

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

▸ Teresa Lúcia Palmeiro Cysne Pereira*

▸ Ligia Gomes Elliot**

Resumen

El presente estudio tiene por objeto evaluar los s 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 s basado en los patrones 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 Tribunal Examinador). El estudio evaluativo mostró que las competencias exigidas en las referidas selecciones contribuyeron parcialmente para que los nuevos profesores estuvieran en sintonía con la

* Máster en Evaluación, Fundación *Cesgranrio*; Profesora, Coordinadora de Asignatura del Colegio Pedro II – Unidad Humaitá I. E-mail:teresa.lucia@globo.com

**PhD en Educación/Evaluación, UCLA; Coordinadora y Docente del Curso de Máster Profesional en Evaluación, Fundación *Cesgranrio*. E-mail: ligia@cesgranrio.org.br.

misión institucional, pues faltaron, en el documento oficial de la selección, en el de la convocatoria, las informaciones claras sobre la misión y el perfil profesional deseado.

Palabras clave: Evaluación. Competencias. Evaluación del Edicto de convocatoria. Selección.

Introducción

Manuel Bandeira, Euclides da Cunha, José Veríssimo, Celso Cunha, Ney Cidade Palmeiro son algunos de los nombres ilustres que integraron el cuerpo docente del Colegio Pedro II y transmitieron a esta Institución tradición histórica y humanista. Ellos y otros dignos catedráticos se presentaron a oposiciones con el objeto de confirmar sus competencias y tuvieron que pasar por el juicio del Tribunal Examinador en las pruebas de defensa de tesis y de clase. Aceptaron atravesar todos esos procesos por la importancia de integrar la renombrada Institución que “Innumerables profesores universitarios sólo tuvieron sus currículos completos después de ser catedráticos en el Colegio Pedro II”, según palabras de Choeri (2004, p.184).

Sin duda, ese encanto se confunde con la propia historia del Colegio, tan bien relatada en el Libro Conmemorativo de los 170 años del Colegio Pedro II (2007). Dicho colegio fue inaugurado el 2 de diciembre de 1837, con la presencia del imperador, la Familia Imperial y el Ministerio. Recibió el nombre *Imperial Collegio de Pedro Segundo*. Se transformó en Autarquía Federal a través del Decreto-Ley del 28 de febrero de 1967; amplió y creó unidades, como en el período entre 1984 y 1987, las Unidades Escolares I, cariñosamente llamadas de Pedritos (*Pedrinhos*, en su original), orientadas hacia el trabajo pedagógico con niños del Primer Segmento de la Enseñanza Fundamental, lo que amplió su alcance educacional.

Por no ser sólo una escuela más de excelencia y elitista, sino, como dice Macedo (*apud* DEPRESBITERIS, 2007), una escuela abierta para todos, comprometida con el éxito de atender sus objetivos, el Colegio Pedro II busca desarrollar los aspectos intelectuales y actitudinales de los alumnos, enfrenta cada escalón o desvío del recorrido como un motivo de investigación y ofrecimiento de reales posibilidades de educabilidad.

Siguiendo las tendencias educacionales del siglo X, el Colegio Pedro II desarrolló su trabajo con una propuesta pedagógica progresista crítico-social de los contenidos y no

más la pedagogía liberal tradicional. Según Luckesi (2002), la nueva pedagogía tiene por objeto la transformación del medio y valoriza el quehacer pedagógico. Éste quehacer incluye saber, hacer, ser y también lo social. La intención es poder preparar al alumno para el mundo adulto, usando métodos que comuniquen su experiencia con el saber científico/académico.

Al cambiar de paradigma fue necesario repensar el significado de una buena clase. Para desarrollar situaciones de aprendizaje sólo un profesional habilitado y competente podrá hacerlo: ¡el profesor! Sin embargo, ya no como centro del aprendizaje sino como aquél contribuye con el aprendizaje del alumno, ofreciéndole y garantizándole una buena enseñanza.

Ubicado en este escenario y con la abertura de los Pedritos, se necesita, en el Colegio Pedro II, seleccionar profesores que sepan cotejar la información que dominan con la realidad, y así poder capacitar al alumno para que éste pueda reflexionar sobre las experiencias personales y la relación con la información obtenida en la escuela, tornándolo protagonista de su aprendizaje.

No se puede olvidar que el trabajo con esta franja etaria de alumnos de los 06 a los 10 años aproximadamente – del Jardín al 4º grado, actualmente denominados 1º al 5º grado – exige profesores que dominen el contenido pragmático, conozcan la psicología del desarrollo y su aprendizaje, estimulen las relaciones entre los alumnos y entre ellos y el profesor, dominen técnicas que favorezcan el aprendizaje, entre otras competencias diferentes y complementarias a las de los catedráticos iniciales y que pidan una conciencia crítica sobre su papel y su importancia mediante sus alumnos.

De tal modo, resulta evidente que en el pasado tener un excelente profesor era evaluar si dominaba el contenido que iba a ofrecer. Pero actualmente las transformaciones de referenciales oriundas del transcurso del siglo XX, protagonizadas por el cambio de la sociedad industrial capitalista, por un nuevo tipo de sociedad – la sociedad de la información – cambian el enfoque y seleccionan profesores con otras competencias como versatilidad profesional, formación continua, capacidad de trabajo en equipo y creatividad.

Según Perrenoud (2000), el profesor del nuevo siglo tiene que ser capaz de movilizar diversos recursos cognitivos para enfrentar diversas situaciones que van más allá del uso

de secuencias didácticas, evaluación y gerencia de clase. Tal capacidad se asocia a un referencial pedagógico consistente y se construye en las situaciones de la labor diaria y en la formación continua del profesor. El autor agrupó esas capacidades bajo 10 dominios prioritarios: organizar y dirigir situaciones de aprendizaje; gestionar la progresión de los aprendizajes; elaborar y hacer evolucionar los dispositivos de diferenciación, sabiendo administrar la heterogeneidad, acoger e integrar alumnos con necesidades especiales; entusiasmar a los alumnos en su aprendizaje; trabajar en equipo y saber administrar conflictos interpersonales; participar de la administración de la escuela; atraer a las familias para participar en la construcción de los saberes; utilizar nuevas tecnologías; ser un profesional ético y administrar su propia formación continua.

Por consiguiente, es fundamental que la selección de profesores del Colegio Pedro II sea útil, factible, ética y precisa, que pueda elegir las águilas absorbedoras de “[...] formación científica, corrección ética, respeto a los otros, coherencia, capacidad de vivir y aprender con lo que es diferente [...]” (FREIRE, 1996, p.18). Y que, en el futuro, puedan cambiar la realidad del país, pues como también dice Freire (*apud* DEMO, 2007, p. 169), “profesor bien formado construye su método con autonomía, para poder contribuir para la autonomía del alumno”.

Considerando la historia, el empeño y las características del Colegio Pedro II y el hecho de ser un ícono de la educación pública de calidad en Brasil, es oportuno y necesario evaluar los Edictos de Convocatoria de selección de sus profesores del Primer Segmento de la Enseñanza Fundamental para estar en sintonía con la misión del Colegio de “Educar niños y adolescentes, tornándolos capaces de responder a las transformaciones técnicas, culturales, emocionales y sociales del mundo de hoy” (COLEGIO PEDRO II, 2008, no paginado).

Con el objeto de colaborar para que los profesionales seleccionados en los concursos tengan más afinidades con lo que preconiza la misión institucional este estudio evaluó los Edictos de convocatoria específicos de los concursos de 2007, 2008 y 2009, y por creer en la posibilidad de ayudar a garantizar una escuela abierta para todos.

Foco de la evaluación

El Colegio Pedro II, por ser una entidad autárquica federal vinculada al Ministerio de Educación (MEC), es decir que sólo puede seleccionar profesores para su plantilla efectiva mediante autorización del gobierno federal para realizar el concurso público. Éste, a su vez, se basa en una evaluación normativa: “[...] modalidad de la evaluación más adecuada cuando la competición y la comparación se tornan valores fundamentales en educación” (AFONSO, 2000, p.34), pues “[...] toma como referencia la norma, es decir, un modelo del mejor para aquel puesto” (ELLIOT, 2001, p. 7).

De acuerdo con el Edicto de Convocatoria de Selección del 2007, 2008 y 2009, un profesor que se postula al cuadro permanente del Primer Segmento del Colegio Pedro II es evaluado en dos etapas distintas. La primera se compone de tres pruebas: (1) prueba preliminar, objetiva, de carácter eliminatorio, donde deberá acertar al menos 70% de los planteos; (2) prueba escrita discursiva, de carácter eliminatorio y clasificatorio, consta de dos partes: planteos discursivos, que valen 70% y disertación sobre el tema específico del área de actuación, vale 30%; (3) prueba de clase, también de carácter eliminatorio y clasificatorio, donde el candidato necesita obtener 70 puntos. Después de vencer esas partes, el candidato pasará para la segunda etapa, clasificatoria, que consiste en el análisis de títulos y, finalmente, sin ningún peso, el análisis del perfil profesional.

