências informar as famílias do trabalho pedagógico, envolver as famílias no trabalho pedagógico e conhecer a missão institucional só apareceram na análise do perfil profissional, apesar de terem sido consideradas relevantes.

Acredita-se que cada competência deva ser avaliada em pelo menos três instrumentos, de caráter eliminatório, e só a partir daí, avaliar se o professor tem ou não a capacidade em questão. Será que o concurso de 2008 conseguiu selecionar os professores com o perfil almejado? Pois, como foram avaliadas as competências consideradas relevantes, se só são verificadas na análise do perfil profissional? Mesmo assim, apesar da presença nos Concursos de 2007 e 2009, essa última etapa em questão não deveria ser o único instrumento de avaliação de uma determinada competência, no sentido em que não atua na aprovação/reprovação e nem na classificação.

Tabela 3: Processos seletivos de 2007, 2008, 2009

| Impressões sobre o processo seletivo   | DT |    |    | D  |    |    | NC/ND |    |    | C  |    |    | CT |    |    |
|--|----|----|----|----|----|----|-------|----|----|----|----|----|----|----|----|
|  | 07 | 08 | 09 | 07 | 08 | 09 | 07    | 08 | 09 | 07 | 08 | 09 | 07 | 08 | 09 |
| Elaborado em consonância com a missão institucional                                    |    |    |    | 1  |    |    | 1     |    | 1  | 2  | 4  | 1  | 2  |    |    |
| Selecionou profissionais com o perfil esperado   |    |    |    | 1  |    |    | 1     |    |    | 2  | 3  | 2  |    | 1  |    |
| Precisa ser revisto para contemplar as competências de outra forma no próximo concurso |    |    |    | 2  | 1  |    | 1     |    |    | 1  | 1  | 2  | 2  | 1  |    |

Fonte: Pereira (2010).

Legenda: DT - Discordo Totalmente; D - Discordo; NC/ND - Não Concordo Nem Discordo; C - Concordo; CT - Concordo Totalmente.

Analisando as respostas dadas pela Banca Examinadora sobre a avaliação dos processos seletivos de 2007, 2008 e 2009, verificou-se que dois membros da Banca concordaram totalmente e dois apenas concordaram que a elaboração ocorreu em consonância com a missão institucional em 2007. Na seleção de 2008, sob o mesmo aspecto, quatro concordaram e na de 2009, um concordou e outro ficou neutro (Tabela 3).

Dois respondentes concordaram que houve a seleção de profissionais com o perfil esperado, em 2007. No processo seletivo de 2008, três responderam que concordaram e um concordou totalmente. Não houve avaliação desse aspecto na seleção de 2009, talvez pelo fato do questionário ter sido aplicado em período em que não havia dados suficientes sobre o desempenho dos novos profissionais.

Finalmente, quanto à necessidade de revisão do edital em sintonia com as competências em uma próxima avaliação, foi maior o número de membros das Bancas das três seleções que concordaram totalmente e concordaram com a revisão do que os que discordaram. Esses dados apontam a necessidade do Colégio Pedro II rever o perfil profissional que deseja que seus próximos professores possuam, pois pelas opiniões dos integrantes das Bancas, essa informação institucional não está clara. O que parece haver é o conceito pessoal, subjetivo, da Banca do significado de um professor do século XXI.

### **Análise documental**

A avaliação realizada dos Editais de seleção de professores ao Colégio Pedro II teve como base os padrões de avaliação desenvolvidos pelo Comitê Conjunto dos Padrões de Avaliação Educacional (JOINT COMMITTEE ON STANDARDS FOR EDUCATIONAL EVALUATION, 1994), que verificam a utilidade, a viabilidade, a ética e a precisão do objeto avaliado. Cada categoria é organizada em padrões que contém diretrizes para orientar o avaliador quanto ao ponto específico que deseja avaliar. No presente estudo, nem todos padrões e diretrizes serviram como base para a análise em virtude da especificidade do documento avaliado.

Foi analisado em que medida os Editais de 2007, 2008 e 2009 contemplaram as diretrizes selecionadas em cada padrão. A letra **S** foi usada quando a diretriz era contemplada pelo Edital, **P** quando era parcialmente atendida e **N** quando não o era.

Na categoria Utilidade foram utilizados os sete padrões. Identificação dos Interessados (U1) é o padrão que procura identificar as pessoas envolvidas na avaliação e por elas afetadas, para que suas necessidades possam ser focalizadas. O padrão Credibilidade do Avaliador (U2) refere-se à inspiração de confiança e competências que as pessoas que conduzem a avaliação devem passar, de tal modo que as conclusões da avaliação tenham o máximo de credibilidade e aceitação. Abrangência e Seleção da Informação (U3) é o padrão que busca selecionar, de uma forma ampla, a informação coletada para focar questões pertinentes sobre o programa (nesse caso, o Edital) e sensível às necessidades dos interessados (candidatos e Colégio), dos clientes (o Colégio) e de outros interessados (candidatos futuros) que venham a ser especificados. O padrão Identificação de Valores (U4) procura clarificar as bases para juízos de valor, a partir da identificação das perspectivas, dos procedimentos e dos referenciais usados para interpretar as conclusões. O padrão Clareza do Informe (U5) preconiza que os relatórios de avaliação devem descrever, fielmente, o programa (Edital) avaliado, incluindo seu contexto, propósitos, procedimentos e resultados da avaliação para que a informação essencial seja fornecida e compreendida com facilidade.

Quadro 1: Análise dos editais segundo atendimento às diretrizes dos padrões de utilidade

| <b>Diretrizes do Padrão U1. Identificação dos interessados</b>   | <b>2007</b> | <b>2008</b> | <b>2009</b> |
|--|-------------|-------------|-------------|
| 1. Identificar com clareza o candidato da avaliação.   | P           | P           | P           |
| 2. Envolver as pessoas que exerçam liderança para identificar outros interessados.   | S           | S           | S           |
| 6. Manter a avaliação aberta para atender a novos usuários.  | S           | S           | S           |
| <b>Diretrizes do Padrão U2. Credibilidade do avaliador</b>   | <b>2007</b> | <b>2008</b> | <b>2009</b> |
| 1. Envolver avaliadores competentes.   | S           | S           | S           |
| 3. Envolver avaliadores que possam atender as necessidades dos interessados.   | S           | S           | S           |
| 4. Envolver avaliadores que sejam apropriadamente sensíveis a assuntos relacionados a gênero, nível socioeconômico, raça, língua e diferenças culturais. | S           | S           | S           |
| <b>Diretrizes do Padrão U3. Abrangência e seleção da informação</b>  | <b>2007</b> | <b>2008</b> | <b>2009</b> |
| 1. Dar prioridade às questões mais importantes.  | S           | S           | S           |
| 2. Permitir flexibilidade para adicionar novas questões durante a avaliação.   | S           | S           | S           |

