

Avaliação de Professores no Ensino Fundamental

**Uma Abordagem Baseada na Teoria das
dez novas competências para o Ensino
de Phillipe Perrenoud**

**Manual para utilização de instrumento de
avaliação de professores em estágio
probatório.**

**Fernanda Lopes Ceretti
Marco Wandercil**

Avaliação de Professores no Ensino Fundamental

**Uma Abordagem Baseada na Teoria das
dez novas competências para o Ensino
de Phillipe Perrenoud**

**Manual para utilização de instrumento de
avaliação de professores em estágio
probatório.**

Ceretti, Fernanda Lopes

Avaliação de Professores no Ensino Fundamental: Uma abordagem baseada na teoria das dez novas competências para o Ensino de Phillipe Perrenoud /Fernanda Lopes Ceretti, Marco Wandercil - USCS, 2024. 32p
Produto Técnico Tecnológico (mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Municipal de São Caetano do Sul – USCS – São Caetano do Sul, 2024.

ISBN: 978-65-01-19072-3

1. Produto Educacional; 2. Gestão Escolar; 3. Avaliação de professores; 4. Instrumento de Avaliação

I. Título

CDD 370

SUMÁRIO

Apresentação	5
1. Introdução à avaliação de professores no Ensino Fundamental.....	6
2. Teoria das dez novas competências para o ensino de Phillippe Perrenoud.....	8
3. Teoria das dez novas competências aplicada à avaliação de professores no Ensino Fundamental	9
3.1 Desenvolvimento de critérios de avaliação adequados.....	10
4. Utilização dos resultados da avaliação para promover melhorias na qualidade do ensino	20
4.1 Realização de observações em sala de aula e fornecimento de feedback construtivo	21
4.2 Utilização dos resultados da avaliação para promover melhorias contínuas na qualidade do ensino	22
Conclusão	24
Referências	26
Autores.....	27
Anexos	28

APRESENTAÇÃO

Este produto consiste em um guia prático, desenvolvido em formato digital, destinado a apoiar gestores escolares e a Secretaria de Educação na avaliação de professores em estágio probatório no município de Santo André. Vinculado à pesquisa "O Papel do Gestor na Avaliação de Professores em Estágio Probatório no Município de Santo André", defendida em 08 de agosto de 2024, compondo a banca os Profs. Drs. Marco Wandercil (USCS), Regilson Maciel Borges (UFLA) e Nonato Assis de Miranda (USCS), o trabalho justifica-se pela necessidade de oferecer ferramentas claras e acessíveis que facilitem a avaliação, promovendo um processo justo, que apoie o desenvolvimento profissional dos docentes e contribua para a qualidade do ensino.

O guia tem como principais objetivos orientar gestores escolares e órgãos de educação sobre a realização de uma avaliação criteriosa, com diretrizes coerentes com as práticas educacionais e que fortaleça a comunicação entre o gestor e o professor em avaliação.

Na fundamentação teórica, além de temas de gestão escolar, desenvolvimento profissional docente e processos avaliativos, é incorporada a teoria das dez competências de Philippe Perrenoud, que reforça a importância de habilidades essenciais para a atuação do educador e para um processo avaliativo que valorize a prática reflexiva e a formação contínua.

A metodologia que sustenta o desenvolvimento do guia é baseada na pesquisa qualitativa, com aplicação de entrevistas e análise documental, permitindo a identificação das melhores práticas de avaliação.

O produto poderá ser aplicado em diferentes contextos, como em reuniões de formação de gestores e encontros de planejamento nas escolas, promovendo o alinhamento de expectativas e a formação contínua dos envolvidos. Destina-se especialmente à Secretaria de Educação, aos gestores escolares e aos professores em fase de estágio probatório, visando a construção de um ambiente educacional mais colaborativo e reflexivo sobre a prática avaliativa.

1. INTRODUÇÃO À AVALIAÇÃO DE PROFESSORES NO ENSINO FUNDAMENTAL

A avaliação de professores no ensino fundamental é uma prática essencial para garantir a qualidade da educação oferecida às crianças nessa etapa crucial do desenvolvimento. O contexto dessa avaliação envolve diversos aspectos, como o papel do professor na formação dos alunos, as expectativas da sociedade em relação ao desempenho dos educadores e as políticas educacionais adotadas pelo sistema escolar.

No contexto atual, a avaliação de professores tem se tornado cada vez mais importante devido à necessidade de garantir que os educadores estejam preparados para enfrentar os desafios do século XXI. Com o avanço tecnológico e as mudanças constantes na sociedade, é fundamental que os professores possuam habilidades e competências atualizadas para promover uma educação relevante e significativa.

Também está inserida em um contexto mais amplo de accountability (responsabilização) no sistema educacional. Os resultados obtidos pelos alunos são frequentemente utilizados como indicadores da eficácia dos professores, o que gera pressão para que eles alcancem bons resultados acadêmicos.

No entanto, é importante ressaltar que a avaliação de professores não deve ser apenas baseada em resultados quantitativos, como notas ou pontuações em testes padronizados. Ela deve considerar também aspectos qualitativos do trabalho docente, como a capacidade de engajar os alunos, criar um ambiente propício à aprendizagem e promover o desenvolvimento integral dos estudantes.

Para compreender melhor o contexto da avaliação de professores no ensino fundamental, é necessário analisar as políticas educacionais adotadas pelo sistema escolar.

Outro aspecto importante do contexto da avaliação de professores é a relação entre os educadores e os gestores escolares. A colaboração entre esses dois grupos é fundamental para garantir uma avaliação justa e eficiente. Os gestores devem fornecer suporte e orientação aos professores, além de criar um ambiente favorável ao desenvolvimento profissional.

Além disso, a avaliação de professores também contribui para a valorização da

profissão docente, reconhecendo os educadores que se destacam em seu trabalho buscando desenvolvimento profissional e a busca por excelência na sala de aula.

Enquanto política pública, desempenha um papel fundamental na formação inicial e continuada dos educadores, pois, ao identificar as necessidades de desenvolvimento dos professores, é possível direcionar os programas de formação e capacitação para atender às demandas reais da sala de aula.

2. TEORIA DAS DEZ NOVAS COMPETÊNCIAS PARA O ENSINO DE PHILLIPE PERRENOUD

A teoria das dez novas competências para o ensino de Phillippe Perrenoud é uma abordagem inovadora e fundamentada que busca identificar as habilidades essenciais que os professores devem desenvolver para enfrentar os desafios do ensino fundamental. Essa teoria foi desenvolvida com base em pesquisas e estudos realizados pelo autor ao longo de sua carreira como professor e pesquisador na área da educação.

As dez novas competências propostas por Perrenoud são: organizar e dirigir situações de aprendizagem, administrar a progressão das aprendizagens, conceber e fazer evoluir dispositivos de diferenciação, envolver os alunos em suas aprendizagens e no trabalho, trabalhar em equipe, participar da administração da escola, informar e envolver os pais, utilizar novas tecnologias, enfrentar os deveres e dilemas éticos da profissão e gerir sua própria formação contínua.

Essas competências refletem a necessidade de os professores irem além do simples repasse de conhecimentos aos alunos. Eles devem ser capazes de criar ambientes de aprendizagem estimulantes, adaptar suas práticas às necessidades individuais dos alunos, promover a participação ativa dos estudantes em seu próprio processo de aprendizagem e colaborar com outros profissionais para melhorar a qualidade do ensino.