Los programas de la selección mencionada son sobre contenidos esenciales para el trabajo con las asignaturas de los grados básicos y sobre el conocimiento de los fines educacionales, donde se sugiere una evaluación que valore el dominio del conocimiento que se va a enseñar; pero no considera las otras competencias que armonizan el quehacer pedagógico con las expectativas del mundo actual, con una propuesta progresista de la institución y con el compromiso de ser una escuela abierta para todos.

Por ser más actuales y debido a la limitación del tiempo para evaluar los demás, los Edictos de Convocatoria de 2007, 2008 y 2009 fueron seleccionados para el presente estudio en el aspecto que trata sobre la selección de profesores para el Primer Segmento de la Enseñanza Fundamental solamente, no se focaliza el Segundo Segmento ni tampoco la Enseñanza Media.

Considerando la poca variación en el texto de los Edictos de Convocatoria, se eligió el del 2009 como referencia, siendo efectuadas en casos de modificaciones sobre los otros dos.

Procedimientos metodológicos

Los procedimientos metodológicos para alcanzar el propósito enunciado incluyen el abordaje, los planteos evaluativos, sus dimensiones, criterios e indicadores, la elaboración y validación de los instrumentos y la recopilación de los datos.

Abordaje evaluativo

Stake (*apud* VIANNA, 2000, p. 22) defiende la tesis de que la evaluación surgió con el propio hombre, al afirmar que “el hombre observa; el hombre juzga; es decir, evalúa”. Con el objeto de evaluar el Edicto de Convocatoria de Selección de profesores para el Colegio Pedro II y, a partir de él, ofrecer sugerencias de cambios que puedan traer una mejor sintonía con la misión educacional, se usó el abordaje de Stufflebeam y otros colaboradores de la década del 60 (1971 *apud* WORTHEN; SANDERS; FITZPATRICK, 2004). Ese abordaje se conoce por el anagrama CIPP (contexto, insumo, proceso, producto) y parte de la premisa de que, según el rol que desempeña, la evaluación sirve para mejorar y no para probar algo. En ese sentido, debe describir, obtener y ofrecer información útil para juzgar decisiones alternativas. La evaluación del producto, en especial, mide e interpreta los resultados que se obtuvieron en momentos específicos del programa. Por eso, según los autores, busca disminuir el hiato entre lo pretendido y lo real y analizar los factores que determinaron esa diferencia. Tal característica dirigió la elección de ese tipo de abordaje para atender al presente estudio evaluativo.

Planteos evaluativos

Por ser un Colegio con más de 170 años de tradición, integrar un cuerpo de águilas, como denomina Boff (1997), exige mucha responsabilidad, compromiso, competencia y una “identidad que sabe aprender” (DEMO, 2005, p. 39). Considerando el papel de la Institución en la sociedad, se formularon los siguientes planteos evaluativos:

- 1) ¿En qué medida las selecciones actuales consiguen evaluar 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?

Para cada planteo se definieron las dimensiones, los criterios y los indicadores utilizados para la construcción de los instrumentos. Esos elementos se retoman en las consideraciones finales.

Elaboración y validación de instrumentos

El análisis documental se utilizó para buscar informaciones sobre la adecuación de los Edictos de Convocatoria de los concursos públicos del Colegio Pedro II a la necesidad de elegir profesores con el perfil deseado por la Institución, en sintonía con la misión educacional. Para tal efecto, se utilizó una lista de verificación a partir de los patrones de evaluación del Comité Conjunto de los Patrones de Evaluación Educacional (*JOINT COMMITTEE ON STANDARDS FOR EDUCATIONAL EVALUATION*, 1994). Dichos modelos verifican los puntos del objeto de evaluación que deben ser revistos: (1) utilidad; para garantizar la atención a las necesidades de informaciones de los usuarios; (2) viabilidad; para asegurar que la evaluación sea realista, prudente, diplomática y con parsimonia financiera; (3) adecuación; para conducir la evaluación de forma jurídicamente legítima y ética, respetando los derechos de los involucrados en el proceso; (4) precisión; para clarificar la mayor preocupación del evaluador, traducida en la verificación del valor o mérito del programa.

Debido a que permiten la captación inmediata de la información deseada (WORTHEN; SANDERS; FITZPATRICK, 2004), se elaboraron cuestionarios para evaluar los siguientes planteos:

1. ¿De qué forma el Edicto de Convocatoria de Selección se elabora? ¿Quién lo elabora? ¿Cuáles son las informaciones que conlleva?
2. ¿Qué competencias debe tener un profesor del Colegio Pedro II?
3. ¿Qué competencias cada instrumento de la selección pretende evaluar?
4. ¿Hasta qué punto las selecciones de 2007, 2008 y 2009 eran armónicas con la misión educacional de la Institución?
5. ¿Los Edictos de Convocatoria presentan, de forma clara, el perfil profesional deseado?

6. ¿En qué medida las selecciones establecidas seleccionaron profesionales con el perfil esperado?

Así, los tres cuestionarios destinados a los profesionales del Colegio Pedro II que actuaron directa o indirectamente en los concursos de selección de profesores contenían planteos que pedían respuestas objetivas. Fueron validados en su contenido por profesionales del área de la Educación, cuyo campo de actuación correspondía al de los respondientes. La validación técnica de los instrumentos la hicieron dos especialistas de Evaluación Educacional. Las apreciaciones y las sugerencias pertinentes al estudio se incorporaron a la nueva versión de los instrumentos.

Recopilación de datos

Después del análisis y de la autorización concedida por el Sector de Estudio e Investigación en Educación y Cultura (SEPEC) del Colegio Pedro II, en diciembre de 2009, se les entregaron los cuestionarios a la Directora General del Colegio, a la Directora Pedagógica y a las 10 integrantes del Tribunal Examinador.

Resultados

Cuestionarios

La parte I de los cuestionarios caracterizó a las respondientes. De las 10 integrantes que actuaron en el Tribunal Examinador, siete respondieron el instrumento. De ellas, seis trabajan en la institución hace más de 20 años y sólo una hace seis. La Directora General del Colegio entró hace 38 años a la Institución y actúa en el proceso selectivo ayudando a elaborar el Edicto de Convocatoria, de responsabilidad de la propia Dirección Pedagógica. Todos los participantes del Tribunal poseen formación de nivel superior y casi todos poseen máster o doctorado. Sólo la Jefa de Departamento integró los tres procesos selectivos.

La parte II de los cuestionarios focalizó la elaboración del Edicto de Convocatoria de Selección.

Tabla 1: Características del Edicto de convocatoria de selección, según la opinión de los respondientes

Características del Edicto	Nunca		Rara-mente		A Veces		Casi siempre		Siempre	
	DP	TE	DP	TE	DP	TE	DP	TE	DP	TE
Junto con la Dirección Pedagógica		1				1			1	5
Liberado después de lectura y concordancia del Tribunal		1			1					6
Constan informaciones sobre el perfil profesional esperado		3		1					1	3

Fuente: Pereira (2010).

Leyenda: DP – Dirección Pedagógica; TE – Tribunal Examinador.

Según los cinco integrantes del Tribunal y la Directora General, el Edicto de Convocatoria de Selección para Profesores del Colegio Pedro II siempre es elaborado por la Dirección junto con la Dirección Pedagógica, confirmando la información de la Directora.

Seis personas del Tribunal señalaron que el documento sólo es liberado para publicación después de lectura y aprobación del Tribunal. Pero la Dirección afirmó que eso ocurre a veces. Como el concurso ha sido realizado, a menudo, en el Departamento del Primer Segmento al cual pertenece el Tribunal, la evaluadora concluyó que la lectura del Edicto de Convocatoria, en el momento anterior a la publicación, ha ocurrido.

Las informaciones sobre el perfil del profesional esperado dividió opiniones: tres miembros del Tribunal y la Directora declararon la existencia en el Edicto de Convocatoria, mientras que tres respondieron que esa información nunca estuvo presente. La divergencia muestra la importancia de abrir un espacio de discusión que involucre a la Dirección Pedagógica y al Tribunal, lo que sirve para aclarar el perfil esperado de los nuevos profesionales, de modo que cada profesional involucrado en el proceso selectivo podrá prestar más atención a la identificación del profesor que la Institución desea.

Las respuestas del tribunal Examinador y de la Dirección, sobre las competencias del profesor que se busca en las selecciones del Colegio Pedro II, se encuentran en la Tabla 02. Se concluye que las competencias – dominar el contenido que se va a impartir, expresarse de forma clara en el lenguaje escrito, expresarse de forma clara en el lenguaje oral, buscar información constante, actuar de forma ética, entusiasmar a los alumnos a participar en el aprendizaje y saber administrar el tiempo de la clase – tuvieron la importancia atribuida tanto por la Dirección del Colegio como por el Tribunal Examinador.