| <b>Diretrizes do Padrão U4. Identificação de valores</b>  | <b>2007</b> | <b>2008</b> | <b>2009</b> |
|---|-------------|-------------|-------------|
| 1. Considerar todas as fontes relevantes de valores para interpretar as descobertas da avaliação incluindo missão e objetivos do programa (Edital). | P           | P           | P           |
| 3. Fornecer uma base clara e confiável para os julgamentos de valor.  | S           | S           | S           |
| 4. Distinguir apropriadamente dimensões, pesos e ponte de corte dos valores envolvidos.   | S           | S           | S           |
| 5. Levar em consideração os valores dos interessados.   | S           | S           | S           |
| 6. Apresentar, sempre que apropriado, interpretações alternativas baseadas em valores conflitantes, mas confiáveis.                                 | S           | S           | S           |
| <b>Diretrizes do Padrão U5. Clareza do informe</b>  | <b>2007</b> | <b>2008</b> | <b>2009</b> |
| 1. Preparar um ou mais informes, quando apropriado, tais como informe técnico.  | P           | P           | P           |
| 3. Direcionar os informes para as questões contratadas e transmitir, em cada informe, a informação essencial.                                       | S           | S           | S           |
| 4. Escrever ou apresentar os resultados de modo simples e direto.   | S           | S           | S           |
| 5. Utilizar a mídia adequada para informar as diferentes audiências.  | S           | S           | S           |
| <b>Diretrizes do Padrão U6. Entrega em tempo do informe e divulgação</b>  | <b>2007</b> | <b>2008</b> | <b>2009</b> |
| 2. Elaborar, em tempo, informes intermediários para os usuários pretendidos.  | S           | S           | S           |
| 4. Entregar o informe final quando for necessário.  | S           | S           | S           |
| 5. Elaborar, sempre que apropriado, informação para a mídia.  | S           | S           | S           |
| 6. Tornar os resultados publicamente disponíveis através de mídia como a internet, se o contrato de avaliação permitir.                             | S           | S           | S           |
| <b>Diretriz do Padrão U7. Impacto de avaliação</b>  | <b>2007</b> | <b>2008</b> | <b>2009</b> |
| 1. Manter as audiências (candidatos) informadas durante toda a avaliação se for apropriado e viável.  | S           | S           | S           |

Fonte: Pereira (2010).

Entrega em Tempo do Informe e Divulgação (U6) corresponde ao padrão que se preocupa com a divulgação, entre os destinatários, dos relatórios de conclusões preliminares e dos relatórios formais para que sejam utilizados oportunamente. E, por fim, o padrão Impacto da Avaliação (U7) acrescenta que as avaliações devem ser planejadas, conduzidas e relatadas de modo a encorajarem um acompanhamento pelos interessados, aumentando, assim, a probabilidade de utilização da avaliação (no caso, seleção de novos profissionais).

O Edital de Seleção de Professores de Primeiro Segmento do Colégio

Pedro II atende parcialmente à primeira diretriz do padrão Identificação dos Interessados. O Edital esclarece a formação básica necessária para esse profissional ingressar em seu quadro efetivo; contudo, há diferença do Edital de 2007 para os seguintes. Em 2007, a formação em nível médio (Formação de Professores de 1ª a 4ª série do Ensino Fundamental) era suficiente para que o interessado pudesse se

candidatar. A partir de 2008, a formação mínima passou a ser ensino superior. Esse fato demonstra a importância dada pela instituição na formação básica do seu professor, na busca constante do aprofundamento da informação e do conhecimento, conforme se verificou na resposta dada nos questionários em relação à relevância dessa competência. Todavia, o documento não apresenta outras competências consideradas pela Instituição como relevantes à função, como: atuação de forma ética, envolvimento dos alunos na aprendizagem, dentre outras. Desta forma, o atendimento à primeira diretriz foi considerado parcial.

Em relação ao envolvimento das pessoas que exercem liderança para identificar outros interessados, a diretriz foi atendida em virtude de a publicação do Edital ter sido feita após leitura e aprovação da Banca Examinadora.

Pode-se dizer que a avaliação é mantida aberta para todos, pois o Edital e os instrumentos utilizados em cada etapa do concurso permanecem no portal da Instituição para consulta dos futuros interessados. Assim, essa diretriz foi considerada pelo Edital.

O Edital também atende à primeira diretriz do padrão Credibilidade do Avaliador, pois os avaliadores que constituem a Banca Examinadora são profissionais efetivos do Colégio, atuantes no segmento e sensíveis às necessidades e realidades das Unidades Escolares. De acordo com o Edital, “[...] será constituída uma Banca Examinadora, composta por, pelo menos, três Professores, designados por Portaria da Direção – Geral [...] com titulação igual ou superior à exigida pelo cargo a ser provido” (COLÉGIO PEDRO II, 2009, p. 5).

A diretriz Envolver avaliadores que possam atender as necessidades dos interessados foi também atendida. Entretanto, foi verificado, nas respostas dos questionários, um hiato entre a fala da Banca e a da Direção em relação ao perfil esperado pelos profissionais.

Partindo da premissa que o Edital é liberado após a leitura e concordância da Banca Examinadora, concluiu-se que estes são sensíveis aos assuntos que porventura possam aparecer em termos de raça, língua etc, como prevê a diretriz 4, envolver avaliadores que sejam apropriadamente sensíveis a assuntos relacionados a gênero, nível socioeconômico, raça, língua e diferenças culturais, tendo em vista que todas as

especificidades são previstas no documento. Como exemplo, podem-se citar os itens 2 e 4.

2. Dos requisitos para validade da participação no concurso

2.1 A validade para participação do candidato no Concurso está condicionada ao atendimento dos seguintes requisitos:

2.1.1. ser brasileiro nato ou naturalizado ou, ainda, no caso de nacionalidade portuguesa, estar amparado pelos Decretos nº 70.391/72 e 70.436/72, com reconhecimento do gozo dos direitos políticos na forma do disposto no Artigo 12, § 1º da Constituição Federal; [...]

2.1.3. ter, no mínimo, 18 (dezoito anos completos); [...]

4. Dos Candidatos com Deficiência [...]

4.5 Pessoa com deficiência participará do Concurso Público em igualdade de condições com os demais candidatos no que se refere a conteúdo, avaliação, duração, horário, local de aplicação das provas e nota mínima exigida. (COLÉGIO PEDRO II, 2009, p. 2, 4).

Por ser o Edital um documento escrito oficial, requer cuidado na sua elaboração, demonstrando em seu texto, atenção na seleção e na abrangência da informação, com a finalidade de atender às normas legais e à demanda dos candidatos. Havendo necessidade, novas questões são adicionadas e comunicadas mediante Portarias. Desse modo, as diretrizes selecionadas no padrão Abrangência e Seleção da Informação foram considerados pelo Edital.