Uma das principais contribuições dessa teoria é sua ênfase na importância do desenvolvimento profissional contínuo dos professores. Perrenoud argumenta que as competências necessárias para o ensino estão sempre evoluindo, devido às mudanças na sociedade e nas demandas educacionais. Portanto, os professores devem estar dispostos a se atualizar constantemente e buscar oportunidades de aprendizado ao longo de suas carreiras.

Essa visão geral da teoria das dez novas competências destaca a importância de uma abordagem holística para a formação dos professores. Não basta apenas dominar o conteúdo a ser ensinado; é necessário desenvolver habilidades pedagógicas, emocionais e sociais que permitam aos educadores enfrentar os desafios do ensino fundamental de forma eficaz.

3. TEORIA DAS DEZ NOVAS COMPETÊNCIAS APLICADA À AVALIAÇÃO DE PROFESSORES NO ENSINO FUNDAMENTAL

O arcabouço teórico fornecido por Phillippe Perrenoud é fundamental para compreender a avaliação de professores no ensino fundamental. Suas dez novas competências para o ensino oferecem uma base sólida para entender os desafios e oportunidades dessa prática.

Perrenoud propõe que as competências dos professores vão além do domínio dos conteúdos específicos das disciplinas. Ele destaca a importância de habilidades como a capacidade de organizar situações de aprendizagem, gerenciar a progressão das atividades, trabalhar em equipe e lidar com a diversidade cultural e social dos alunos.

Uma das principais contribuições de Perrenoud é sua ênfase na importância da reflexão sobre a prática docente. Ele argumenta que os professores devem ser capazes de analisar criticamente seu próprio trabalho, identificar pontos fortes e fracos e buscar constantemente o aprimoramento profissional.

Além disso, Perrenoud destaca a necessidade de os professores desenvolverem habilidades relacionadas à gestão da sala de aula, como estabelecer regras claras, manter um ambiente propício à aprendizagem e lidar com conflitos entre os alunos.

Outra competência destacada por Perrenoud é a capacidade de adaptar-se às mudanças no campo educacional. Os professores devem estar abertos à inovação pedagógica, incorporando novas tecnologias e metodologias em sua prática.

É importante ressaltar que o arcabouço teórico fornecido por Perrenoud não se limita apenas às competências técnicas dos professores. Ele também enfatiza a importância das competências éticas, como a capacidade de agir com equidade, respeito e responsabilidade em relação aos alunos.

Em suma, o arcabouço teórico fornecido por Phillippe Perrenoud oferece uma visão abrangente e atualizada sobre as competências necessárias para a avaliação de professores no ensino fundamental. Suas dez novas competências para o ensino fornecem um guia sólido para entender os desafios e oportunidades dessa prática.

3.1 Desenvolvimento de critérios de avaliação adequados

Este manual tem como objetivo contribuir para o aprimoramento das práticas pedagógicas por meio de uma avaliação criteriosa e reflexiva do desempenho docente.

A rubrica apresentada neste manual foi elaborada com base em uma sólida fundamentação teórica e prática, reunindo critérios que buscam avaliar de forma objetiva e abrangente as competências essenciais para o exercício da docência na contemporaneidade. Cada competência foi detalhada com três níveis de desempenho – insuficiente, em desenvolvimento e satisfatório – fornecendo um guia claro para que os professores possam refletir sobre suas práticas, identificar áreas de melhoria e buscar o aperfeiçoamento contínuo.

Este material não é apenas uma ferramenta de avaliação, mas também um instrumento de formação, incentivando o docente a adotar uma postura reflexiva e proativa em relação ao seu desenvolvimento profissional. A partir dessa autoavaliação, espera-se que os educadores possam reconhecer seus pontos fortes e oportunidades de crescimento, contribuindo, assim, para a construção de ambientes de aprendizagem mais inclusivos, inovadores e eficazes.

O manual representa a culminação de um processo de investigação acadêmica e prática pedagógica desenvolvido ao longo do curso de Mestrado Profissional em Educação. Ele reflete o compromisso com a educação de qualidade e o desejo de transformar, de maneira significativa, o cenário educacional através da valorização e desenvolvimento contínuo dos profissionais da educação.

Critérios baseados nas competências:

Competência 1: Organizar e Dirigir Situações de Aprendizagem

Planejamento Didático

- **Nível 1 - Insuficiente:** O planejamento didático não é claro, objetivo e não define adequadamente os objetivos de aprendizagem, atividades e recursos.
- **Nível 2 - Em Desenvolvimento:** O planejamento está mais claro e objetivo, mas ainda precisa aprimorar a definição de objetivos significativos, a seleção de atividades diversificadas e o uso de recursos adequados.

- **Nível 3 - Satisfatório:** O planejamento é claro, objetivo e consistente, com definição desafiadora de objetivos de aprendizagem, atividades diversificadas e uso eficaz de recursos que promovem a aprendizagem ativa dos alunos.

Gestão da Sala de Aula

- **Nível 1 - Insuficiente:** O professor tem dificuldade em gerenciar a sala de aula, controlar o comportamento dos alunos e criar um ambiente positivo.
- **Nível 2 - Em Desenvolvimento:** O professor melhora o gerenciamento da sala de aula, mas precisa trabalhar mais nas regras consistentes, resolução de conflitos e motivação dos alunos.
- **Nível 3 - Satisfatório:** O professor gerencia a sala de aula com eficácia, estabelecendo regras claras, lidando construtivamente com conflitos e motivando os alunos em um ambiente colaborativo.

Acompanhamento e Avaliação da Aprendizagem

- **Nível 1 - Insuficiente:** Falta de acompanhamento adequado da aprendizagem dos alunos, sem feedback regular e individualizado.
- **Nível 2 - Em Desenvolvimento:** O professor utiliza alguns instrumentos de avaliação e oferece feedback, mas ainda precisa aprimorar a individualização e regularidade das avaliações.
- **Nível 3 - Satisfatório:** O acompanhamento é consistente e eficaz, utilizando diversos instrumentos, feedback regular e focado nas necessidades individuais dos alunos, promovendo a autoavaliação e reflexão crítica.

Competência 2: Administrar a Progressão das Aprendizagens

Diferenciação Pedagógica

- **Nível 1 - Insuficiente:** Não há diferenciação no ensino, com uso de metodologias homogêneas.

- **Nível 2 - Em Desenvolvimento:** O professor começa a utilizar algumas estratégias de diferenciação, mas ainda necessita aprimorar a personalização do ensino.
- **Nível 3 - Satisfatório:** A diferenciação pedagógica é efetiva, com o uso de estratégias variadas para atender às necessidades individuais dos alunos.

Prevenção e Remediação de Dificuldades

- **Nível 1 - Insuficiente:** Dificuldades dos alunos não são identificadas nem remediadas adequadamente.
- **Nível 2 - Em Desenvolvimento:** O professor identifica algumas dificuldades, mas precisa melhorar as medidas de apoio e recuperação.
- **Nível 3 - Satisfatório:** Dificuldades dos alunos são identificadas e abordadas com medidas eficazes de apoio e recuperação, promovendo o sucesso na aprendizagem.