Para la Dirección las únicas competencias no necesarias a los profesores fueron: interesarse y participar de los asuntos administrativos de la escuela.

Sin embargo, se observó que las tres competencias sobre la dimensión 1- Saberes que serán impartidos, la única competencia de la dimensión 3- Capacidad de pensar y reflexionar, las tres de las 11 competencias de la dimensión 4- Capacidad de trabajar en equipo, recibieron unanimidad en el grado de importancia tanto por parte de la Dirección como del Tribunal.

Las competencias Tener dominio práctico de las teorías de aprendizaje, Tener dominio teórico de las metodologías de enseñanza y Tener dominio práctico de las metodologías de enseñanza fueron señaladas por seis integrantes del Tribunal Examinador como necesarias para el futuro evaluador. Ya las competencias Tener dominio teórico de las teorías de aprendizaje, Trabajar en equipo y Ejercer liderazgo en la clase fueron consideradas importantes para la buena actuación docente por cinco miembros del tribunal.

Sólo cuatro respondientes informaron creer en la importancia de incluir al alumno en el entorno escolar e informar a las familias en el trabajo pedagógico, mientras que tres opinaron como importante que el profesor sepa usar las tecnologías de la información y de la comunicación en las actividades de enseñanza aprendizaje, amparar al alumno en el entorno escolar, involucrar a las familias en el trabajo pedagógico.

Tabla 2: Importancia y frecuencia de las competencias en la selección

Dimensión	Competencia	Importancia		Frecuencia en los instrumentos				
		DP	TE	PP	PD	PC	PT	AP
1. Saberes impartidos	Dominar el contenido	1	7	5	5	4	-	-
	Expresarse de forma clara en el lenguaje escrito	1	7	-	7	-	-	-
	Expresarse de forma clara oralmente	1	7	-	-	6	-	1
2. Metodología de las asignaturas	Dominio teórico de las teorías de aprendizaje	1	5	6	4	2	-	-
	Dominio práctico de las teorías de aprendizaje	1	6	1	1	4	1	-
	Dominio teórico de las metodologías de enseñanza	1	6	4	4	1	1	-
	Dominio práctico de las metodologías de enseñanza	1	6	1	4	6	3	-
	Usar las tecnologías de la información y comunicación en	1	3	-	2	3	1	-

	las actividades de enseñanza y aprendizaje							
3. Capacidad de investigar y reflexionar	Búsqueda constante de información	1	7	1	1	-	-	7
4. Capacidad de trabajar en equipo	Amparar al alumno en el entorno escolar	1	3	1	-	-	-	1
	Incluir al alumno en el entorno escolar	1	4	1	-	-	-	2
	Actuar de forma ética	1	7	-	-	-	1	6
	Trabajar en equipo	1	5	-	-	-	1	7
	Integrar a los alumnos en el aprendizaje	1	7	1	-	4	-	3
	Ejercer liderazgo en la clase	1	5	-	-	2	-	4
	Informar a las familias del trabajo pedagógico	1	4	-	-	-	-	1
	Integrar a las familias en el trabajo pedagógico	1	3	-	-	-	-	2
	Interesarse por los asuntos administrativos de la escuela	-	-	-	-	-	-	1
	Participar de los asuntos administrativos de la escuela	-	-	-	-	-	-	1
5. Conocimiento de la misión institucional	Saber administrar el tiempo de clase	1	7	-	-	5	-	1
	Conocer la misión institucional	1	1	-	-	-	-	3

Fuente: Pereira (2010).

Leyenda: DP – Dirección Pedagógica; TE – Tribunal Examinador; PP – Prueba Preliminar; PD – Prueba Discursiva; PC – Prueba de Clase; PT – Prueba de Títulos; AP – Análisis del Perfil Profesional.

Sólo un participante del Tribunal reconoció la necesidad de que el nuevo profesional conozca la misión institucional, competencia que la Dirección considera importante. Dicha competencia es la base para identificar la propuesta pedagógica, las teorías y metodologías de aprendizaje en cuyas bases la escuela cree y se afirma. Luego, es inevitable que haya concordancia entre la creencia de la escuela y la de sus profesionales para el alcance efectivo de sus resultados. Por consiguiente, esta competencia debe evaluarse y verificarse si está presente en el perfil del postulante al cargo de profesor.

Basado en dichas informaciones, resulta evidente que, incluso hoy, el énfasis que se usa al seleccionar nuevos profesores se basa en el dominio de los conocimientos a ser impartidos y en la capacidad de investigar y reflexionar, lo que demuestra que la

búsqueda por conocimiento tiene que ser constante, para que el proceso de transformación también lo sea y los alumnos también se sientan atraídos por desafíos.

Asociando la importancia de las competencias con la frecuencia que aparecen en los instrumentos, se observó que ninguna de ellas es evaluada en los cinco instrumentos. Dominio práctico de las teorías de aprendizaje, dominio teórico de las metodologías de enseñanza, dominio práctico de las metodologías constaron en cuatro instrumentos.

Dominar el contenido que se impartirá, dominio teórico de las teorías de aprendizaje, usar las tecnologías de la información y de la comunicación en las actividades de enseñanza y aprendizaje y buscar información constante y atraer a los alumnos en el aprendizaje fueron señaladas como evaluadas en tres instrumentos.

Expresarse de forma clara en el lenguaje oral, amparar al alumno en el entorno escolar, incluirlo en el entorno escolar, actuar de forma ética, trabajar en equipo, ejercer liderazgo en la clase y saber administrar el tiempo de clase fueron competencias señaladas en dos etapas del proceso selectivo, siendo que uno de esos instrumentos fue el análisis del perfil profesional que sólo integró los Concursos de 2007 y 2009.

Expresarse de forma clara en el lenguaje escrito, informar a las familias del trabajo pedagógico, interesarse por los asuntos administrativos de la escuela, participar de los asuntos administrativos de la escuela y conocer la misión institucional fueron competencias en sólo un momento de la selección.

Hay que considerar que las competencias Informar a las familias del trabajo pedagógico, atraer a las familias en el trabajo pedagógico y conocer la misión institucional sólo aparecieron en el análisis del perfil profesional, a pesar de haber sido consideradas importantes.

Se cree que cada competencia deba ser evaluada en por lo menos tres instrumentos, de carácter eliminatorio y sólo a partir de ahí, evaluar si el profesor tiene o no la capacidad solicitada. ¿El concurso de 2008 consiguió seleccionar a los profesores con el perfil deseado? ¿Cómo se evaluaron las competencias consideradas importantes, si sólo se verificaron en el análisis del perfil profesional? De cualquier modo, a pesar de la presencia en los Concursos de 2007 y 2009, esa última etapa no debería ser el único instrumento de evaluación de una determinada competencia, ya que no actúa en la aprobación/reprobación ni en la clasificación.

Tabla 3: Procesos selectivos de 2007, 2008, 2009

Impresiones sobre el proceso selectivo	DT			D			NA/ND			A			AT		
	07	08	09	07	08	09	07	08	09	07	08	09	07	08	09
Elaborado en consonancia con la misión institucional				1			1		1	2	4	1	2		
Seleccionó profesionales con el perfil esperado				1			1			2	3	2		1	
Precisa ser revisto para contemplar las competencias de otra forma en el próximo concurso				2	1		1			1	1	2	2	1	

Fuente: Pereira (2010).

Leyenda: DT - Discrepar Totalmente; D- Discrepar; NA/ND– No estoy de acuerdo, ni en desacuerdo; A–Estoy de acuerdo; AT – Estoy de acuerdo totalmente.

Analizando las respuestas del tribunal Examinador sobre la evaluación de los procesos selectivos de 2007, 2008 y 2009 se verifica que dos miembros del Tribunal están de acuerdo totalmente y dos sólo aceptan que la elaboración ocurrió en consonancia con la misión institucional de 2007. En la selección de 2008, bajo el mismo aspecto, cuatro estuvieron de acuerdo y en la de 2009, uno estuvo de acuerdo y otro fue neutro. (Tabla 3)

Dos respondientes estuvieron de acuerdo sobre el hecho de haber habido selección de profesionales con el perfil esperado, en 2007. En el proceso selectivo de 2008, tres respondieron que estaban de acuerdo y uno lo hizo de forma absoluta. No hubo evaluación de ese aspecto en la selección de 2009, quizá por el hecho del cuestionario haber sido aplicado en un período en que no había datos suficientes sobre el desempeño de los nuevos profesionales.

Finalmente, sobre la necesidad de revisar el Edicto de la Convocatoria en sintonía con las competencias en una próxima evaluación, fue mayor el número de miembros de los Tribunales de las tres selecciones que estuvieron de acuerdo totalmente y estuvieron de acuerdo con la revisión, en comparación con el grupo de los que no lo estaban. Esos datos señalan la necesidad del Colegio Pedro II de volver a analizar el perfil profesional que se desea en sus próximos profesores, pues por las opiniones los Tribunales, esa

información institucional no está clara. Lo que parece existir es el concepto personal, subjetivo del Tribunal sobre el significado de un profesor del siglo XXI.