O padrão Identificação de Valores aparece bem contemplado no Edital, com exceção da diretriz Considerar todas as fontes relevantes de valores para interpretar as descobertas da avaliação incluindo missão e objetivos do programa. Não consta, no documento, a Missão Institucional necessária para que o candidato, ao fazer o concurso, esteja ciente de quais metas deverá estar apto a cumprir.

Continuando a análise, embora não caiba em um concurso apresentar interpretações alternativas baseadas em valores conflitantes, pela necessidade de selecionar informações pertinentes, não é possível esgotar todas as questões no documento. Porém, para evitar alguns entraves e conflitos, o Edital permite que sejam feitos pedidos de impugnação de questões ou de revisão de provas, garantindo que dúvidas sejam sanadas ou que erros sejam consertados.

8.1.4.1. Se houver alteração de gabarito oficial preliminar de item integrante das provas, por força de impugnação, essa alteração valerá para todos os candidatos, independentemente de terem recorrido. [...]

8.2.9. [...] o candidato poderá apresentar ao Protocolo-Geral do Colégio Pedro II requerimento de revisão de prova, redigido de próprio punho, dirigido à Banca Examinadora, indicando os itens de cuja avaliação discorda, fundamentando em argumentação consistente. (COLÉGIO PEDRO II, 2009, p. 8).

Das quatro diretrizes presentes no padrão Clareza do Informe, apenas uma foi atendida parcialmente no Edital; as demais foram plenamente contempladas no documento.

Os informes do Edital são claros e acessíveis nos murais das Unidades e no portal do Colégio; contudo, não se aplica, nessa situação, o uso de vários informes ou resumos executivos, por exemplo. Todavia, caberia mais transparência nos resultados de cada instrumento de avaliação da seleção, ao divulgar, em cada etapa do concurso, por meio de informes técnicos, os critérios de avaliação, como acontece na Prova de Aula.

A avaliação de desempenho do candidato será feita levando-se em conta:

o planejamento da aula; a capacidade de síntese; a clareza e a ordenação da aula; a adequação da linguagem; o conhecimento do assunto e a adequação à série sorteada; a utilização adequada dos recursos didáticos; outros critérios, observada a especificidade da área de atuação/conhecimento. (COLÉGIO PEDRO II, 2009, p. 9).

Todas as informações necessárias ao concurso tais como horário das provas, local, material que poderá ser usado, estão presentes no Edital (COLÉGIO PEDRO II, 2009). E, se necessário, Portarias são publicadas e disponibilizadas na Internet e em quadros de avisos nas Unidades Escolares para consulta e esclarecimento dos candidatos. Esse fato torna evidente, a importância do candidato ser usuário assíduo da ferramenta virtual para estar sempre atualizado das informações. Por esses motivos, ficou constatado que o padrão Entrega em tempo do informe e divulgação foi contemplado pelo Edital.

Conforme comunicado anteriormente, toda informação necessária aos candidatos ao cargo de professor pode ser acessada no portal da Instituição, o que garante o atendimento à diretriz do padrão Impacto da Avaliação. Entretanto, essa atitude ratifica a importância dada pela Instituição à competência Usar as tecnologias da informação e da comunicação nas atividades de ensino e aprendizagem, pois esta só fará parte do

entorno pedagógico, caso o professor seja, como dizem Vallejo e Zwierewicz (2007), imigrante ou nativo digital; ou seja, tenha incorporado no seu dia a dia essa ferramenta.

Partindo da premissa de que os padrões da categoria Utilidade pretendem assegurar as necessidades de informação dos usuários, no caso os candidatos e o Colégio Pedro II, a avaliadora observou que o Edital avaliado atende a essa categoria, pois apresenta as informações cruciais para a realização do concurso e prevê ações futuras que possam atender aos anseios que porventura não tenham sido contemplados.

Na categoria Viabilidade, os três padrões: Procedimentos Práticos, Viabilidade Política e Custo e Efetividade foram englobados na avaliação. Os Procedimentos Práticos (V1) asseguram que os procedimentos avaliativos devem ser práticos no sentido de reduzir ao máximo as perturbações provocadas durante a obtenção das informações necessárias. O padrão Viabilidade Política (V2) preocupa-se em afastar ou impedir que as atividades de avaliação sejam prejudicadas ou distorcidas por diferentes posições de grupos de interessados. Em função disso, é imperioso o planejamento e condução da avaliação com o conhecimento prévio de todos os envolvidos. O padrão Custo e Efetividade (V3) defende a eficiência em produzir informação de bastante valor, a fim de que os custos despendidos sejam justificados.

Quadro 2: Análise dos editais segundo atendimento às diretrizes dos padrões de Viabilidade

| <b>Diretrizes do Padrão V1. Procedimentos Práticos</b>  | <b>2007</b> | <b>2008</b> | <b>2009</b> |
|---|-------------|-------------|-------------|
| 1. Minimizar a sobrecarga de dados.   | S           | S           | S           |
| 4. Organizar um cronograma realista.  | S           | S           | S           |
| <b>Diretriz do Padrão V2. Viabilidade Política</b>  | <b>2007</b> | <b>2008</b> | <b>2009</b> |
| 2. Estar atento e atuar de forma adequada contra as pressões e as ações destinadas a impedir ou destruir a avaliação. | S           | S           | S           |
| <b>Diretrizes do Padrão V3. Custo e Efetividade</b>   | <b>2007</b> | <b>2008</b> | <b>2009</b> |
| 1. Ser eficiente.   | P           | P           | P           |
| 2. Utilizar serviços internos.  | S           | S           | S           |
| 3. Informar sobre decisões.   | S           | S           | S           |

Fonte: Pereira (2010).

As diretrizes Minimizar a sobrecarga de dados e Organizar um cronograma realista do padrão Procedimentos Práticos foram plenamente contempladas no Edital. Os dados que constituem o documento são os necessários para que o Concurso ocorra dentro dos trâmites legais. Da mesma forma, o cronograma é pensado para que, encerrada a

seleção, os profissionais selecionados possam imediatamente ocupar seu cargo, preenchendo a vaga ociosa no Colégio.

Por se tratar de um documento oficial que normatiza um concurso público, é fundamental que, ao elaborá-lo, seja feito um levantamento de situações que possam ocorrer a fim de que estejam presentes no documento e que, aquelas que não puderam ser previstas, obtenham uma forma de resolução, minimizando os conflitos, as intempéries e impedindo a impugnação do concurso. Essa garantia está presente no término do Edital (COLÉGIO PEDRO II, 2009, p. 15) “13.11. Os casos omissos serão resolvidos pela Direção-Geral do Colégio Pedro II”. O padrão Viabilidade Política é, portanto, atendido pela diretriz pertinente.