Competência 3: Conceber e Evoluir Dispositivos de Diferenciação

Diagnóstico das Necessidades dos Alunos

- **Nível 1 - Insuficiente:** Não realiza diagnóstico preciso das necessidades dos alunos.
- **Nível 2 - Em Desenvolvimento:** Diagnóstico inicial das necessidades dos alunos é feito, mas precisa ser mais preciso e abrangente.
- **Nível 3 - Satisfatório:** O professor realiza diagnósticos completos utilizando instrumentos variados e considerando a diversidade da turma.

Acompanhamento e Avaliação da Diferenciação

- **Nível 1 - Insuficiente:** Não há acompanhamento ou avaliação da efetividade das propostas diferenciadas.
- **Nível 2 - Em Desenvolvimento:** O professor começa a avaliar as propostas diferenciadas, mas precisa aprimorar os ajustes nas atividades.

- **Nível 3 - Satisfatório:** Acompanhamento e avaliação das propostas são eficazes, com ajustes realizados para garantir o sucesso de todos os alunos.

Competência 4: Envolver os Alunos em sua Aprendizagem e Trabalho

Motivação e Engajamento dos Alunos

- **Nível 1 - Insuficiente:** Falta de estratégias para motivar e engajar os alunos.
- **Nível 2 - Em Desenvolvimento:** O professor utiliza algumas estratégias para engajamento, mas ainda precisa aprimorar.
- **Nível 3 - Satisfatório:** O professor utiliza estratégias eficazes para criar um ambiente de aprendizagem ativo e participativo.

Autonomia e Responsabilidade dos Alunos

- **Nível 1 - Insuficiente:** O professor centraliza o processo de aprendizagem, sem estimular a autonomia dos alunos.
- **Nível 2 - Em Desenvolvimento:** O professor começa a delegar tarefas e incentivar a autonomia, mas precisa melhorar.
- **Nível 3 - Satisfatório:** O professor incentiva a autonomia e responsabilidade de forma eficaz, delegando tarefas de acordo com as habilidades dos alunos.

Cooperação e Colaboração entre os Alunos

- **Nível 1 - Insuficiente:** O professor não promove a cooperação entre os alunos.
- **Nível 2 - Em Desenvolvimento:** O professor inicia a promoção de atividades colaborativas, mas ainda precisa aprimorar.
- **Nível 3 - Satisfatório:** O professor promove a colaboração de forma eficaz, criando atividades que incentivam o trabalho em equipe.

Competência 5: Trabalhar em Equipe

Comunicação e Colaboração

- **Nível 1 - Insuficiente:** O professor não se comunica de forma eficaz com seus colegas, tendo dificuldades para trabalhar em equipe e colaborar com os objetivos comuns.
- **Nível 2 - Em Desenvolvimento:** O professor começa a se comunicar melhor com seus colegas, mas ainda precisa aprimorar suas habilidades de colaboração em projetos e atividades em equipe.
- **Nível 3 - Satisfatório:** O professor se comunica de forma eficaz e colabora ativamente em projetos e atividades em equipe, respeitando as diferentes opiniões e ideias.

Resolução de Conflitos e Tomada de Decisões

- **Nível 1 - Insuficiente:** O professor tem dificuldade em lidar com conflitos na equipe e não contribui para a resolução de problemas.
- **Nível 2 - Em Desenvolvimento:** O professor começa a lidar com conflitos de forma mais eficaz, mas ainda precisa melhorar nas estratégias de mediação e busca por soluções consensuais.
- **Nível 3 - Satisfatório:** O professor lida com conflitos de forma eficaz, usando estratégias de mediação e comunicação assertiva, promovendo um ambiente de trabalho positivo.

Competência 6: Participar da Administração da Escola

Colaboração na Elaboração do Projeto Pedagógico da Escola

- **Nível 1 - Insuficiente:** O professor não participa da elaboração do Projeto Pedagógico da Escola (PPE), demonstrando desinteresse pelo planejamento escolar.
- **Nível 2 - Em Desenvolvimento:** O professor começa a participar do PPE, mas precisa aprimorar suas habilidades para contribuir com ideias e sugestões relevantes.

- **Nível 3 - Satisfatório:** O professor participa ativamente da elaboração do PPE, oferecendo sugestões e mostrando comprometimento com o projeto educativo da escola.

Envolvimento nas Reuniões e Tomada de Decisões

- **Nível 1 - Insuficiente:** O professor não se envolve nas reuniões da escola e não participa da tomada de decisões.
- **Nível 2 - Em Desenvolvimento:** O professor começa a se envolver mais nas reuniões e na tomada de decisões, mas ainda precisa melhorar na expressão clara de suas opiniões.
- **Nível 3 - Satisfatório:** O professor se envolve ativamente nas reuniões, contribuindo de forma proativa nas decisões, mostrando responsabilidade e compromisso com a instituição.

Competência 7: Informar e Envolver os Pais

Comunicação com os Pais

- **Nível 1 - Insuficiente:** O professor não se comunica de forma eficaz com os pais, não fornecendo informações claras e regulares sobre o progresso dos alunos.
- **Nível 2 - Em Desenvolvimento:** O professor começa a melhorar a comunicação com os pais, mas precisa fornecer informações mais detalhadas e organizar reuniões com maior regularidade.
- **Nível 3 - Satisfatório:** O professor comunica-se eficazmente com os pais, utilizando diversos canais de comunicação (reuniões, plataformas online, etc.), fornecendo informações detalhadas e regulares sobre o progresso dos alunos.

Envolvimento dos Pais no Processo Educativo

- **Nível 1 - Insuficiente:** O professor não incentiva o envolvimento dos pais nas atividades da escola e no acompanhamento da aprendizagem dos filhos.

- **Nível 2 - Em Desenvolvimento:** O professor começa a incentivar o envolvimento dos pais, mas ainda precisa criar mais oportunidades de participação.
- **Nível 3 - Satisfatório:** O professor incentiva ativamente a participação dos pais em diversas atividades escolares e no acompanhamento da aprendizagem dos filhos, valorizando a parceria entre escola e família.

Colaboração com os Pais na Resolução de Problemas

- **Nível 1 - Insuficiente:** O professor não colabora com os pais na resolução de problemas relacionados à aprendizagem ou comportamento dos alunos.
- **Nível 2 - Em Desenvolvimento:** O professor começa a colaborar com os pais, mas precisa melhorar na comunicação assertiva e na busca de soluções conjuntas.
- **Nível 3 - Satisfatório:** O professor colabora ativamente com os pais na resolução de problemas, buscando soluções conjuntas e mostrando respeito pelas diferentes perspectivas.

Competência 8: Utilizar Novas Tecnologias

Integração de Novas Tecnologias no Planejamento e Desenvolvimento das Aulas

- **Nível 1 - Insuficiente:** O professor não integra novas tecnologias nas aulas, utilizando métodos tradicionais e limitados.
- **Nível 2 - Em Desenvolvimento:** O professor começa a integrar tecnologias, mas ainda precisa melhorar na utilização de ferramentas digitais de forma criativa.
- **Nível 3 - Satisfatório:** O professor integra tecnologias de forma eficaz e criativa, utilizando diversas ferramentas digitais para promover a aprendizagem colaborativa e interativa.