Análisis documental

La evaluación realizada de los Edictos de la Convocatoria de selección de profesores para el Colegio Pedro II se basó en los patrones de evaluación desarrollados por el Comité Conjunto de los Patrones de Evaluación Educacional (*JOINT COMMITTEE ON STANDARDS FOR EDUCATIONAL EVALUATION*, 1994) que verifican la utilidad, la viabilidad, la ética y la precisión del objeto evaluado. Cada categoría se organiza en modelos que conllevan directrices para orientar al evaluador sobre el punto específico que se desea evaluar. En el presente estudio, no todos los patrones y directrices servirán como base para el análisis debido a la especificidad del documento evaluado.

Se analizó en qué medida los Edictos de la Convocatoria de 2007, 2008 y 2009 contemplaron las directrices seleccionadas en cada patrón, la letra S se usó cuando la directriz era considerada, P cuando era parcial y N cuando no lo era.

En la categoría Utilidad se utilizaron los siete patrones. Identificación de los interesados (U1) es el patrón que busca identificar a las personas involucradas en la evaluación y por ella afectadas, para que sus necesidades puedan ser focalizadas. El patrón Credibilidad del Evaluador (U2) se refiere a la inspiración de confianza y competencias que las personas que conducen la evaluación deben pasar, de tal modo que las conclusiones de la evaluación tengan el máximo de credibilidad y aceptación. Amplitud y Selección de la Información (U3) es el patrón que busca solucionar, de una forma amplia, la información recogida para enfocar asuntos pertinentes sobre el programa (en tal caso, el Edicto) y sensible a las necesidades de los interesados (postulantes y Colegio), de los clientes (el Colegio) y de otros interesados (postulantes futuros) que vengan a ser especificados. El patrón Identificación de Valores (U4) busca clarificar las bases para juicios de valor, a partir de la identificación de las perspectivas, de los procedimientos y referenciales usados para interpretar las conclusiones. El patrón Claridad del Informe (U5) preconiza que los informes de evaluación deben describir, fielmente, el programa (Edicto de la Convocatoria) evaluado, incluyendo su contexto, propósitos, procedimientos y

resultados de la evaluación para que la información esencial sea ofrecida y comprendida con facilidad.

Cuadro 1: Análisis de los Edictos de la Convocatoria, según cumplimiento de las directrices de los patrones de Utilidad

Directrices del Patrón U1. Identificación de los interesados	2007	2008	2009
1. Identificar claramente al candidato de la evaluación.	P	P	P
2. Atraer a las personas que ejerzan liderazgo para identificar otros interesados.	S	S	S
6. Mantener la evaluación abierta para atender a nuevos usuarios.	S	S	S
Directrices del Patrón U2. Credibilidad del evaluador	2007	2008	2009
1. Atraer evaluadores competentes.	S	S	S
3. Atraer evaluadores que puedan atender a las necesidades de los interesados.	S	S	S
4. Atraer evaluadores que sean sensibles a los asuntos relacionados al género, nivel socioeconómico, raza, lengua y diferencias culturales.	S	S	S
Directrices del Patrón U3. Amplitud y selección de la información	2007	2008	2009
1. Dar prioridad a los temas más importantes.	S	S	S
2. Permitir flexibilidad para añadir nuevos planteos durante la evaluación.	S	S	S
Directrices del Patrón U4. Identificación de valores	2007	2008	2009
1. Considerar todas las fuentes importantes de valores para interpretar los descubrimientos de la evaluación incluyendo misión y objetivos del programa (Edicto).	P	P	P
3. Ofrecer base clara y confiable para los juicios de valor.	S	S	S
4. Distinguir adecuadamente dimensiones, pesos y notas bases de los valores involucrados.	S	S	S
5. Tener en cuenta los valores de los interesados.	S	S	S
6. Presentar, siempre que sea necesario, interpretaciones alternativas basadas en valores opuestos aunque confiables.	S	S	S
Directrices del Patrón U5. Claridad del informe	2007	2008	2009
1. Preparar uno o más informes, cuando sea necesario, tales como informe técnico.	P	P	P
3. Direccionar los informes para los asuntos contratados y transmitir, en cada uno, la información esencial.	S	S	S
4. Escribir o presentar los resultados de modo sencillo y directo.	S	S	S
5. Utilizar los medios adecuados para informar a las diferentes audiencias.	S	S	S
Directrices del Patrón U6. Entrega a tiempo del informe y divulgación	2007	2008	2009
2. Elaborar, a tiempo, informes intermediarios para los usuarios pretendidos.	S	S	S
4. Entregar el informe final cuando sea necesario.	S	S	S
5. Elaborar, siempre que sea necesario, información para los medios.	S	S	S
6. Tornar los resultados disponibles públicamente, a través de medios como Internet, siempre y cuando el contrato de evaluación lo permita.	S	S	S
Directrices del Patrón U7. Impacto de evaluación	2007	2008	2009
1. Mantener las audiencias (postulantes) informadas, cuando sea posible y apropiado, durante toda la evaluación.	S	S	S

Fuente: Pereira (2010).

Entregar a tiempo el Informe y Divulgación (U6) corresponde al patrón que se preocupa con la divulgación, entre los destinatarios, de los informes de conclusiones preliminares y de los informes formales para que se utilicen oportunamente. Y, finalmente, el patrón Impacto de la Evaluación (U7) añade que las evaluaciones deben planificarse, conducirse y relatarse para estimular un acompañamiento por parte de los interesados y aumentar la probabilidad de utilización de la evaluación (en el caso, selección de nuevos profesionales).

El Edicto de la Convocatoria para Selección de Profesores del Primer Segmento del Colegio Pedro II atiende parcialmente a la primera directriz del patrón Identificación de los interesados. El Edicto de la Convocatoria aclara la formación básica necesaria para que ese profesional integre la plantilla efectiva; pero se constata que es diferente el de 2007 con respecto a los siguientes. En 2007, la formación de nivel medio (sobre la Formación de Profesores de 1º grado al 4º de la Enseñanza Fundamental) era suficiente para que el interesado pudiera participar. A partir de 2008, la formación mínima pasó a ser la formación superior. Tal hecho demuestra la importancia que la Institución le da a la formación básica de su profesor, con el objeto constante de perfeccionar la información y el conocimiento, conforme se verificó en la respuesta dada en los cuestionarios sobre la importancia de esa competencia. Sin embargo, el documento no presenta otras competencias consideradas por la Institución como fundamentales para la función: Actuación de forma ética, Atraer y entusiasmar a los alumnos en el aprendizaje, entre otras. Así, el cumplimiento de la primera directriz se consideró parcial.

Sobre el hecho de Atraer a las personas que ejercen liderazgo para identificar a otros interesados se puede decir que fue cumplida la directriz, ya que la publicación del Edicto de la Convocatoria fue hecha después de la lectura y aprobación del tribunal Examinador.

También se confirma que la evaluación se mantiene abierta a todos, pues el Edicto de la Convocatoria y los instrumentos usados en cada etapa del concurso permanecen en el portal de la Institución para consulta de los futuros interesados. Así, queda constatado que el Edicto trató esa directriz.

El Edicto también atiende a la primera directriz del patrón Credibilidad del Evaluador, pues los evaluadores que constituyen el Tribunal Examinador son profesionales efectivos del Colegio, actuantes en el segmento y sensibles a las necesidades y realidades de las

Unidades Escolares. De acuerdo con el Edicto de la Convocatoria, “[...] se constituirá un Tribunal Examinador de, por lo menos, tres Profesores, designados por Ordenanza de la Dirección – General [...] con titulación igual o superior a la exigida por el cargo a ser ocupado” (COLEGIO PEDRO II, 2009, p. 5).

La directriz Atraer evaluadores que puedan atender las necesidades de los interesados fue también cumplida. Sin embargo, se verificó, en las respuestas de los cuestionarios, un hiato entre lo dicho por el Tribunal y lo dicho por la Dirección sobre el perfil esperado.

Si se parte de la premisa que el Edicto de la Convocatoria es liberado después de la lectura y la concordancia del Tribunal Examinador, se concluye que éstos son sensibles a los asuntos que puedan aparecer en términos de raza, lengua etc., como lo prevé la directriz 4, atraer a evaluadores que sean sensibles a asuntos relacionados a género, nivel socioeconómico, raza, lengua y diferencias culturales, teniendo en cuenta que todas las especificidades son previstas en el documento.

Como ejemplo, se pueden citar los ítems 2 y 4.