Em relação à primeira diretriz do padrão Custo e Efetividade, pôde-se dizer que no Edital foi parcialmente atendido, pois em seu texto a Missão Institucional não foi especificada. As diretrizes seguintes Utilizar serviços internos e Informar sobre decisões foram atendidas em virtude de a Banca Examinadora ser composta por profissionais da Instituição. Além disso, todas as decisões são informadas aos interessados, expressas no documento ou em Portarias publicadas oportunamente no decorrer da seleção.

Sendo assim, é possível afirmar que o Edital atendeu à categoria Viabilidade que procura assegurar que a avaliação seja realista, prudente, diplomática e com parcimônia financeira. Porém, convém destacar a necessidade de tornar mais evidente o que a Instituição espera de seus novos profissionais e qual é a sua missão pedagógica. Com essas informações tornar-se-á mais realista, pois os profissionais interessados poderão, antes de ingressar no processo avaliativo, rever se seus valores e atitudes estão consonantes, ou não com aqueles esperados pelo Colégio Pedro II.

Na avaliação do Edital de seleção de professores do Primeiro Segmento do Colégio Pedro II, dos oito padrões de Adequação, quatro foram contemplados. O padrão Acordos Formais (A2) conduz o acerto por escrito das obrigações das partes formalmente envolvidas na avaliação, sendo obrigadas a aderir todas as condições do acordo ou senão de renegociá-las formalmente. Direitos Humanos (A3), o terceiro padrão, assegura que os direitos humanos e o bem estar dos indivíduos sejam respeitados e protegidos no planejamento e na realização da avaliação.

Quadro 3: Análise dos editais segundo atendimento às diretrizes dos padrões de Adequação

| <b>Diretrizes do Padrão A2. Acordos formais</b>  | <b>2007</b> | <b>2008</b> | <b>2009</b> |
|--|-------------|-------------|-------------|
| 1. Respeitar os acordos previamente escritos em relação ao propósito da avaliação e às questões avaliativas.                                 | P           | P           | P           |
| 4. Respeitar os acordos previamente escritos em relação aos informes de relatórios.  | S           | S           | S           |
| 5. Respeitar os acordos previamente escritos em relação ao cronograma e aos procedimentos de avaliação.                                      | S           | S           | S           |
| 6. Respeitar os acordos previamente escritos em relação aos recursos para avaliação.   | S           | S           | S           |
| <b>Diretrizes do Padrão A3. Direitos humanos</b>   | <b>2007</b> | <b>2008</b> | <b>2009</b> |
| 1. Seguir os processos legais e defender os direitos civis.  | S           | S           | S           |
| 3. Respeitar a diversidade.  | S           | S           | S           |
| 5. Honrar os acordos de anonimato e de confidencialidade.  | S           | S           | S           |
| <b>Diretrizes do Padrão A4. Interações humanas</b>   | <b>2007</b> | <b>2008</b> | <b>2009</b> |
| 1. Informar conscientemente e de forma profissional todos os interessados.   | S           | S           | S           |
| 2. Honrar os direitos de privacidade dos participantes.  | S           | S           | S           |
| 3. Honrar a pontualidade nos compromissos.   | S           | S           | S           |
| 5. Respeitar os diferentes envolvidos de forma igualitária.  | S           | S           | S           |
| 5. Não ignorar ou ajudar a esconder a incompetência, o comportamento antiético, a fraude, o desperdício ou o abuso de qualquer participante. | S           | S           | S           |
| <b>Diretrizes do Padrão A6. Acesso aos resultados</b>  | <b>2007</b> | <b>2008</b> | <b>2009</b> |
| 1. Definir de forma clara as audiências (candidatos) que têm o direito de conhecer os resultados.  | S           | S           | S           |
| 4. Informar todos os resultados por escrito, exceto quando as circunstâncias claramente sugerem outra maneira.                               | S           | S           | S           |
| 6. Garantir que os informes atinjam suas audiências.   | S           | S           | S           |

Fonte: Pereira (2010).

O padrão (A4) Interações Humanas defende o respeito dos avaliadores na dignidade e no valor das interações com as pessoas envolvidas, para que ninguém seja prejudicado ou ameaçado. E por fim, o padrão Acesso aos Resultados (A6) que assegura a disponibilidade dos resultados e de suas limitações pelas partes formalmente envolvidas a todas as pessoas afetadas pela avaliação e também a quaisquer outras com direitos legais explícitos de receber esses resultados.

Nos três editais analisados pôde-se notar uma preocupação em informar todas as etapas e informações necessárias ao seu cumprimento, seja em relação às datas de provas, de resultados e de validade do concurso. Contudo, no aspecto referente à primeira diretriz Respeitar os acordos previamente escritos em relação ao propósito da avaliação e às questões avaliativas, observou-se que esses dados não estão presentes no Edital. Isto é, o propósito da avaliação é selecionar profissionais para o quadro efetivo

do Colégio Pedro II, porém as questões avaliativas não estão evidentes, não aparecem no Edital, com já foi destacado no estudo, a missão institucional e nem o perfil profissional almejado. Sendo assim, fica difícil tanto para o candidato, quanto para a Banca, saber qual é a expectativa institucional.

O objeto avaliado atende ao padrão Direitos Humanos e às diretrizes Seguir os processos legais e defender os direitos civis, Respeitar a diversidade e Honrar os acordos de anonimato e de confiabilidade, por ser um documento legal que normatiza todas as etapas de um concurso público. Por esse motivo, tem de ser elaborado cumprindo todos os dispositivos que compõem a Constituição Federal.

Todas as diretrizes relativas ao padrão Interações Humanas são consideradas de acordo com as expectativas. O Edital informa conscientemente e de forma profissional a todos os interessados, mediante as possibilidades legais. Visando atender à privacidade de seus candidatos, após a inscrição ser efetivada, os participantes do concurso são identificados através do número da inscrição, evitando, assim, que dúvidas em relação à ética do concurso possam surgir. Da mesma forma, o Edital honra seus informes, respeita de forma igualitária os candidatos e está atento a qualquer deslize ou tentativa de fraude no Concurso, conforme observa-se no item 13 Das Disposições Gerais desse documento.

13.8. Será excluído do Concurso, por ato de sua Coordenação, o candidato que; [...]

h) utilizar-se de expediente ilícito para inscrição ou realização da prova;

i) perturbar, de qualquer modo, a ordem dos trabalhos;

j) durante o processo do Concurso, comportar-se desrespeitosa ou inconvenientemente com quaisquer examinadores, membros da Coordenação do Concurso, seus auxiliares ou outras pessoas. (COLÉGIO PEDRO II, 2009, p. 14-15).

O padrão Acesso aos Resultados foi contemplado pelas diretrizes que fizeram parte da avaliação do Edital de Seleção de Professores de Primeiro Segmento do Colégio Pedro II, pois esse documento assegura o conhecimento dos candidatos durante processo avaliativo, mediante consulta no portal da Instituição.