Domínio de Ferramentas Digitais para o Ensino e Aprendizagem

- **Nível 1 - Insuficiente:** O professor não domina as ferramentas digitais, tendo dificuldades com recursos básicos.

- **Nível 2 - Em Desenvolvimento:** O professor começa a demonstrar domínio de algumas ferramentas digitais, mas precisa explorar melhor o potencial da tecnologia na educação.
- **Nível 3 - Satisfatório:** O professor domina diversas ferramentas digitais, utilizando-as para promover a aprendizagem, realizar pesquisas e se comunicar com alunos, pais e colegas.

Competência 9: Enfrentar Dilemas e Deveres Éticos da Profissão

Reflexão Crítica sobre a Prática Docente

- **Nível 1 - Insuficiente:** O professor não reflete criticamente sobre sua prática, nem busca aprimoramento contínuo.
- **Nível 2 - Em Desenvolvimento:** O professor começa a refletir sobre sua prática, mas precisa ser mais crítico e identificar oportunidades de melhoria.
- **Nível 3 - Satisfatório:** O professor reflete criticamente de forma consistente, identificando seus pontos fortes e fracos e buscando aprimoramento contínuo.

Compromisso com os Valores Éticos da Profissão

- **Nível 1 - Insuficiente:** O professor não demonstra compromisso com os valores éticos, agindo de forma irresponsável.
- **Nível 2 - Em Desenvolvimento:** O professor começa a demonstrar compromisso, mas precisa melhorar a atuação ética em todas as situações.
- **Nível 3 - Satisfatório:** O professor demonstra compromisso consistente com os valores éticos, agindo com responsabilidade em todas as circunstâncias.

Competência 10: Administrar sua Própria Formação Continuada

Participação Ativa em Atividades de Formação

- **Nível 1 - Insuficiente:** O professor não participa ativamente de atividades de formação continuada.

- **Nível 2 - Em Desenvolvimento:** O professor começa a participar de atividades formativas, mas precisa se envolver mais.
- **Nível 3 - Satisfatório:** O professor participa ativamente de atividades de formação, contribuindo para debates e aplicando o conhecimento adquirido em sua prática docente.

Reflexão Crítica sobre a Experiência de Formação

- **Nível 1 - Insuficiente:** O professor não reflete criticamente sobre as experiências formativas, nem aplica o conhecimento na prática.
- **Nível 2 - Em Desenvolvimento:** O professor começa a refletir sobre a formação, mas ainda precisa relacionar melhor o aprendizado com a prática.
- **Nível 3 - Satisfatório:** O professor reflete criticamente sobre as formações, aplicando o conhecimento adquirido e buscando melhorias contínuas.

A pontuação atribuída na avaliação de assiduidade e pontualidade dos professores do ensino fundamental é fundamentada em critérios claros que visam garantir o cumprimento das responsabilidades profissionais e a continuidade do processo de ensino-aprendizagem. As faltas e atrasos, quando não controlados, podem comprometer não apenas o rendimento do professor, mas também o progresso dos alunos e a regularidade das atividades escolares.

Nesse sentido, faltas médicas, comprovadas por atestado, são aceitas com uma pontuação moderada, considerando que se tratam de situações inevitáveis e justificadas. No entanto, mesmo essas faltas possuem um limite máximo de penalização, incentivando o equilíbrio entre o cuidado com a saúde e o compromisso com o trabalho. As faltas justificadas com antecedência também são vistas de forma atenuada, desde que respeitem as normas da escola, destacando a importância da comunicação e do planejamento prévio.

Por outro lado, as faltas injustificadas acarretam uma pontuação significativamente mais alta, sem limite máximo, visto que indicam um descompromisso com o planejamento escolar e afetam diretamente a continuidade das aulas. O mesmo princípio é aplicado aos

atrasos, que, embora possam acontecer, também têm uma gradação de penalização conforme sua frequência e duração. Atrasos de até 15 minutos recebem uma pontuação mais leve, com um limite estabelecido, enquanto atrasos superiores a esse tempo resultam em uma penalização maior, sem restrição de quantidade, evidenciando o impacto que esses atrasos podem ter no andamento das atividades em sala de aula.

4. UTILIZAÇÃO DOS RESULTADOS DA AVALIAÇÃO PARA PROMOVER MELHORIAS NA QUALIDADE DO ENSINO

O desenvolvimento de critérios de avaliação adequados é fundamental para garantir uma avaliação justa e eficiente dos professores no ensino fundamental. Esses critérios devem ser cuidadosamente elaborados, levando em consideração as competências necessárias para o bom desempenho dos educadores nessa etapa da educação.

Uma abordagem eficaz para desenvolver critérios de avaliação adequados é envolver os próprios professores no processo. Eles são os principais atores do ensino e têm um conhecimento profundo sobre as habilidades e conhecimentos necessários para realizar um bom trabalho. Ao incluí-los na definição dos critérios, é possível garantir que eles sejam relevantes e reflitam as demandas reais da sala de aula.

Além disso, é importante considerar diferentes dimensões na definição dos critérios de avaliação. Por exemplo, além das competências pedagógicas, também devem ser levadas em conta as habilidades socioemocionais dos professores, sua capacidade de se relacionar com os alunos e criar um ambiente propício à aprendizagem.

Para garantir a eficácia dos critérios de avaliação, é fundamental realizar um processo contínuo de revisão e atualização. À medida que novas pesquisas são realizadas e novas demandas surgem na área da educação, os critérios também devem evoluir para refletir essas mudanças. Além disso, é importante envolver todos os atores envolvidos no processo educacional - como gestores escolares, pais e alunos - na definição dos critérios, garantindo assim uma visão abrangente e democrática.

Em suma, o desenvolvimento de critérios de avaliação adequados é essencial para promover uma avaliação justa e eficiente dos professores no ensino fundamental. Ao envolver os próprios educadores no processo, considerar diferentes dimensões na definição dos critérios e utilizar indicadores objetivos, é possível garantir que a avaliação seja relevante e reflita as demandas reais da sala de aula.

4.1 Realização de observações em sala de aula e fornecimento de feedback construtivo

A realização de observações em sala de aula e o fornecimento de feedback construtivo são estratégias fundamentais para promover melhorias na qualidade do ensino no contexto do ensino fundamental. Essas práticas permitem que os professores recebam orientações específicas sobre seu desempenho, identifiquem pontos fortes e áreas que precisam ser desenvolvidas, e implementem mudanças efetivas em sua prática pedagógica.

As observações em sala de aula podem ser realizadas por gestores escolares, coordenadores pedagógicos ou outros profissionais especializados em avaliação educacional. Durante essas observações, é importante que o observador esteja atento a diferentes aspectos da prática do professor, como sua capacidade de planejamento das aulas, organização da sala, interação com os alunos, uso adequado dos recursos disponíveis e promoção da participação ativa dos estudantes.

Após as observações, é essencial fornecer um feedback construtivo aos professores. Esse feedback deve ser baseado em evidências concretas coletadas durante as observações e deve destacar tanto os pontos fortes quanto as áreas que precisam ser desenvolvidas. É importante que o feedback seja claro, objetivo e direcionado para a melhoria do desempenho do professor.