2. Sobre los requisitos para validez de la participación en el concurso
- 2.1 La validez para la participación del postulante en el Concurso está condicionada al cumplimiento de los siguientes requisitos:
 - 2.1.1. ser brasileño nativo o naturalizado o, en el caso de nacionalidad portuguesa, estar amparado por los Decretos nº 70.391/72 y 70.436/72, con reconocimiento del gozo de los derechos políticos como lo dispone el Artículo 12, § 1º de la Constitución Federal; [...]
 - 2.1.3. tener, como mínimo, 18 (dieciocho años completos); [...]
4. Sobre los Candidatos con Discapacidad [...]
- 4.5 Persona con discapacidad participará del Concurso Público en igualdad de condiciones con los demás postulantes con respecto a lo establecido sobre contenido, evaluación, duración, horario, local de aplicación de las pruebas y nota mínima exigida. (COLEGIO PEDRO II, 2009, p. 2, 4).

Por ser el Edicto de la Convocatoria un documento oficial, exige cuidado en su elaboración, por eso se debe, en su texto, mostrar atención al seleccionar y delimitar la información, para atender a las normas legales y a la demanda de los postulantes. Si hay necesidad, nuevos planteos se deben añadir y comunicarse a través de Ordenanzas. De ese modo, se constata que las directrices seleccionadas en el patrón Delimitación y Selección de la Información fueron consideradas por el Edicto de la Convocatoria.

El patrón Identificación de Valores aparece bien tratado en el Edicto, excepto en la directriz Considerar todas las fuentes importantes de valores para interpretar los descubrimientos de la evaluación incluyendo misión y objetivos del programa. No consta, en el documento, la Misión Institucional necesaria para que el candidato, al realizar el concurso, tenga consciencia de las metas que deberá cumplir.

Debido a que en un concurso no es posible presentar interpretaciones alternativas basadas en valores en conflicto, por la necesidad de seleccionar informaciones pertinentes, no es posible agotar todos los asuntos en el documento. Pero, para evitar algunos obstáculos y conflictos, el Edicto de la Convocatoria permite que se realicen pedidos de impugnación de asuntos o de revisión de pruebas, garantizando que dudas sean solucionadas o que errores sean corregidos.

8.1.4.1. Si se modifica la plantilla de respuestas oficial, preliminar de ítem integrante de las pruebas, debido a alguna impugnación solicitada, dicha modificación valdrá para todos los candidatos, independientemente de haberla pedido o no.

[...]

8.2.9. [...] el candidato podrá presentar al Protocolo-General del Colegio Pedro II la solicitud de revisión de prueba, redactado del propio puño, dirigido al tribunal Examinador, señalar los ítems de cuya evaluación cuestiona, fundamentado en argumentación consistente. (COLEGIO PEDRO II, 2009, p. 8).

De las cuatro directrices presentes en el patrón Claridad del Informe, sólo una fue atendida parcialmente en el Edicto de la Convocatoria; las demás fueron plenamente atendidas en el documento.

Los informes del Edicto de la Convocatoria son claros y accesibles, ya que se ponen en los murales de las Unidades y en el portal del Colegio; pero no se aplica, en esa situación, el uso de varios informes o resúmenes ejecutivos, por ejemplo. Sin embargo, cabría más transparencia en los resultados de cada instrumento de evaluación de la selección, al divulgar, como ocurrió en la Prueba de Clase.

La evaluación de desempeño del candidato será realizada teniéndose en cuenta:

La planificación de la clase; la capacidad de síntesis; la claridad y la organización de la clase; la adecuación del lenguaje; el conocimiento del asunto y la adecuación al grado sorteado; la utilización adecuada de los recursos didácticos; otros criterios, observada la especificidad del área de actuación/conocimiento. (COLEGIO PEDRO II, 2009, p. 9).

Todas las informaciones necesarias al concurso tales como horario de las pruebas, local, material que podrá usarse están presentes en el Edicto de la Convocatoria (COLEGIO PEDRO II, 2009). Y, en caso de necesidad, se publican Ordenanzas y se las deja disponibles en Internet y en cuadros de avisos en las Unidades Escolares para consulta y aclaración de dudas de los candidatos. Tal hecho torna evidente la importancia del candidato ser usuario asiduo de la herramienta virtual para estar siempre actualizado sobre las informaciones. Por eso, se constató que el patrón Entrega a tiempo del informe y la divulgación está considerada y tratada en el Edicto.

Conforme ya se mencionó, toda información necesaria a los postulantes al cargo de profesor puede ser vista en el portal de la Institución, lo que garantiza la atención a la directriz del patrón Impacto de la Evaluación. Sin embargo, esa actitud ratifica la importancia dada por la Institución a la competencia Usar las tecnologías de la información y de la comunicación en las actividades de enseñanza y aprendizaje, pues ésta sólo integrará el entorno pedagógico, en el caso del profesor sea, como dicen Vallejo y Zwierewicz (2007), inmigrante o nativo digital; es decir, haya incorporado en su rutina esa herramienta.

Partiendo de la premisa de que los patrones de la categoría Utilidad pretenden asegurar las necesidades de información de los usuarios, en el caso los postulantes y el Colegio Pedro II, la evaluadora observó que el Edicto de la Convocatoria atiende a esa categoría, pues presenta las informaciones cruciales para la realización del concurso y prevé acciones futuras que puedan atender los deseos que no hayan sido considerados.

En la categoría Viabilidad, los tres patrones: Procedimientos Prácticos, Viabilidad Política y Coste y Efectividad se englobaron en la evaluación. Los Procedimientos Prácticos (V1) aseguran que los procedimientos evaluativos deben ser prácticos en el sentido de reducir las molestias causadas durante la obtención de las informaciones necesarias. El patrón Viabilidad Política (V2) se preocupa en alejar o impedir que las actividades de evaluación sean perjudicadas o deturpadas por diferentes posiciones de grupos de interesados. En función de eso, es de suma urgencia la planificación y conducción de la evaluación con el conocimiento previo de todos los involucrados. El patrón Coste y Efectividad (V3) defiende la eficiencia en producir información de bastante valor, para que los costes hechos sean justificados.

Cuadro 2: Análisis de los Edictos de convocatoria, según cumplimiento o no de las directrices de los patrones de Viabilidad

Directrices del Patrón V1. Procedimientos Prácticos	2007	2008	2009
1. Disminuir la sobrecarga de datos.	S	S	S
4. Organizar un cronograma realista.	S	S	S
Directriz del Patrón V2. Viabilidad Política	2007	2008	2009
2. Estar atento y actuar de forma adecuada contra las presiones y las acciones destinadas a impedir o destruir la evaluación.	S	S	S
Directrices del Patrón V3. Coste y Efectividad	2007	2008	2009
1. Ser eficiente.	P	P	P
2. Utilizar servicios internos.	S	S	S
3. Informar sobre decisiones.	S	S	S

Fuente: Pereira (2010).

Las directrices Disminuir la sobrecarga de datos y Organizar un cronograma realista del patrón Procedimientos Prácticos fueron plenamente consideradas en el Edicto de la Convocatoria. Los datos que constituyen el documento son los necesarios para que el Concurso ocurra dentro de los trámites legales. Así, el cronograma se elabora para que, terminada la selección, los profesionales seleccionados puedan inmediatamente ocupar su cargo, ocupando la vacante libre en el Colegio.

Por tratarse de un documento oficial que normaliza un concurso público es fundamental que, al elaborarlo, se realice un estudio de situaciones que puedan ocurrir para estar presentes en el documento y que aquellas que no puedan ser previstas obtengan una forma de resolución, disminuyendo los conflictos, las intemperies e impidan la impugnación del concurso. Esa garantía está presente en el término del Edicto (COLEGIO PEDRO II, 2009, p.15) " 13.11. Los casos omisos se resolverán por la Dirección General del Colegio Pedro II". El patrón Viabilidad Política es, por lo tanto, atendido por la directriz pertinente.

Sobre la primera directriz del patrón Coste y Efectividad se puede decir que el Edicto de la Convocatoria la atendió de forma parcial, pues en su texto la Misión Institucional no fue especificada. Las directrices siguientes Utilizar servicios internos e Informar sobre decisiones fueron atendidas en virtud del tribunal Examinador ser compuesto por profesionales de la Institución. Además, los interesados fueron informados de todas las decisiones, ya sea por estar expresadas en el documento o en Ordenanzas publicadas oportunamente durante la selección.

Siendo así, se puede afirmar que el Edicto de la Convocatoria atendió a la categoría Viabilidad que busca asegurar que la evaluación sea realista, prudente, diplomática y con parsimonia financiera. Pero, es necesario dejar más claro lo que la Institución espera de sus nuevos profesionales y cuál es su misión pedagógica. Con esas informaciones será más realista, pues los profesionales interesados podrán, antes de entrar en el proceso evaluativo, analizar si sus valores y actitudes se acercan o no al perfil esperado por el Colegio Pedro II.

En la evaluación del Edicto de la Convocatoria de selección de profesores del Primer Segmento del Colegio Pedro II, de los ocho patrones de Adecuación, cuatro fueron considerados. El patrón Acuerdos Formales (A2) orienta el acuerdo por escrito de las obligaciones de las partes formalmente involucradas en la evaluación, siendo obligadas a adherir a todas las condiciones del acuerdo o renegociarlas formalmente. Derechos Humanos (A3), el tercer patrón, asegura que los derechos humanos y el bienestar de los individuos sean respetados y protegidos en la planificación y en la realización de la evaluación.