Adequação, a terceira categoria de padrões defende a condução juridicamente legítima e ética da avaliação e que leve em conta os direitos dos envolvidos no processo

(candidatos e Instituição). Também em relação a essa categoria, pôde-se perceber que foi amplamente contemplada pelo Edital. Devendo, apenas ater-se à divulgação para os candidatos, da missão do Colégio e das competências que se espera para atuação desses novos profissionais.

A quarta categoria, Precisão, é composta por 12 padrões. Desses, seis foram utilizados para o estudo em questão. O padrão Análise do Contexto (P2) defende que o contexto no qual se insere o programa de avaliação deve ser examinado com rigor de detalhes para que possíveis insuficiências possam ser detectadas. Propósitos e Procedimentos Explicitados (P3) propõe o acompanhamento e a descrição minuciosa dos propósitos e dos procedimentos com a finalidade de serem identificados e aferidos. O quarto padrão Fontes Confiáveis de Informação (P4) prevê a descrição rigorosa das fontes de informação utilizadas, de tal modo que a adequação da informação possa ser aferida. O padrão seguinte, Informação Confiável (P6) preconiza que os procedimentos de coleta de informação devam ser escolhidos ou elaborados para posterior realização, garantindo que a informação obtida seja suficientemente confiável para o uso pretendido.

Quadro 4: Análise dos editais segundo atendimento às diretrizes dos padrões de Precisão

| <b>Diretriz do Padrão P2. Análise do contexto</b>  | <b>2007</b> | <b>2008</b> | <b>2009</b> |
|--|-------------|-------------|-------------|
| 1. Descrever as características técnicas, sociais, políticas, organizacionais e econômicas do contexto.  | S           | S           | S           |
| <b>Diretrizes do Padrão P3. Propósitos e procedimentos explicitados</b>  | <b>2007</b> | <b>2008</b> | <b>2009</b> |
| 1. Monitorar e explicitar se os propósitos da avaliação permanecem os mesmos ou mudam ao longo da avaliação.   | S           | S           | S           |
| 3. Registrar os procedimentos reais da avaliação na medida em que são implementados.   | S           | S           | S           |
| <b>Diretriz do Padrão P4. Fontes confiáveis de informação</b>  | <b>2007</b> | <b>2008</b> | <b>2009</b> |
| 2. Empregar, sempre que apropriado, uma variedade de fontes e métodos de coleta de dados.  | S           | S           | S           |
| <b>Diretriz do Padrão P6. Informação confiável</b>   | <b>2007</b> | <b>2008</b> | <b>2009</b> |
| 2. Escolher, sempre que viável, instrumento de medida que tradicionalmente tem demonstrado níveis aceitáveis de confiabilidade para seus usos pretendidos. | S           | S           | S           |
| <b>Diretriz do Padrão P9. Análise da informação qualitativa</b>  | <b>2007</b> | <b>2008</b> | <b>2009</b> |
| 1. Definir o limite da informação a ser usada.   | S           | S           | S           |
| <b>Diretriz do Padrão P11. Relatório imparcial</b>   | <b>2007</b> | <b>2008</b> | <b>2009</b> |
| 2. Proteger os informes contra distorções deliberadas ou inadvertidas.   | S           | S           | S           |

Fonte: Pereira (2010).

O padrão (P9) Análise da Informação Qualitativa visa que a informação qualitativa seja analisada e adequada para que possa responder as questões avaliativas. E o último padrão utilizado, Relatório Imparcial (P11), sustenta a necessidade de prover garantias contra distorções provocadas por sentimentos pessoais e tendenciosidades das pessoas envolvidas na avaliação, com o objetivo dos relatórios refletirem, fielmente, os resultados da avaliação.

Todo o corpo do Edital procura descrever detalhadamente todas as etapas que regem o concurso, explicitando quem pode participar, quais os instrumentos de avaliação, quando ocorrerá, onde, quanto custará à inscrição, com a finalidade de garantir a transparência e a legitimidade do Concurso, conforme percebe-se na organização do documento.

1. Das vagas.
2. Dos requisitos para validade da participação no concurso.
3. Das inscrições.
4. Dos candidatos com deficiência.
5. Do cartão de confirmação de inscrição.
6. Das bancas examinadoras.
7. Das etapas.
8. Das provas.
9. Da classificação.
10. Do prazo de validade do concurso.
11. Do regime jurídico e do regime de trabalho.
12. Dos requisitos para investidura do cargo.
13. Das disposições gerais. (COLÉGIO PEDRO II, 2009, p. 1-15).

Portanto, tendo em vista a explanação dos dados, é possível afirmar que a diretriz Descrever as características técnicas, sociais, políticas, organizacionais e econômicas do contexto é contemplada no Edital.

Por se tratar do Edital de um Concurso Público, os propósitos da avaliação são os mesmos do início ao fim – selecionar professores para o ingresso efetivo do quadro profissional do Colégio Pedro II. Inclusive, essa informação aparece no início do documento, como se pode verificar a seguir:

A Diretora – Geral do Colégio Pedro II, no uso de suas atribuições e tendo em vista a autorização ministerial [...] torna pública a abertura das inscrições e estabelece normas para realização de Concurso Público de Provas e Títulos destinado a selecionar candidatos com vistas ao provimento de cargos vagos da Carreira do Magistério de

Ensino Básico, Técnico e Tecnológico do Quadro Permanente do Colégio Pedro II – RJ [...] (COLÉGIO PEDRO II, 2009, p. 1).

Da mesma forma, no próprio documento normativo e no decorrer do processo seletivo são explicitados os procedimentos para a realização do Concurso; o que torna evidente o atendimento ao padrão Propósitos e Procedimentos Explicitados.

O concurso faz uso de instrumentos de avaliação diferentes para coletar informações necessárias a respeito da competência dos candidatos ao cargo: (1) prova preliminar, objetiva com questões de múltipla escolha, de caráter eliminatório, onde o futuro professor deverá acertar pelo menos 70% das questões; (2) prova escrita discursiva, de caráter eliminatório e classificatório, composta de duas partes: questões discursivas, valendo 70% e dissertação sobre tema específico da área de atuação, valendo 30%; (3) prova de aula, também de caráter eliminatório e classificatório, onde o candidato necessitará perfazer 70 pontos; (4) prova de títulos que consiste na análise da vida acadêmica e profissional do candidato, para fim classificatório; e (5) análise do perfil profissional, presente nos Concursos de 2007 e de 2008), sem caráter eliminatório e nem classificatório.

Por conseguinte, pôde-se concluir que esses instrumentos atendem à diretriz no sentido da eficácia em relação à variedade de métodos de coleta de dados.

Houve alcance na diretriz do padrão Informação Confiável, tendo em vista que os instrumentos proferidos na avaliação são de uso tradicional; logo, de conhecimento de todos os participantes, principalmente por serem eles do meio educacional e, com certeza, em algum momento na vida acadêmica ou profissional já fizeram uso dos mesmos.