Uma abordagem eficaz para fornecer feedback construtivo é utilizar uma linguagem positiva e encorajadora. Em vez de focar apenas nos erros ou nas deficiências do professor, é importante destacar suas conquistas e oferecer sugestões concretas para aprimorar sua prática. Por exemplo, em vez de dizer "você não está conseguindo manter a atenção dos alunos", é preferível dizer "você pode tentar utilizar estratégias mais interativas para envolver os alunos durante as aulas".

Além disso, é importante que o feedback seja individualizado e adaptado às necessidades específicas de cada professor. Cada educador possui suas próprias habilidades, conhecimentos e desafios, e o feedback deve levar isso em consideração. Por exemplo, um professor pode precisar de orientações específicas sobre como lidar com comportamentos indisciplinados na sala de aula, enquanto outro pode precisar de sugestões para melhorar sua capacidade de planejamento das aulas.

É fundamental que o processo de observação e fornecimento de feedback seja contínuo e integrado à rotina escolar. Em vez de ser uma atividade isolada, realizada apenas uma vez por ano, as observações devem fazer parte do cotidiano dos professores. Dessa forma, eles terão a oportunidade de implementar mudanças gradualmente ao longo do tempo e acompanhar seu progresso.

Em resumo, a realização de observações em sala de aula e o fornecimento de feedback construtivo são estratégias essenciais para promover melhorias na qualidade do ensino no ensino fundamental. Ao realizar observações atentas e oferecer um feedback claro e encorajador aos professores, é possível identificar áreas que precisam ser desenvolvidas e implementar mudanças efetivas na prática pedagógica.

4.2 Utilização dos resultados da avaliação para promover melhorias contínuas na qualidade do ensino

A utilização dos resultados da avaliação é fundamental para promover melhorias contínuas na qualidade do ensino no contexto do ensino fundamental. Esses resultados fornecem informações valiosas sobre o desempenho dos professores e permitem identificar áreas que precisam ser aprimoradas, implementar mudanças efetivas e monitorar o progresso ao longo do tempo.

Uma forma de utilizar os resultados da avaliação é por meio da elaboração de planos de desenvolvimento profissional individualizados para os professores. Com base nos pontos fortes e nas áreas que precisam ser desenvolvidas identificadas durante a avaliação, esses planos podem incluir atividades de formação continuada, participação em cursos ou workshops específicos, leitura de livros ou artigos relacionados à prática pedagógica, entre outras estratégias.

Além disso, os resultados da avaliação também podem ser utilizados para orientar a tomada de decisões em nível escolar ou sistêmico. Por exemplo, se uma escola identifica que vários professores estão enfrentando dificuldades em relação ao uso adequado das tecnologias educacionais, ela pode investir em capacitação nessa área ou disponibilizar recursos adicionais para apoiar os educadores nesse processo.

Outra forma de utilizar os resultados da avaliação é por meio do compartilhamento

de boas práticas entre os professores. Ao identificar os professores que estão obtendo resultados excepcionais em determinadas áreas, é possível promover a troca de experiências e o aprendizado mútuo. Por exemplo, um professor que se destaca no uso de estratégias diferenciadas para atender às necessidades dos alunos com dificuldades de aprendizagem pode compartilhar suas práticas com outros educadores interessados em aprimorar suas habilidades nessa área.

Além disso, é importante que os resultados da avaliação sejam utilizados para promover uma cultura de melhoria contínua na escola. Isso significa que os resultados não devem ser vistos como um fim em si mesmos, mas como um ponto de partida para reflexão e ação. Os gestores escolares devem incentivar os professores a analisar seus resultados, identificar áreas que precisam ser desenvolvidas e implementar mudanças efetivas em sua prática pedagógica.

Por fim, é fundamental que a utilização dos resultados da avaliação seja transparente e democrática. Os professores devem ter acesso aos seus próprios resultados e receber orientações claras sobre como interpretá-los e utilizá-los para promover melhorias em sua prática. Além disso, é importante envolver todos os atores envolvidos no processo educacional - como gestores escolares, pais e alunos - na análise dos resultados e na definição das estratégias de melhoria.

CONCLUSÃO

A avaliação de professores no ensino fundamental desempenha um papel crucial na qualidade da educação oferecida aos alunos. Ao longo do manual "Avaliação de Professores no Ensino Fundamental - Uma Abordagem Baseada na Teoria das dez novas competências para o ensino de Phillippe Perrenoud", foram apresentadas reflexões sobre a importância dessa prática e seus impactos na formação dos educadores e no desenvolvimento dos estudantes.

Uma das principais reflexões é que a avaliação dos professores não deve ser encarada como uma mera formalidade ou um processo burocrático, mas sim como uma ferramenta essencial para promover melhorias contínuas na qualidade do ensino. Através da avaliação, é possível identificar pontos fortes e áreas que precisam ser desenvolvidas pelos educadores, permitindo um direcionamento mais eficaz das políticas educacionais e uma maior valorização do trabalho dos professores.

Além disso, a avaliação de professores no ensino fundamental também desempenha um papel importante na formação e desenvolvimento profissional dos educadores. Ao receber feedback construtivo sobre seu desempenho, os professores têm a oportunidade de refletir sobre suas práticas pedagógicas, identificar áreas que precisam ser aprimoradas e buscar estratégias mais eficazes para promover o aprendizado dos alunos. Dessa forma, a avaliação contribui para o crescimento profissional dos educadores e para a melhoria da qualidade do ensino.

Outra reflexão importante é que a avaliação de professores no ensino fundamental deve ser justa e equitativa. É fundamental garantir que os critérios utilizados na avaliação sejam claros, objetivos e alinhados com as competências necessárias para uma educação de qualidade. Além disso, é necessário considerar as diferentes realidades e contextos em que os educadores atuam, evitando julgamentos precipitados ou generalizações injustas. A avaliação justa contribui para valorizar o trabalho dos professores e promover um ambiente de confiança e colaboração nas escolas.

Por fim, é importante ressaltar que a avaliação de professores no ensino fundamental não deve ser encarada como um fim em si mesma, mas sim como um meio para promover melhorias na qualidade do ensino. Os resultados da avaliação devem ser

utilizados de forma construtiva, fornecendo subsídios para o planejamento pedagógico, o desenvolvimento profissional dos educadores e a implementação de políticas educacionais mais eficazes. Dessa forma, a avaliação se torna uma ferramenta poderosa para impulsionar a qualidade da educação oferecida aos alunos.

REFERÊNCIAS

PERRENOUD, Philippe et al. **As Competências para ensinar no século XXI: a formação dos professores e o desafio da avaliação.** Porto Alegre: Artmed, 2002.

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

PERRENOUD, Philippe. **Construir as competências desde a escola.** Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1999.

PERRENOUD, Philippe. **A Prática reflexiva no ofício de professor: profissionalização e razão pedagógica.** Porto Alegre: Artmed, 2002.