Cuadro 3: Análisis de los Edictos de convocatoria, según se cumplan o no las directrices de los patrones de Adecuación

Directrices del Patrón A2. Acuerdos formales	2007	2008	2009
1. Respetar los acuerdos previamente escritos sobre el propósito de la evaluación y de los planteos evaluativos.	P	P	P
4. Respetar los acuerdos previamente escritos sobre los relatos de los informes.	S	S	S
5. Respetar los acuerdos previamente escritos sobre el cronograma y los procedimientos de evaluación.	S	S	S
6. Respetar los acuerdos previamente escritos sobre los recursos para evaluación.	S	S	S
Directrices del Patrón A3. Derechos humanos	2007	2008	2009
1. Seguir los procesos legales y defender los derechos civiles.	S	S	S
3. Respetar la diversidad.	S	S	S
5. Honrar los acuerdos de anonimato y de confidencialidad.	S	S	S
Directrices del Patrón A4. Interacciones humanas	2007	2008	2009
1. Informar conscientemente y de forma profesional a todos los interesados.	S	S	S
2. Honrar los derechos de privacidad de los participantes.	S	S	S
3. Honrar la puntualidad en el cumplimiento de los compromisos.	S	S	S
5. Respetar a los diferentes involucrados de forma igual.	S	S	S
5. No ignorar o ayudar a esconder la incompetencia, la conducta antiética, el fraude, el desperdicio o el abuso de cualquier participante.	S	S	S
Directrices del Patrón A6. Acceso a los resultados	2007	2008	2009

1. Definir de forma clara a las audiencias (postulantes) que tienen el derecho de conocer los resultados.	S	S	S
4. Informar todos los resultados por escrito, excepto cuando las circunstancias claramente sugieran otra manera.	S	S	S
6. Garantizar que los informes alcancen a sus audiencias.	S	S	S

Fuente: Pereira (2010).

El patrón (A4) Interacciones Humanas defiende el respeto de los evaluadores en lo que se refiere a la dignidad y el valor de las interacciones con las personas involucradas, para que nadie salga perjudicado o amenazado. Y, finalmente, el patrón Acceso a los Resultados (A6) que asegura la disponibilidad de los resultados y sus limitaciones por las partes formalmente involucradas a todas las personas afectadas por la evaluación y también a cualquier otra con derechos legales explícitos de recibir esos resultados.

En los tres Edictos de convocatoria se puede notar una preocupación en poder informar todas las etapas y ofrecer las informaciones necesarias para su cumplimiento, sea sobre las fechas de las pruebas, los resultados y la validez del concurso. En el aspecto relativo a la primera directriz Respetar los acuerdos previamente escritos sobre el propósito de la evaluación y los planteos evaluativos, se observó que esos datos no están presentes en el Edicto. Es decir, el propósito de la evaluación es seleccionar profesionales para el cuadro permanente del Colegio Pedro II, pero los planteos evaluativos no quedan claros, no aparecen en el Edicto, como (*ver original*) ya se destacó en el estudio sobre la misión institucional ni tampoco el perfil profesional deseado. Siendo así, queda difícil tanto para el postulante, como para el Tribunal, saber cuál es la expectativa institucional.

El objeto evaluado atiende al patrón Derechos Humanos y a las directrices Seguir los procesos legales y defender los derechos civiles, Respetar la diversidad y Honrar los acuerdos de anonimato y de confiabilidad, por ser un documento legal que normaliza todas las etapas de un concurso público. Por tal motivo, tiene que elaborarse cumpliendo todos los dispositivos que componen la Constitución Federal.

Todas las directrices sobre el patrón Interacciones Humanas se tratan según las expectativas. El Edicto de la convocatoria informa conscientemente y de forma profesional a todos los interesados por los medios legales que se poseen. Hecha la inscripción, y con el objeto de atender la privacidad de sus postulantes, los participantes del concurso pasan a ser identificados por el número de dicha inscripción, lo que evita

dudas sobre la ética del concurso. De igual forma, el Edicto honra sus informes, respeta de forma igual a los candidatos y está atento a cualquier falta o tentativa de fraude en el Concurso, conforme se observa en el ítem 13 Sobre las Disposiciones Generales de ese documento.

13.8. Será excluido del Concurso, por acto de su Coordinación, el postulante que; [...]

h) se utilice de medio ilícito para inscribirse o realizar la prueba;

i) afectar, de cualquier manera, el orden de los trabajos;

j) durante el proceso del Concurso, se comporte sin respeto o de forma inconveniente con cualquiera de los examinadores, miembros de la Coordinación del Concurso, auxiliares u otras personas. (COLEGIO PEDRO II, 2009, p. 14-15).

Se constata que el patrón Acceso a los Resultados fue tratado por las directrices que integraron la evaluación del Edicto de la convocatoria de Selección de Profesores del Primer Segmento del Colegio Pedro II, pues ese documento asegura el conocimiento de los candidatos durante el proceso evaluativo, al poder consultar sus resultados en el portal de la Institución.

Adecuación, la tercera categoría de patrones, defiende la conducción jurídicamente legítima y ética de la evaluación y que se tengan en cuenta los derechos de los involucrados en el proceso (postulantes e Institución). Se observa que dicha categoría fue bastante tratada y considerada por el Edicto. Debiendo sólo atenderse a la divulgación hecha a los candidatos sobre la misión del Colegio y las competencias que se esperan en el perfil de esos nuevos profesionales.

La cuarta categoría, Precisión, se compone de 12 patrones. Seis se usaron para el estudio específico. El patrón Análisis del Contexto (P2) defiende que el contexto en el cual se inserta el programa de evaluación debe analizarse con rigor de detalles para que posibles problemas puedan identificarse. Propósitos y Procedimientos Explicitados (P3) propone el acompañamiento y la descripción detallada de los propósitos y de los procedimientos con el objeto de ser identificados y evaluados. El cuarto patrón Fuentes Confiables de Información (P4) prevé la descripción rigurosa de las fuentes de información utilizadas, para que la adecuación de la información pueda ser evaluada. El patrón siguiente, Información Confiable (P6) preconiza que los procedimientos de recopilación de información deban elegirse o elaborarse para posterior realización, y así

garantizar que la información obtenida sea suficientemente confiable para el uso pretendido.

Cuadro 4: Análisis de los Edictos de convocatoria, según cumplan o no las directrices de los patrones de Precisión

Directriz del Patrón P2. Análisis del contexto	2007	2008	2009
1. Describir las características técnicas, sociales, políticas, organizacionales y económicas del contexto.	S	S	S
Directrices del Patrón P3. Propósitos y procedimientos explicitados	2007	2008	2009
1. Monitorear y explicitar si los propósitos de la evaluación permanecen los mismos o sufren algún cambio durante la evaluación.	S	S	S
3. Registrar los procedimientos reales de la evaluación al ser ejecutados.	S	S	S
Directriz del Patrón P4. Fuentes confiables de información	2007	2008	2009
2. Emplear, siempre que se pueda, una variedad de fuentes y métodos de recopilación de datos.	S	S	S
Directriz del Patrón P6. Información confiable	2007	2008	2009
2. Elegir, siempre que se pueda, instrumento de medida que tradicionalmente haya demostrado niveles aceptables de confiabilidad para sus usos pretendidos.	S	S	S
Directriz del Patrón P9. Análisis de la información cualitativa	2007	2008	2009
1. Definir el límite de la información a ser usada.	S	S	S
Directriz del Patrón P11. Informe imparcial	2007	2008	2009
2. Proteger los informes contra deturpaciones deliberadas o inadvertidas.	S	S	S

Fuente: Pereira (2010).

El patrón (P9) Análisis de la Información Cualitativa tiene por objeto que se analice la información cualitativa y que sea adecuada para poder responder a los planteos evaluativos. Y el último patrón utilizado, Informe Imparcial (P11), afirma la necesidad de ofrecer garantías contra deturpaciones surgidas por sentimientos personales y tendencias de las personas involucradas en la evaluación, para que, así, de ese modo, los informes puedan reflejar, fielmente, los resultados de la evaluación.

Todo el cuerpo del Edicto de la convocatoria busca describir detalladamente todas las etapas del concurso, explicitando quién puede participar, qué instrumentos se usarán en la evaluación, cuándo ocurrirá, dónde, cuánto costará la inscripción, para garantizar la transparencia y la legitimidad del Concurso, conforme se observa en la organización del documento.

1. Sobre las vacantes.
2. Sobre los requisitos para validez de la participación en el concurso.

3. Sobre inscripciones.
4. Sobre candidatos con discapacidad.
5. Sobre tarjeta de confirmación de inscripción.
6. Sobre Tribunales Examinadores.
7. Sobre etapas.
8. Sobre pruebas.
9. Sobre clasificación.
10. Sobre plazo de validez del concurso.
11. Sobre régimen jurídico y régimen laboral.
12. Sobre requisitos para la toma de posesión del cargo.
13. Sobre disposiciones generales. (COLEGIO PEDRO II, 2009, p. 1-15).