O Edital atende à diretriz relativa ao padrão Análise da Informação Qualitativa, pois especifica no seu texto quais as informações imprescindíveis ao candidato para a realização do Concurso, bem como coloca as limitações do acesso a essas informações, conforme exposto no item 13 do documento.

13.2. Não serão fornecidas, por telefone, quaisquer informações a respeito de datas, locais e horários de realizações de provas, nem de seu conteúdo.

13.3. O candidato deverá observar rigorosamente o presente Edital e os comunicados a serem divulgados oportunamente. (COLÉGIO PEDRO II, 2009, p. 15).

As informações necessárias à realização das provas e à divulgação dos resultados de cada etapa de avaliação são disponibilizadas no endereço eletrônico do Colégio, sendo o candidato responsável em acessar a essas informações. Contudo, se algum ruído surgir nessa comunicação, rege o Edital a possibilidade de resolução pela Direção Geral do Colégio Pedro II. Assim, o Edital contempla essa diretriz.

A categoria Precisão sem dúvida nenhuma é considerada a maior preocupação de uma avaliação, pois é ela a responsável em garantir o valor, o mérito do Programa, no caso o Edital. De acordo com a análise dos padrões observou-se a seriedade do documento em oferecer as respostas para quaisquer dúvidas de seus candidatos, antecipando a solução de alguma eventualidade que porventura possa surgir; o que demonstra que essa categoria foi contemplada pelo objeto avaliado, garantindo seu mérito.

### **Conclusões**

O presente estudo, em seu objetivo inicial, teve a intenção de colaborar na seleção de novos professores ao Primeiro Segmento do Colégio Pedro II em sintonia com a missão dessa respeitada Instituição.

Parafraseando Freire (1996), espera-se que um professor esteja em constante formação, seja ético, saiba trabalhar em equipe, compartilhando com seus pares suas aflições, dúvidas e alegrias provenientes do seu fazer pedagógico, respeite os demais, atue com coerência e que tenha capacidade de viver e de aprender com o diferente, a fim de acolhê-lo e incluí-lo no entorno educacional. Só, assim, estar-se-á realmente numa escola e em uma sociedade aprendente.

Percebe-se que esta, também, é a expectativa do Colégio Pedro II em relação aos seus professores, pois só pessoas capazes de agir dessa forma poderão atender à meta da Instituição de educar seus alunos, tornando-os capazes de atender às demandas oriundas da sociedade em constante transformação.

Em função desses aspectos, o estudo questionou: (1) em que medida as seleções atuais estão conseguindo avaliar as competências necessárias de seus novos professores

e (2) até que ponto as competências exigidas nas seleções de 2007, 2008 e 2009 contribuíram para que o professor estivesse em sintonia com a missão institucional?

A partir das análises dos questionários respondidos pela Direção – Geral e por sete integrantes da Banca Examinadora e dos Editais tendo como referência os padrões de avaliação propostos pelo Comitê Conjunto dos Padrões de Avaliação Educacional (JOINT COMMITTEE ON STANDARDS FOR EDUCATIONAL EVALUATION, 1994), a avaliadora concluiu que o Edital que normatiza o processo seletivo da devida Instituição de ensino precisa ser revisto. As evidências que fundamentaram essa conclusão são expostas a seguir, mediante análise das respostas às questões avaliativas.

Primeira questão: Em que medida as seleções atuais estão conseguindo avaliar as competências necessárias de seus novos professores?

Quadro 5: Evidências que respondem à questão avaliativa 1

| Dimensões  | Critérios   | Indicadores  | Evidências    |        |
|--|---|--|---------------|--------|
|  |   |  | Questionários | Edital |
| Competências expressas nos domínios:<br>1. dos saberes a serem ministrados<br>2. das metodologias das disciplinas<br>3. da capacidade de pesquisar e refletir<br>4. da capacidade de trabalhar em equipe | Adequação do Edital ao expressar o que se espera do novo profissional       | Presença do perfil profissional do professor e competências no Edital    | X             | X      |
|  | Avaliação dos domínios considerados relevantes pela Instituição no Concurso | Avaliação de cada competência em vários instrumentos.                    | X             | X      |
|  | Adequação dos instrumentos utilizados no Concurso à seleção de professores  | Seleção de profissionais competentes nos Concursos de 2007, 2008 e 2009. | X             | -      |

Fonte: Pereira (2010).

Os questionários e a análise do Edital serviram para verificação da existência ou não do indicador Presença do perfil profissional e competências no Edital. A presença do que se deseja do futuro profissional evidencia que as pessoas que fazem parte da gestão desse processo seletivo direcionem as fases avaliativas na busca de profissionais que se encaixam nesse perfil, gerando consequências na escolha dos critérios utilizados na avaliação dos candidatos, dos instrumentos selecionados e das questões que serão elaboradas.

Além disso, antes do candidato efetivar sua inscrição procurará identificar características próprias que condizem com o perfil esperado. Caso essas características (competências) não sejam condizentes, poderá decidir que caminho seguir: sanar essa ausência ou buscar outras instituições que sejam mais compatíveis com suas afinidades pedagógicas.

De acordo com a diretriz U1.1 Identificar com clareza o candidato da avaliação, o Edital não inclui a informação sobre qual é o perfil esperado pelo candidato. Este documento apenas expõe a formação mínima necessária ao Concurso, e deixa de mencionar as competências consideradas relevantes pela Instituição no ofício do professor, evidenciadas nos questionários como, por exemplo, a atuação de forma ética e a capacidade de envolver os alunos na aprendizagem.

Os questionários também apontam uma divergência de opiniões sobre a presença de informações do perfil esperado no Edital. Enquanto a Direção garante esta presença, os integrantes da Banca não chegam a um consenso. Tal fato levou a avaliadora a crer que, como algumas pessoas que fazem parte do processo seletivo trabalham há anos na escola e têm estado envolvidas, também, nessa seleção há muito tempo, isso fez com que o *habitus* fosse incorporado na sua visão sobre o Edital. Isto é, para elas, está tão claro o que se deseja e o que se deve fazer que não conseguem perceber que a informação não está explícita.

A presença em três fases da seleção evidencia se os domínios considerados relevantes pela Instituição são avaliados com precisão. Os questionários foram os instrumentos utilizados para verificação desse indicador.

A terceira parte do questionário relacionava os dados sobre a relevância das dimensões desmembradas em competências e a frequência em que eram contempladas nas fases do processo, evidenciadas no uso de cinco instrumentos de avaliação: prova preliminar, prova discursiva, prova de aula, prova de títulos e análise do perfil profissional (ausente no Concurso de 2008).