AUTORES

Marco Wandercil

Doutor em Educação pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Com Pós-Doutorado pela Universidade de Tarapacá (Chile). Professor Pesquisador do curso de Pedagogia e do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Municipal de São Caetano do Sul (USCS). Pesquisador visitante, credenciado por meio de edital público internacional, do Instituto Interuniversitario de Investigación Educativa (IESED-Chile) do Chile. Líder do Grupo de estudo ABC da Educação - Grupo de Estudos e Pesquisas sobre impacto das avaliações em larga escala em escolas inseridas em regiões de alta vulnerabilidade social do Grande ABC Paulista cadastrado no DGP/CNPq. Membro do Grupo de Avaliação, Políticas e Sistemas Educacionais (GRAPSE), cadastrado junto ao CNPq/MCT. Membro das seguintes Redes: Rede Brasileira de Pesquisa em Rankings, Índices e Tabelas Classificatórias na Educação Superior (Rede Rankintacs). Integrante da Red de Investigadores em Gobernanza Universitária e Instituciones Educativas (RIGUED). Rede de Autoavaliação da Pós-Graduação, da Red Iberoamericana de Investigadores en Gobierno y Gobernanza de la Educación Superior (RED2GES) (Universidad Simón Bolívar, sede Barranquilla-Colombia), Membro Titular da Fundación Red para la Educación Iberoamericana (FREI), Associação Nacional de Política e Administração Educacional (ANPAE), GT 11 (Política de Educação Superior) da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação (ANPEd) e Associação Fórum da Gestão do Ensino Superior nos Países e Regiões de Língua Portuguesa (FORGES). Avaliador de Cursos de Graduação do Banco de Avaliadores do SINAES (MEC/INEP). Experiência em Pesquisas com enfoques nos campos da Eficácia Escolar, Boas Práticas Escolares, Avaliação em Larga Escala, Rankings acadêmicos, Avaliação Externa e Autoavaliação Institucional, Administração Educacional, Políticas de Educação Superior e Governança Universitária, Formação de Professores, Planejamento Estratégico e Gestão de Pessoas.

LATTES: <http://lattes.cnpq.br/0052949409202192>

Fernanda Lopes Ceretti

Mestre em Educação pela Universidade Municipal de São Caetano do Sul (USCS). Pós-graduada em Violência Doméstica pela Universidade de São Paulo (USP) e Pós-graduada em Deficiência da Audiocomunicação pelo Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas (UNIFMU). Graduada em Pedagogia pelo Centro Universitário Fundação Santo André (CUFSA). Atuou como professora de Educação Especial e Itinerante na Prefeitura de São Bernardo do Campo e atualmente é estatutária da Prefeitura Municipal da Cidade de Santo André no Estado de São Paulo atuando como professora de Ensino Infantil e Fundamental I. Atuou na Gestão de Unidade Escolar de 2013 a 2022. Membro do Grupo de Estudos ABC da Educação - Grupo de Estudos e Pesquisas sobre o impacto das avaliações de larga escala em escolas inseridas em regiões de alta vulnerabilidade social do Grande ABC Paulista - cadastrado no DGP/CNPq.

LATTES: <http://lattes.cnpq.br/5307568420407144>

ANEXOS

Competência 1: Organizar e dirigir situações de aprendizagem	Planejamento Didático:	Nível 1 - Insuficiente: O professor não elabora um planejamento didático claro e objetivo, não definindo os objetivos de aprendizagem, as atividades e os recursos de forma adequada.	Nível 2 - Em Desenvolvimento: O professor começa a elaborar um planejamento didático mais claro e objetivo, mas precisa aprimorar suas habilidades para definir os objetivos de aprendizagem de forma desafiadora e significativa, selecionar atividades diversificadas e utilizar recursos didáticos adequados.	Nível 3 - Satisfatório: O professor elabora um planejamento didático claro, objetivo e consistente, definindo os objetivos de aprendizagem de forma desafiadora e significativa, selecionando atividades diversificadas e utilizando recursos didáticos adequados para promover a aprendizagem ativa dos alunos.	EQUIPE	PROFESSOR
	Gestão da Sala de Aula:	Nível 1 - Insuficiente: O professor não consegue gerenciar a sala de aula de forma eficaz, demonstrando dificuldade para controlar o comportamento dos alunos e criar um ambiente de aprendizagem positivo.	Nível 2 - Em Desenvolvimento: O professor começa a gerenciar a sala de aula de forma mais eficaz, mas precisa aprimorar suas habilidades para estabelecer regras claras e consistentes, lidar com conflitos de forma construtiva e motivar os alunos para a aprendizagem.	Nível 3 - Satisfatório: O professor gerencia a sala de aula de forma eficaz, estabelecendo regras claras e consistentes, lidando com conflitos de forma construtiva, motivando os alunos para a aprendizagem e criando um ambiente de respeito mútuo e colaboração.	EQUIPE	PROFESSOR
	Acompanhamento e Avaliação da Aprendizagem:	Nível 1 - Insuficiente: O professor não acompanha e avalia a aprendizagem dos alunos de forma adequada, não fornecendo feedback regular e individualizado e não identificando as necessidades de cada aluno.	Nível 2 - Em Desenvolvimento: O professor começa a acompanhar e avaliar a aprendizagem dos alunos de forma mais adequada, mas precisa aprimorar suas habilidades para utilizar diversos instrumentos de avaliação, fornecer feedback regular e individualizado e identificar as necessidades de cada aluno para ajudá-lo a progredir.	Nível 3 - Satisfatório: O professor acompanha e avalia a aprendizagem dos alunos de forma consistente e eficaz, utilizando diversos instrumentos de avaliação, fornecendo feedback regular e individualizado, identificando as necessidades de cada aluno para ajudá-lo a progredir e promover a sua autoavaliação e reflexão crítica.	EQUIPE	PROFESSOR

Competência 2: Administrar a progressão das aprendizagens	Diferenciação Pedagógica:	Nível 1 - Insuficiente: O professor não diferencia o ensino para atender às necessidades individuais dos alunos, utilizando metodologias únicas e homogêneas.	Nível 2 - Em Desenvolvimento: O professor começa a diferenciar o ensino, utilizando algumas estratégias para atender às necessidades dos alunos, mas precisa aprimorar suas habilidades para personalizar o aprendizado.	Nível 3 - Satisfatório: O professor diferencia o ensino de forma eficaz, utilizando diversas estratégias para atender às necessidades individuais dos alunos, promovendo o aprendizado de todos.	EQUIPE	PROFESSOR
	Prevenção e Remediação de Dificuldades:	Nível 1 - Insuficiente: O professor não identifica as dificuldades dos alunos de forma eficaz e não implementa medidas para ajudá-los a superar essas dificuldades.	Nível 2 - Em Desenvolvimento: O professor identifica algumas dificuldades dos alunos, mas precisa aprimorar suas habilidades para implementar medidas de apoio e recuperação eficazes.	Nível 3 - Satisfatório: O professor identifica as dificuldades dos alunos de forma eficaz e implementa medidas de apoio e recuperação de forma eficaz, ajudando-os a superar suas dificuldades e alcançar o sucesso na aprendizagem.	EQUIPE	PROFESSOR