Por lo tanto, teniendo en vista la explicación de los datos, se puede afirmar que la directriz Describir las características técnicas, sociales, políticas, organizacionales y económicas del contexto está presente en el Edicto.

Debido a que el Edicto de Convocatoria es de un Concurso Público, los propósitos de la evaluación son los mismos del principio al final – seleccionar profesores para la entrada a la plantilla efectiva de profesionales del Colegio Pedro II. Incluso, esa información aparece al principio del documento, como se puede verificar a seguir:

La Directora General del Colegio Pedro II, en el uso de sus atribuciones y teniendo en vista la autorización ministerial [...] torna pública la apertura de las inscripciones y establece normas para realizar el Concurso Público de Pruebas y Títulos destinado a seleccionar candidatos para ocupar cargos vacantes de la Carrera del Magisterio de Enseñanza Básica, Técnica y Tecnológica de la Plantilla Permanente del Colegio Pedro II – RJ [...] (COLEGIO PEDRO II, 2009, p. 1).

De igual forma, en el propio documento y en el transcurso del proceso selectivo se explicitan los procedimientos para realizar el Concurso; lo que deja claro el cumplimiento del patrón Propósitos y Procedimientos Explicitados.

El concurso usa instrumentos de evaluación diferentes para recopilar informaciones necesarias sobre la competencia de los postulantes para el cargo: (1) prueba preliminar, objetiva con planteos de *multiple choice*, de carácter eliminatorio, donde el futuro profesor deberá obtener por lo menos 70% de los planteos; (2) prueba escrita discursiva, de carácter eliminatorio y clasificatorio, compuesta de dos partes: planteos discursivos, con valor del 70% y disertación sobre tema específico del área de actuación, con valor del 30%; (3) prueba de clase, de carácter eliminatorio y clasificatorio, donde el candidato

necesita obtener 70 puntos; (4) prueba de títulos que consiste en el análisis de la vida académica y profesional del candidato, para finalidad clasificatoria; y (5) análisis del perfil profesional, presente en los Concursos de 2007 y de 2008, sin carácter eliminatorio ni clasificatorio.

Se puede concluir que esos instrumentos atienden a la directriz en el sentido de la eficacia sobre la variedad de métodos de recopilación de datos.

Hubo alcance en la directriz del patrón Información Confiable, ya que los instrumentos declarados en la evaluación son de uso tradicional; es decir, de conocimiento de todos los participantes, principalmente porque son del medio educacional y seguro que en algún momento de la vida académica o profesional ya los usaron.

El Edicto de Convocatoria atiende a la directriz sobre el patrón Análisis de la Información Cualitativa, pues especifica en su texto qué informaciones le son necesarias al postulante para realizar el Concurso, así como expresa las limitaciones del acceso a esas informaciones conforme lo expuesto en el ítem 13 del documento.

13.2. No se darán, por teléfono, ninguna información sobre fecha, lugar ni horario de realización de pruebas, ni de sus contenidos.

13.3. El candidato deberá observar rigurosamente el presente Edicto de Convocatoria y los comunicados que se divulgarán oportunamente. (COLEGIO PEDRO II, 2009, p. 15).

Las informaciones para la realización de pruebas y divulgación de los resultados de cada etapa de evaluación se dejan disponibles en el domicilio electrónico del Colegio y es el postulante quien accesa en búsqueda de esas informaciones. Si surge algún ruido en esa comunicación, según el Edicto de Convocatoria, se puede pedir resolución a la Dirección General del Colegio Pedro II. Por lo cual se puede concluir que el Edicto considera y trata dicha directriz.

La categoría Precisión es considerada la mayor preocupación de una evaluación, pues responde por garantizar el valor, el mérito del Programa, en el caso el Edicto de la Convocatoria. De acuerdo con el análisis de los patrones, se observó la seriedad del documento al ofrecer las respuestas para cualquier duda de sus candidatos, anticipando la solución de alguna eventualidad que pudiera surgir; lo que demuestra que esa categoría fue considerada por el objeto evaluado, garantizando su mérito.

Conclusiones

El presente estudio, en su objetivo inicial, tuvo la intención de colaborar en la selección de nuevos profesores para el Primer Segmento del Colegio Pedro II, en sintonía con la misión de esa respetada Institución.

Parafraseando Freire (1996), se espera que un profesor esté en constante formación, sea ético, sepa trabajar en equipo, compartir con sus pares sus preocupaciones, dudas y alegrías provenientes de su quehacer pedagógico, respetar a los demás, actuar con coherencia y tener capacidad de vivir y aprender con lo diferente, para acogerlo e incluirlo en el entorno educacional. Sólo así estará realmente en una escuela y en una sociedad aprendiente.

Se observa que es ésta también la expectativa del Colegio Pedro II sobre sus profesores, pues sólo personas capaces de actuar de esa forma podrán atender a la meta de la Institución de educar a sus alumnos, tornándolos capaces de atender a las demandas procedentes de la sociedad en constante transformación.

En función de dichos aspectos, el estudio cuestionó: (1) ¿en qué medida las selecciones actuales consiguen evaluar las competencias necesarias de sus nuevos profesores? y (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?

A partir de los análisis de los cuestionarios respondidos por la Dirección General y por siete integrantes del Tribunal Examinador y los Edictos de la Convocatoria teniendo como referencia los patrones de evaluación propuestos por el Comité Conjunto de los Patrones de Evaluación Educacional (*JOINT COMMITTEE ON STANDARDS FOR EDUCATIONAL EVALUATION*, 1994), la evaluadora concluyó que el Edicto de la Convocatoria que normaliza el proceso selectivo de la correspondiente Institución de enseñanza precisa ser revisto. Las evidencias que fundamentaron esa conclusión se exponen a seguir, mediante análisis de las respuestas a los planteos evaluativos.

Primer planteo: ¿En qué medida las selecciones actuales consiguen evaluar las competencias necesarias de sus nuevos profesores?

Cuadro 5: Evidencias que responden al planteo evaluativo 1

Dimensiones	Criterios	Indicadores	Evidencias	
			Cuestionarios	Edicto
Competencias expresadas en los dominios: 1. saberes que serán impartidos 2. metodologías de las asignaturas 3. capacidad de investigar y reflexionar 4. capacidad de trabajar en equipo	Adecuación del Edicto de Convocatoria al expresar lo que se espera del nuevo profesional	Presencia del perfil profesional del profesor y competencias en el Edicto de Convocatoria	X	X
	Evaluación de los dominios considerados importantes por la Institución en el Concurso	Evaluación de cada competencia en varios instrumentos.	X	X
	Adecuación de los instrumentos usados en el Concurso para seleccionar profesores	Selección de profesionales competentes en los Concursos de 2007, 2008 y 2009.	X	-

Fuente: Pereira (2010).

Los cuestionarios y el análisis sirvieron para verificar la existencia o no del indicador Presencia del perfil profesional y competencias en el Edicto de Convocatoria. La presencia de lo que se desea del futuro profesional deja claro que las personas que integran la gestión de ese proceso selectivo direccionan las fases evaluativas en la búsqueda de profesionales que se encajan dentro de ese perfil, lo que trae consecuencias en la elección de los criterios usados en la evaluación de los candidatos, de los instrumentos seleccionados y de los planteos que serán elaborados.

Además, antes de que el postulante realice su inscripción buscará identificar características propias que armonicen con el perfil esperado. En caso de que esas características (competencias) no sean armónicas, podrá decidir qué camino seguirá: solucionar ese vacío o buscar otras instituciones que sean más compatibles con sus afinidades pedagógicas.

De acuerdo con la directriz U1.1 Identificar claramente al postulante de la evaluación, el Edicto de la Convocatoria no incluye la información sobre cuál es el perfil esperado del candidato. Este documento sólo expone la formación mínima necesaria para el Concurso, pero no menciona las competencias consideradas importantes por la Institución en el oficio de profesor, evidenciadas en los cuestionarios como, por ejemplo,

la actuación de forma ética y la capacidad de hacer participar a los alumnos en el aprendizaje.

Los cuestionarios señalan una divergencia de opiniones sobre la presencia de informaciones del perfil esperado en el Edicto. Mientras que la Dirección afirma esta presencia, los integrantes del Tribunal no llegan a un acuerdo sobre ello. Tal hecho condujo a la evaluadora a creer que, como algunas personas que integran el proceso selectivo trabajan hace años en la escuela y han integrado tal selección desde hace mucho tiempo, fueron conducidas a incorporar el *habitus* en su visión sobre el Edicto de la Convocatoria. Es decir tienen tan claro lo que se desea y lo que se debe hacer que no consiguen darse cuenta que la información no está explícita.