Verificou-se que apenas as competências relacionadas ao domínio do saber a ser ministrado e das metodologias das disciplinas são avaliadas em pelo menos três instrumentos de caráter eliminatório e/ou classificatório. Algumas, tão importantes quanto às anteriores foram avaliadas por meio de um único instrumento (análise do

perfil profissional), sendo que esta fase não existiu no Concurso de 2008. Como os professores aprovados foram avaliados nessas competências?

Além de muitas competências relevantes ao profissional não terem sido avaliadas adequadamente, no Edital só aparecem os critérios usados na avaliação da Prova de Aula: “planejamento da aula, capacidade de síntese [...], conhecimento do assunto e a adequação à série sorteada, [...]” (COLÉGIO PEDRO II, 2009, p. 19). Esses reiteram o valor que é dado ao domínio do que vai ser ensinado que já foi avaliado em outros instrumentos. Não é colocado como critério, por exemplo, avaliar se as atividades sugeridas levam a uma aprendizagem significativa, reflexiva, se as situações de aprendizagem ajudam o aluno a aprender e de que forma o papel do professor fica evidenciado na aula proposta. Portanto, há de se ter mais cuidado e clareza na seleção das fases do processo seletivo e de seus critérios, a fim de que possam contemplar a avaliação das competências consideradas relevantes pela Instituição.

A fim de verificar se os Concursos de 2007, 2008 e 2009 selecionaram profissionais com grau de excelência esperado, essa informação foi perguntada à Banca Examinadora, na última parte do questionário. Em 2007, dois concordaram com a qualidade dos profissionais, um ficou neutro e outro discordou e, em 2008, apenas três concordaram e outra concordou totalmente com a seleção. A abstenção na avaliação em 2009 pode ser entendida pelo fato desses novos profissionais estarem iniciando o trabalho na Instituição em 2010, porém o mesmo não explica a abstenção nos anos anteriores, pois por mais que não tenham participado especificamente daquelas seleções, os respondentes são diretores ou coordenadores pedagógicos desses; ou seja, atuam diariamente com esses profissionais e, por isso são capazes de avaliar. Será que a ausência da informação foi gerada pelo desconhecimento do que se espera desses profissionais?

Diante desses fatos, pode se concluir que foram selecionados profissionais com o perfil esperado nos aspectos concernentes ao domínio dos saberes a serem ministrados e das metodologias das disciplinas. Porém, para que o Colégio Pedro II continue sendo um ícone da educação pública do Brasil, e em sintonia com os avanços e com as mudanças da sociedade atual, necessita que as fases do processo avaliativo contemplem em seus instrumentos a avaliação das capacidades de pesquisar e refletir e de trabalhar

em equipe, além de informar, com mais clareza, o que espera dos novos profissionais e quais os critérios serão utilizados em cada fase.

Segunda questão: Até que ponto as competências exigidas nas seleções de 2007, 2008 e 2009 contribuíram para que o professor estivesse em sintonia com a missão institucional?

Quadro 6: Evidências que respondem à questão avaliativa 2

| Dimensões  | Critérios  | Indicadores                                    | Evidências    |         |
|--|--|--|---------------|---------|
|  |  |  | Questionários | Editais |
| Conhecimento da missão institucional pelos candidatos. | O Edital é elaborado em consonância com a missão institucional                             | Presença da missão institucional no Edital.    | X             | X       |
|  | O Edital é elaborado e liberado para a publicação com a aprovação dos gestores do Concurso | Participação da Banca na elaboração do Edital. | X             | X       |

Fonte: Pereira (2010).

Antes de tudo, para um professor estar em sintonia com a missão da instituição é fundamental que esta esteja escrita de forma clara a todos os interessados, sejam eles candidatos ou integrantes da Banca Examinadora. No caso do Concurso, é imprescindível que esta informação esteja presente no documento que normatiza sua viabilização: o Edital. Por esse motivo, se fez uso da análise desse documento e dos questionários, a fim de verificar a existência ou não dessa informação.

A diretriz Ser eficiente, que integra o padrão Custo e Efetividade, foi parcialmente contemplada pelo Edital, uma vez que nele não consta a informação básica de uma instituição educacional de qualidade: sua missão. Todavia, pelo menos nos Concursos de 2007 e de 2008, quatro integrantes da Banca afirmaram que o Edital foi elaborado em consonância com a missão institucional. Será que mais uma vez essa certeza não estará incorporada em função de um *habitus*?

É a missão que oferece o alicerce pedagógico e orienta o caminho necessário para o seu alcance. Ela também influenciará a tomada de decisão do candidato ao cargo, ao verificar se essa missão compactua com suas crenças pedagógicas, e da Banca, pois a partir daí, elaborará instrumentos nela fundamentados.

No Concurso de seleção de professores do Colégio Pedro II é a Banca Examinadora designada pela Direção-Geral, conforme consta no Edital, a executora da seleção. É ela a

responsável pela elaboração das questões que regem os instrumentos, correção e avaliação dos candidatos na Prova de Aula. Para gerenciar e executar o processo seletivo é imperiosa a participação da Banca na elaboração do Edital, pois as informações presentes no documento fundamentarão as fases evidenciadas pelos instrumentos de avaliação.

De acordo com a segunda parte do questionário dirigido à Direção e à Banca, a avaliadora pôde concluir que, pelo menos, no Primeiro Segmento, o Edital só é liberado para publicação mediante leitura e concordância da referida Banca. Porém, como no documento não inclui em seu texto a missão institucional, paira a dúvida se, realmente há a adequação desses instrumentos à missão.

Como o que se deseja no Concurso é a excelência de profissionais através da busca da melhor qualidade dos resultados, urge que todos os responsáveis atuem no processo com clareza do que se deseja e não de forma intuitiva respaldada apenas nos anos de trabalho na instituição. Sendo assim, todo esse cenário faz com que se conclua que as competências exigidas nas seleções de 2007, 2008 e 2009 contribuíram parcialmente para que os professores selecionados estivessem em sintonia com a missão institucional, pois para que essa sintonia seja completa, é necessário que as informações referentes à missão e ao perfil profissional esperado estejam presentes no documento.

Acredita-se que tal fato esteja ocorrendo mediante a preocupação em garantir que o Edital normatize o Concurso Público, dando o respaldo legal que impeça anulações e impugnações, fazendo com que o olhar na missão maior do Colégio perdesse o espaço e sua clareza.

### **Recomendações**

Continuar sendo um ícone da educação pública e de qualidade do Brasil é um desafio diário do Colégio Pedro II e para auxiliar que continue como referência, recomenda-se que algumas modificações sejam feitas no próximo Edital:

- incluir no documento que normatiza o concurso, a missão institucional e as competências necessárias ao futuro professor do Colégio Pedro II;
- criar um espaço de discussão e análise das informações pedagógicas do Edital;

- incluir a Banca Examinadora na etapa de elaboração do Edital, não apenas na leitura posterior;
- elaborar descritores que fundamentem o processo seletivo para construir instrumentos de seleção que atendam à avaliação;
- rever as competências esperadas pelo professor da sociedade atual;
- avaliar as competências relevantes em, pelo menos, três instrumentos de caráter eliminatório e/ou classificatório;
- verificar se todas as competências estão sendo contempladas no processo seletivo;
- rever o objetivo e os critérios da Prova de Aula.