Competência 3: Conceber e evoluir os dispositivos de diferenciação	Diagnóstico das Necessidades dos Alunos:	Nível 1 - Insuficiente: O professor não realiza um diagnóstico preciso das necessidades dos alunos, utilizando instrumentos inadequados e não considerando a diversidade da turma.	Nível 2 - Em Desenvolvimento: O professor realiza um diagnóstico inicial das necessidades dos alunos, mas precisa aprimorar suas habilidades para identificar as necessidades individuais de cada aluno de forma precisa e abrangente.	Nível 3 - Satisfatório: O professor realiza um diagnóstico preciso e completo das necessidades dos alunos, utilizando diversos instrumentos e considerando a diversidade da turma.	EQUIPE	PROFESSOR
	Acompanhamento e Avaliação da Diferenciação:	Nível 1 - Insuficiente: O professor não acompanha e não avalia a efetividade das propostas diferenciadas, não identificando os pontos que precisam ser aprimorados.	Nível 2 - Em Desenvolvimento: O professor começa a acompanhar e avaliar as propostas diferenciadas, mas precisa aprimorar suas habilidades para identificar os pontos que precisam ser aprimorados e realizar ajustes nas atividades.	Nível 3 - Satisfatório: O professor acompanha e avalia as propostas diferenciadas de forma sistemática e eficaz, identificando os pontos que precisam ser aprimorados e realizando ajustes nas atividades para garantir o sucesso de todos os alunos.	EQUIPE	PROFESSOR

Competência 4: Envolver os alunos em sua aprendizagem e em seu trabalho	Motivação e Engajamento dos Alunos:	Nível 1 - Insuficiente: O professor não consegue motivar e engajar os alunos em suas aulas, utilizando metodologias tradicionais e desinteressantes.	Nível 2 - Em Desenvolvimento: O professor começa a utilizar algumas estratégias para motivar e engajar os alunos, mas precisa aprimorar suas habilidades para criar um ambiente de aprendizagem ativo e participativo.	Nível 3 - Satisfatório: O professor utiliza diversas estratégias para motivar e engajar os alunos em suas aulas, criando um ambiente de aprendizagem ativo, participativo e significativo.	EQUIPE	PROFESSOR
	Autonomia e Responsabilidade dos Alunos:	Nível 1 - Insuficiente: O professor não incentiva a autonomia e a responsabilidade dos alunos, centralizando o processo de ensino e aprendizagem.	Nível 2 - Em Desenvolvimento: O professor começa a incentivar a autonomia e a responsabilidade dos alunos, mas precisa aprimorar suas habilidades para delegar tarefas e responsabilidades de forma eficaz.	Nível 3 - Satisfatório: O professor incentiva a autonomia e a responsabilidade dos alunos de forma eficaz, delegando tarefas e responsabilidades de acordo com as habilidades e o nível de desenvolvimento de cada aluno.	EQUIPE	PROFESSOR
	Cooperação e Colaboração entre os Alunos:	Nível 1 - Insuficiente: O professor não promove a cooperação e a colaboração entre os alunos, priorizando o trabalho individual e a competição.	Nível 2 - Em Desenvolvimento: O professor começa a promover a cooperação e a colaboração entre os alunos, mas precisa aprimorar suas habilidades para criar atividades e projetos que incentivem o trabalho em equipe.	Nível 3 - Satisfatório: O professor promove a cooperação e a colaboração entre os alunos de forma eficaz, criando atividades e projetos que incentivam o trabalho em equipe, a comunicação e o respeito mútuo.	EQUIPE	PROFESSOR

Competência 5: Trabalhar em equipe	Comunicação e Colaboração:	Nível 1 - Insuficiente: O professor não se comunica de forma eficaz com seus colegas, apresentando dificuldades em trabalhar em equipe e colaborar para o alcance de objetivos comuns.	Nível 2 - Em Desenvolvimento: O professor começa a se comunicar de forma mais eficaz com seus colegas, mas precisa aprimorar suas habilidades para colaborar em projetos e atividades em equipe.	Nível 3 - Satisfatório: O professor se comunica de forma eficaz com seus colegas, colaborando ativamente em projetos e atividades em equipe, demonstrando respeito pelas diferentes opiniões e ideias.	EQUIPE	PROFESSOR
	Resolução de Conflitos e Tomada de Decisões:	Nível 1 - Insuficiente: O professor tem dificuldade em lidar com conflitos na equipe, não contribuindo para a resolução de problemas e a tomada de decisões de forma consensual.	Nível 2 - Em Desenvolvimento: O professor começa a lidar com conflitos na equipe de forma mais eficaz, mas precisa aprimorar suas habilidades para mediar conflitos e buscar soluções consensuais.	Nível 3 - Satisfatório: O professor lida com conflitos na equipe de forma eficaz, utilizando estratégias de mediação e comunicação assertiva para buscar soluções consensuais e promover um ambiente de trabalho positivo.	EQUIPE	PROFESSOR

Competência 6: Participar da administração da escola	Colaboração na Elaboração do Projeto Pedagógico da Escola:	Nível 1 - Insuficiente: O professor não participa da elaboração do Projeto Político Pedagógico da Escola (PPP), demonstrando desinteresse em contribuir para o planejamento das ações da escola.	Nível 2 - Em Desenvolvimento: O professor começa a participar da elaboração do PPP, mas precisa aprimorar suas habilidades para contribuir com ideias e sugestões relevantes para o planejamento da escola.	Nível 3 - Satisfatório: O professor participa ativamente da elaboração do PPP, contribuindo com ideias e sugestões relevantes para o planejamento da escola, demonstrando comprometimento com o projeto educativo da escola.	EQUIPE	PROFESSOR
	Envolvimento nas Reuniões e Tomada de Decisões:	Nível 1 - Insuficiente: O professor não se envolve nas reuniões da escola e não participa da tomada de decisões, demonstrando desinteresse em contribuir para o bom funcionamento da escola.	Nível 2 - Em Desenvolvimento: O professor começa a se envolver nas reuniões da escola e a participar da tomada de decisões, mas precisa aprimorar suas habilidades para se expressar de forma clara e concisa e defender seus pontos de vista.	Nível 3 - Satisfatório: O professor se envolve ativamente nas reuniões da escola e participa da tomada de decisões de forma proativa, demonstrando responsabilidade e compromisso com o bem-estar da escola.	EQUIPE	PROFESSOR

Competência 7: Informar e envolver os pais	Comunicação com os Pais:	Nível 1 - Insuficiente: O professor não se comunica de forma eficaz com os pais, não fornecendo informações claras e regulares sobre o progresso dos alunos e as atividades da escola.	Nível 2 - Em Desenvolvimento: O professor começa a se comunicar de forma mais eficaz com os pais, mas precisa aprimorar suas habilidades para fornecer informações detalhadas e organizar reuniões individuais e coletivas de forma regular.	Nível 3 - Satisfatório: O professor se comunica de forma eficaz com os pais para fornecer informações detalhadas sobre o progresso dos alunos, as atividades da escola e os eventos importantes.	EQUIPE	PROFESSOR
	Envolvimento dos Pais no Processo Educativo:	Nível 1 - Insuficiente: O professor não incentiva o envolvimento dos pais no processo educativo, não criando oportunidades para que eles participem das atividades da escola e do acompanhamento da aprendizagem dos filhos.	Nível 2 - Em Desenvolvimento: O professor começa a incentivar o envolvimento dos pais no processo educativo, mas precisa aprimorar suas habilidades para criar oportunidades de participação dos pais nas atividades da escola e no acompanhamento da aprendizagem dos filhos.	Nível 3 - Satisfatório: O professor incentiva ativamente o envolvimento dos pais no processo educativo, criando diversas oportunidades para que eles participem das atividades da escola (reuniões, eventos, projetos, etc.) e do acompanhamento da aprendizagem dos filhos, demonstrando valorização da parceria entre escola e família.	EQUIPE	PROFESSOR
	Colaboração com os Pais na Resolução de Problemas:	Nível 1 - Insuficiente: O professor não colabora com os pais na resolução de problemas relacionados à aprendizagem ou ao comportamento dos alunos, demonstrando desinteresse em trabalhar em conjunto com as famílias.	Nível 2 - Em Desenvolvimento: O professor começa a colaborar com os pais na resolução de problemas relacionados à aprendizagem ou ao comportamento dos alunos, mas precisa aprimorar suas habilidades para se comunicar de forma clara e assertiva e buscar soluções em conjunto com as famílias.	Nível 3 - Satisfatório: O professor colabora ativamente com os pais na resolução de problemas relacionados à aprendizagem ou ao comportamento dos alunos, buscando soluções em conjunto com as famílias, demonstrando respeito e valorização das diferentes perspectivas.	EQUIPE	PROFESSOR