El hecho de estar presente en tres fases de la selección deja claro si los dominios importantes para la Institución se evaluaron con precisión. Los cuestionarios fueron los instrumentos utilizados para verificar ese indicador.

La tercera parte del cuestionario cotejaba los datos sobre la importancia de las dimensiones desmembradas en competencias y la frecuencia en que eran tratadas en las fases del proceso, a través de cinco instrumentos de evaluación: prueba preliminar, prueba discursiva, prueba de clase, prueba de títulos y análisis del perfil profesional (ausente en el Concurso de 2008).

Se verificó que sólo las competencias relacionadas al dominio del saber a ser impartido y las metodologías de las asignaturas fueron evaluadas en por lo menos tres instrumentos de carácter eliminatorio y/o clasificatorio. Algunas, tan importantes como las anteriores, se evaluaron por medio de un único instrumento (análisis del perfil profesional), siendo que esta fase no existió en el Concurso de 2008. ¿Cómo los profesores aprobados fueron evaluados en esas competencias?

Se añade al hecho de que muchas competencias importantes para el profesional no fueron evaluadas adecuadamente en el Edicto de Convocatoria, el que sólo aparecen los criterios usados en la evaluación de la Prueba de Clase: “planificación de clase, capacidad de síntesis [...], conocimiento del asunto y la adecuación al grado sorteado, [...]” (COLEGIO PEDRO II, 2009, p. 19). Se reitera el valor que le es dado al dominio de lo que va a enseñarse que ya fue evaluado en otros instrumentos. No se pone como criterio, por ejemplo, evaluar si las actividades sugeridas llevan a un aprendizaje significativo,

reflexivo, si las situaciones de aprendizaje lo ayudan al alumno a aprender y de qué forma el rol del profesor queda evidente en la clase propuesta. Por lo tanto, es necesario tener todo más claro y tener más cuidado al seleccionar las fases del proceso selectivo y sus criterios, para poder tratar la evaluación de las competencias consideradas importantes por la Institución.

Con el objeto de verificar si los Concursos 2007, 2008 y 2009 seleccionaron profesionales con el grado de excelencia esperado, se le preguntó sobre ello al tribunal Examinador, en la última parte del cuestionario. En 2007, dos respondieron afirmativamente, uno se quedó neutro y otro respondió negativamente y, en 2008, sólo tres respondieron afirmativamente y otra estuvo de acuerdo totalmente con la selección. La abstención en la evaluación de 2009 se puede entender debido al hecho de que esos nuevos profesionales estaban empezando el trabajo en la Institución en 2010, pero lo mismo no explica la abstención en los años anteriores, pues por más que no hayan participado específicamente de aquellas selecciones, los respondientes son directores o coordinadores pedagógicos de ellos, es decir, actúan diariamente con esos profesionales y por eso son capaces de evaluar. ¿La ausencia de la información nace debido al desconocimiento de lo que se espera de esos profesionales?

Frente a dichos hechos, se puede concluir que se seleccionaron profesionales con el perfil esperado en el aspecto del dominio de los saberes a ser impartidos y sobre las metodologías de las asignaturas. Pero, para que el Colegio Pedro II continúe siendo un ícono de la educación pública de Brasil, y en sintonía con los avances y cambios de la sociedad actual, necesita que las fases del proceso evaluativo contengan en sus instrumentos la evaluación de las capacidades de investigar y reflexionar y de trabajar en equipo, además de informar, de forma más clara, lo que se espera de los nuevos profesionales y qué criterios se usarán en cada fase.

Segundo planteo: ¿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?

Cuadro 6: Evidencias que responden al planteo evaluativo 2

Dimensiones	Criterios	Indicadores	Evidencias	
			Cuestionarios	Edicto

Conocimiento de la misión institucional por parte de los postulantes.	El Edicto de la Convocatoria se elabora en consonancia con la misión institucional	Presencia de la misión institucional en el Edicto de Convocatoria.	X	X
	El Edicto de la Convocatoria se elabora y se libera su publicación con la aprobación de los gestores del Concurso	Participación del Tribunal en la elaboración del Edicto de la Convocatoria.	X	X

Fuente: Pereira (2010).

Primero, para que un profesor esté en sintonía con la misión de la institución es fundamental que ésta esté escrita para ser entendida de forma clara por todos los interesados, sean postulantes o integrantes del Tribunal Examinador. En el caso del Concurso, es fundamental que esta información esté presente en el documento que normaliza su viabilización: el Edicto de la Convocatoria. Por tal motivo, se usaron el análisis de ese documento y los cuestionarios, para verificar la existencia o no de esa información.

La directriz Ser eficiente, que integra el patrón Coste y Efectividad, fue parcialmente tratada en el Edicto de la Convocatoria, ya que no consta la información básica de una institución educacional de calidad: su misión. Sin embargo, en los Concursos de 2007 y 2008, cuatro integrantes del Tribunal afirmaron que el Edicto de la Convocatoria se elaboró en consonancia con la misión institucional. Una pregunta surge: ¿esa seguridad fue incorporada en función de un *habitus*?

Es la misión que ofrece la base pedagógica y orienta el camino necesario para su alcance. Influye en el momento de la toma de decisión del postulante al cargo, al verificar si tal misión se acomoda a sus creencias pedagógicas y del Tribunal, pues es a partir de allí que va a elaborar instrumentos en ella fundamentados.

En el Concurso de selección de profesores del Colegio Pedro II es el Tribunal Examinador designado por la Dirección General, conforme consta en el Edicto de la Convocatoria, el ejecutor de la selección. Es el responsable por la elaboración de los planteos que rigen los instrumentos, corrección y evaluación de los postulantes en la Prueba de Clase. Para administrar y ejecutar el proceso selectivo es necesaria la participación del Tribunal en la elaboración del Edicto de la Convocatoria, pues las

informaciones presentes en el documento fundamentarán las fases evidenciadas por los instrumentos de evaluación.

De acuerdo con la segunda parte del cuestionario dirigido a la Dirección y al Tribunal, la evaluadora puede concluir que, por lo menos, en el Primer Segmento, el Edicto de la Convocatoria sólo es liberado para su publicación mediante lectura y concordancia del Tribunal. Debido a que el documento no incluye en su texto la misión institucional, queda la duda de si realmente hay adecuación de esos instrumentos a la misión o no.

Como lo que se desea en el Concurso es la excelencia de profesionales a través de la búsqueda de la mejor calidad de los resultados, es necesario que todos los responsables que actúen en el proceso dejen claro lo que se desea y no de forma intuitiva respaldada sólo en los años de trabajo en la institución. Siendo así, todo ese escenario permite concluir que las competencias exigidas en las selecciones de 2007, 2008 y 2009 contribuyeron parcialmente para que los profesores seleccionados estuvieran en sintonía con la misión institucional, pues para que esa sintonía sea completa, es fundamental que las informaciones referentes a la misión y al perfil profesional esperado estén presentes en el documento.

Se cree que tal hecho haya ocurrido por la excesiva preocupación en poder garantizar que el Edicto de la Convocatoria normalice el Concurso Público, dando respaldo legal que impida anulaciones e impugnaciones, y debido a dicha preocupación el foco en la misión mayor del Colegio perdió espacio y claridad.

Recomendaciones

Continuar siendo un ícono de la educación pública y de calidad de Brasil es un desafío diario del Colegio Pedro II y para ayudarlo a que continúe como referencia, se le recomienda algunas modificaciones en el próximo Edicto de Convocatoria:

- incluir en el documento que normaliza el concurso, la misión institucional y las competencias necesarias para el futuro profesor del Colegio Pedro II;

- crear un espacio de discusión y análisis de las informaciones pedagógicas del Edicto de Convocatoria;
- incluir la presencia del Tribunal Examinador en la etapa de la elaboración del Edicto de Convocatoria, no sólo en la lectura posterior;
- elaborar descriptores que fundamenten el proceso selectivo para construir instrumentos de selección que atiendan a la evaluación;
- rever las competencias esperadas por el profesor de la sociedad actual;
- evaluar las competencias importantes en, por lo menos, tres instrumentos de carácter eliminatorio y/o clasificatorio;
- verificar si todas las competencias están consideradas en el proceso selectivo;
- rever el objetivo y los criterios de la Prueba de Clase.

Posiblemente después de las modificaciones sugeridas y manteniendo las políticas de valoración del magisterio, la entrada a la plantilla efectiva de profesores de la institución podrá ser, nuevamente, una conquista deseada por profesionales que, como en el pasado, anhelan ratificar su competencia por medio de la aprobación en el Concurso del Colegio Pedro II.

Referencias

AFONSO, Almerindo Janela. *Avaliação educacional: regulação e emancipação: para uma sociologia das políticas avaliativas contemporâneas*. San Pablo: 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>. 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 dic. 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*. San Pablo: 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*. San Pablo: 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*. Puerto 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*. San Pablo: IBRASA, 2000.

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

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.

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

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.

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