Certamente, após as modificações sugeridas e com a manutenção das políticas de valorização do magistério, o ingresso ao quadro efetivo de professores da instituição poderá ser, novamente, uma conquista almejada por profissionais que, como outrora, anseiam ratificar sua competência por meio da aprovação no Concurso do Colégio Pedro II.

## Referências

AFONSO, Almerindo Janela. *Avaliação educacional: regulação e emancipação: para uma sociologia das políticas avaliativas contemporâneas*. São Paulo: Cortez, 2000.

BOFF, Leonardo. *A águia e a galinha: a metáfora da condição humana*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1997.

COLÉGIO PEDRO II. Diretoria de Ensino. Edital nº. 10/2009, de 2 de junho de 2009. *Editais*, Rio de Janeiro, 2009. Disponível em: <[http://www.cp2.g12.br/concurso/docentes/publico/2009/Editais/Edital\\_10\\_2009.pdf](http://www.cp2.g12.br/concurso/docentes/publico/2009/Editais/Edital_10_2009.pdf)>. Acesso em: 6 fev. 2009.

\_\_\_\_\_. *Livro comemorativo dos 170 anos do Colégio Pedro II*. Rio de Janeiro, 2007.

\_\_\_\_\_. *Missão institucional*. Rio de Janeiro, 2008. Disponível em: <<http://www.cp2.g12.br>>. Acesso em: 2 dez. 2008.

CHOERI, Wilson. *Histórias do velho Colégio Pedro II*. Rio de Janeiro: Unigraf, 2004.

DEPRESBITERIS, Léa. Avaliação da aprendizagem e processos cognitivos: a busca de uma avaliação inclusiva. In: MELO, Marco Muniz (Org.). *Avaliação na educação*. Pinhais, PR: Ed. Melo, 2007.

DEMO, Pedro. *A educação do futuro e o futuro da educação*. Campinas, SP: Autores Associados, 2005.

\_\_\_\_\_. Alguns equívocos em educação. In: MELO, Marco Muniz (Org.). *Avaliação na educação*. Pinhais, PR: Ed. Melo, 2007.

ELLIOT, Lígia Gomes. A avaliação e as escolas de samba. *O Globo*, Rio de Janeiro, 27 fev. 2001. Caderno Opinião, p. 7.

FREIRE, Paulo. *Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa*. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

JOINT COMMITTEE ON STANDARDS FOR EDUCATIONAL EVALUATION. *The Program Evaluation Standards*. Thousand Oaks, CA: Sage, 1994.

LUCKESI, Cipriano Carlos. *Avaliação da aprendizagem escolar*. São Paulo: Cortez, 2002.

PEREIRA, Teresa Lúcia Palmeiro Cysne. *Avaliação do edital de seleção de professores de primeiro segmento do Colégio Pedro II*. 2010. 73 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Avaliação) – Fundação Cesgranrio, Rio de Janeiro, 2010.

PERRENOUD, Philippe. *Dez novas competências para ensinar*. Porto Alegre: Artes Médicas, 2000.

VALLEJO, A. P.; ZWIEREWICZ, M (Org). *Sociedade da Informação, educação digital e inclusão*. Florianópolis: Insular, 2007.

VIANNA, Heraldo Marelím. *Avaliação educacional: teoria, planejamento, modelos*. São Paulo: IBRASA, 2000.

WORTHEN, Blaine R.; SANDERS, James L.; FITZPATRICK, Jody R. *Avaliação de programas: concepções e práticas*. São Paulo: Editora Gente, 2004.

Recebido em: 06/09/2014

Aceito para publicação em: 20/11/2014

## Evaluation of the Official Notice for Teachers' Selection of Colégio Pedro II's First Segment

### Abstract

This study aimed to evaluate the Official Notice for teachers' selection of Colégio Pedro II's First Segment in 2007, 2008 and 2009 in order to collaborate on the adequacy of these new teachers with the institutional mission. The evaluation approach proposed by Stufflebeam et al, known for its CIPP (context, input, process and product) anagram, used the product evaluation, taking into consideration that one of its premises is to try to decrease the gap between what is intended and what is real. Evaluative questions were formulated as follows: 1) to what extent are the current selections getting the skills needed to evaluate their new teachers? 2) To what extent had the skills required in the selections of 2007, 2008 and 2009 contributed to align teachers with the institutional mission? The analysis of the Official Notice was based on the evaluation standards developed by the Joint Committee on Educational Evaluation. Questionnaires were applied to professionals who worked directly or indirectly in the selection of these teachers. The evaluation results showed that the skills required for these selections have partly contributed to align teachers with the institutional mission. It was also revealed that the official document that regulates the selection did not provide clear information about the mission or the professional profile required by the Institution.

**Keywords:** Evaluation. Teacher skills. Official Notice evaluation. Selection of teachers.

## Evaluación del Edicto de Convocatoria para Selección de Profesores del Primer Segmento del Colegio Pedro II

### Resumen

El presente estudio tiene por objeto evaluar los edictos de convocatoria para seleccionar profesores del Primer Segmento del Colegio Pedro II durante los años 2007, 2008 y 2009 con la finalidad de mejorar la adecuación de esos nuevos profesionales a la misión institucional. A partir del abordaje evaluativo de Stufflebeam y otros colaboradores (1971) - conocido a través del anagrama CIPP (Contexto, Insumo, Proceso y Producto) -

se utilizó la evaluación del producto, ya que una de sus premisas es buscar disminuir el hiato existente entre lo que se pretende y lo que es real. De ese modo, se hizo hincapié en los siguientes planteos evaluativos: (1) ¿en qué medida las selecciones actuales evalúan las competencias necesarias de sus nuevos profesores? (2) ¿hasta qué punto las competencias exigidas en las selecciones de 2007, 2008 y 2009 contribuyeron para que el profesor estuviera en sintonía con la misión institucional? Se utilizó el análisis documental de los referidos edictos basado en los modelos de evaluación del Comité Conjunto de Evaluación Educacional (Joint Committee on Standards for Educational Evaluation), además de cuestionarios aplicados a los profesionales que actuaron directa o indirectamente en la selección de esos profesores (Directora General de Enseñanza y Comisión Examinadora). El estudio evaluativo mostró que las competencias exigidas en las referidas selecciones contribuyeron parcialmente para que los nuevos profesores estuvieran en sintonía con la misión institucional, pues faltaron, en el documento oficial de la selección, en el edicto de convocatoria, las informaciones claras sobre la misión y el perfil profesional deseado.

**Palabras clave:** Evaluación. Competencias. Evaluación del edicto de convocatoria. Selección.