Competência 8: Utilizar novas tecnologias	Integração de Novas Tecnologias no Planejamento e Desenvolvimento das Aulas:	Nível 1 - Insuficiente: O professor não integra novas tecnologias no planejamento e desenvolvimento das aulas, utilizando métodos tradicionais e recursos didáticos limitados.	Nível 2 - Em Desenvolvimento: O professor começa a integrar novas tecnologias no planejamento e desenvolvimento das aulas, mas precisa aprimorar suas habilidades para utilizar ferramentas digitais de forma criativa e eficaz para promover a aprendizagem dos alunos.	Nível 3 - Satisfatório: O professor integra novas tecnologias de forma criativa e eficaz no planejamento e desenvolvimento das aulas, utilizando ferramentas digitais diversificadas para promover a aprendizagem ativa, colaborativa e interativa dos alunos.	EQUIPE	PROFESSOR
	Domínio de Ferramentas Digitais para o Ensino e Aprendizagem:	Nível 1 - Insuficiente: O professor não possui domínio de ferramentas digitais para o ensino e aprendizagem, demonstrando dificuldades em utilizar recursos tecnológicos básicos.	Nível 2 - Em Desenvolvimento: O professor começa a demonstrar domínio de algumas ferramentas digitais para o ensino e aprendizagem, mas precisa aprimorar suas habilidades para utilizar ferramentas mais complexas e explorar todo o potencial da tecnologia na educação.	Nível 3 - Satisfatório: O professor demonstra domínio de diversas ferramentas digitais para o ensino e aprendizagem, utilizando-as de forma criativa e eficaz para promover a aprendizagem dos alunos, pesquisar conteúdos e se comunicar com colegas e pais.	EQUIPE	PROFESSOR

Competência 9: Enfrentar os dilemas e deveres éticos da profissão	Reflexão Crítica sobre a Prática Docente:	Nível 1 - Insuficiente: O professor não demonstra capacidade de reflexão crítica sobre sua prática docente, não questionando seus métodos e decisões e não buscando aprimorar-se continuamente.	Nível 2 - Em Desenvolvimento: O professor começa a demonstrar capacidade de reflexão crítica sobre sua prática docente, mas precisa aprimorar suas habilidades para analisar seus pontos fortes e fracos e identificar oportunidades de melhoria.	Nível 3 - Satisfatório: O professor demonstra capacidade de reflexão crítica sobre sua prática docente de forma consistente, analisando seus pontos fortes e fracos, identificando oportunidades de melhoria e buscando aprimorar-se continuamente com base em princípios éticos.	EQUIPE	PROFESSOR
	Compromisso com os Valores Éticos da Profissão:	Nível 1 - Insuficiente: O professor não demonstra compromisso com os valores éticos da profissão, agindo de forma irresponsável e desrespeitando os princípios éticos que regem a docência.	Nível 2 - Em Desenvolvimento: O professor começa a demonstrar compromisso com os valores éticos da profissão, mas precisa aprimorar suas habilidades para agir de forma ética e responsável em todas as situações, mesmo diante de desafios e pressões.	Nível 3 - Satisfatório: O professor demonstra compromisso com os valores éticos da profissão de forma consistente, agindo de forma ética e responsável em todas as situações, mesmo diante de desafios e pressões, demonstrando respeito pelos alunos, colegas, pais e comunidade escolar.	EQUIPE	PROFESSOR

Competência 10: Administrar sua própria formação continuada	Participação Ativa em Atividades de Formação:	Nível 1 - Insuficiente: O professor não participa ativamente de atividades de formação continuada, demonstrando desinteresse pelo aprendizado e pela troca de experiências com outros profissionais.	Nível 2 - Em Desenvolvimento: O professor começa a participar ativamente de atividades de formação continuada, mas precisa aprimorar suas habilidades para se envolver nas atividades, fazer questionamentos e contribuir para o debate.	Nível 3 - Satisfatório: O professor participa ativamente de atividades de formação continuada de forma consistente, demonstrando interesse pelo aprendizado e pela troca de experiências com outros profissionais, contribuindo ativamente para o debate e aplicando o conhecimento adquirido em sua prática docente.	EQUIPE	PROFESSOR
	Reflexão Crítica sobre a Experiência de Formação:	Nível 1 - Insuficiente: O professor não reflete criticamente sobre a experiência de formação continuada, não relacionando o aprendizado com sua prática docente e não identificando oportunidades para aplicar o conhecimento adquirido.	Nível 2 - Em Desenvolvimento: O professor começa a refletir criticamente sobre a experiência de formação continuada, mas precisa aprimorar suas habilidades para relacionar o aprendizado com sua prática docente e identificar oportunidades para aplicar o conhecimento adquirido.	Nível 3 - Satisfatório: O professor reflete criticamente sobre a experiência de formação continuada de forma consistente, relacionando o aprendizado com sua prática docente e identificando oportunidades para aplicar o conhecimento adquirido, demonstrando compromisso com o aprimoramento contínuo de suas habilidades.	EQUIPE	PROFESSOR

Tipo de Falta	Descrição	Pontuação	Pontuação final
Faltas Médicas	Faltas comprovadas por atestado médico.	1 ponto por falta, até o limite máximo de 5 pontos no semestre.	
Faltas Justificadas	Faltas devidamente justificadas com antecedência, conforme normas da escola.	2 pontos por falta, até o limite máximo de 4 pontos no semestre.	
Faltas Injustificadas	Faltas sem justificativa ou fora dos prazos estabelecidos pela escola.	5 pontos por falta, sem limite máximo.	
Atrasos	Atrasos de até 15 minutos.	0,5 ponto por atraso, até o limite máximo de 4 pontos no semestre.	
Atrasos Excessivos	Atrasos de mais de 15 minutos.	1 ponto por atraso, sem limite máximo.	
Pontuação	Nível	Considerações	
Até 5 pontos	Excelente	O professor demonstra alto nível de assiduidade e pontualidade.	
De 6 a 10 pontos	Bom	O professor demonstra bom nível de assiduidade e pontualidade, mas precisa se atentar para algumas faltas ou atrasos.	
De 11 a 15 pontos	Regular	O professor demonstra regularidade na assiduidade e pontualidade e precisa se esforçar para reduzir o número de faltas ou atrasos.	
Acima de 15 pontos	Insuficiente	O professor demonstra baixo nível de assiduidade e pontualidade, o que pode afetar seu desempenho e o andamento das aulas.	

OBSERVAÇÕES EXTRAS:

--