

Percepção do docente sobre a avaliação do desempenho docente e o seu impacto na valorização das práticas pedagógicas

Teacher perception on teacher performance assessment and its impact on valuing pedagogical practices

Andreia Gomes¹
João Pascoinho²

258

Resumo: De acordo com o Decreto Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro, é implementado na carreira docente, um sistema de avaliação que pretende monitorizar a qualidade de ensino nas salas de aula e proporcionar oportunidades para todos os intervenientes no processo. Na regulamentação da avaliação docente um dos objetivos visa a valorização e o desempenho pessoal e profissional dos docentes. Foi com base nestes propósitos que se definiu o objetivo deste estudo que consistiu em verificar qual a percepção que os professores têm acerca do processo de avaliação do desempenho docente (ADD) e qual o seu impacto na valorização das suas práticas pedagógicas. Participaram no estudo professores de Escolas e/ou Agrupamentos de Escolas Públicas de Portugal Continental, integrados na carreira, em período probatório e/ou em regime de contrato de trabalho a termo resolutivo, do Pré-Escolar ao Secundário e de qualquer departamento curricular. Os professores responderam a um questionário *online* no Google Forms, de forma voluntária e anónima, a questões fechadas que mediram a sua opinião usando uma escala de Likert e a questões abertas. Os dados recolhidos foram analisados através de técnicas de Estatística Descritiva e Inferencial e os resultados mostraram que os docentes concordam em ser avaliados, mas discordam com o atual modelo da ADD e do modo como o seu processo de desenvolvimento tem importância, podendo os seus impactos ser bastante negativos. Este estudo conclui que os docentes não concordam que a ADD promova momentos de autorreflexão “na” e “sobre” a ação e prática desenvolvidas nem estimulam a reflexão crítica das suas práticas pedagógicas, não permitindo a sua valorização.

¹ Pós-Graduação em Administração e Organização Escolar pelo Instituto Europeu de Estudos Superiores (IEES). Professora Q.A. do Agrupamento de Escolas Júlio Dantas, Lagos, do Grupo 520 Email: andreia.rego@sapo.pt

² Professor Adjunto no Instituto Europeu de Estudos Superiores (IEES) e Professor Coordenador do Curso de Formação Especializada em Administração e organização Escolar da Escola Superior de Educação de Fafe. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0620-4250>. Email: joao.pascoinho@iees.pt

Recebido em 18/11/2022

Aprovado em 04/12/2022

Sistema de Avaliação: *Double Blind Review*



Palavras-chave: Avaliação do Desempenho Docente, Desenvolvimento Profissional, Valorização das Práticas Pedagógicas.

Abstract: In accordance with Regulatory Decree nº 26/2012, of February 21, an evaluation system is implemented in the teaching career that aims to monitor the quality of teaching in classrooms and provides opportunities for all those involved in the process. In the regulation of teacher evaluation, one of the objectives is to enhance the personal and professional performance of teachers. It was based on these purposes that the objective of this study was defined, which consisted of verifying the perception that teachers have about the process of evaluation of teaching performance (ADD) and what is its impact on the valorization of their pedagogical practices. The participants were teachers from Schools and/or Groups of Public Schools in Mainland Portugal, who were integrated into the career, on a probationary period and/or under a fixed-term employment contract, from Pre-School to Secondary and from all curricular departments. These teachers answered an online questionnaire on Google Forms, voluntarily and anonymously, to closed questions that measured their opinion using a Likert scale and to open questions. The collected data were analyzed using Descriptive and Inferential Statistics techniques and the results showed that teachers agree with being evaluated. Nevertheless, they disagree with the current ADD model and the way in which its development process is important. Their answers show that its impact can be quite negative. This study concludes that teachers do not agree that ADD promotes moments of self-reflection "on" and "on" the action and practice developed. It doesn't encourage critical reflection on their pedagogical practices, nor allows their appreciation.

Keywords: Teacher Performance Assessment, Professional Development, Valuing Pedagogical Practices.

Introdução

“Avaliar” significa, no dicionário da Língua Portuguesa, determinar o valor, o preço, a importância de alguma coisa, bens ou serviços, e é uma tarefa que requer rigor, seriedade e competência. A avaliação acompanha-nos ao longo da vida. Acompanha-nos ao longo de todo o nosso percurso académico, mas também no domínio das nossas experiências e atividades quotidianas, pois na nossa sociedade existem processos sociais que tendem a hierarquizar, classificar, verificar e calcular aquisições, investimentos, bens, valores e desempenhos. Hadji (1994) refere que o ato de avaliar pode significar, entre outras coisas, verificar, julgar, estimar, situar, representar, determinar, ou simplesmente dar um conselho. Como referem Cunha et al., citando Cascio (2006), a avaliação “é um processo de medição, tal como um mecanismo

emocional”. É, pois, um processo complexo que, para além de medir os resultados alcançados pelo profissional, tem um importante impacto na sua motivação, autoestima e sentimento de pertença ao grupo (Camara, 2015).

Mas em qualquer tipo de avaliação existem fatores a ter em conta que passam pelos diferentes valores de quem avalia e de quem é avaliado, o contexto em que se desenrola a avaliação, as diversas previsões envolvidas nos processos avaliativos, que condicionam a avaliação e cujos efeitos nos levam a refletir.

Nos últimos anos assistimos a grandes mudanças na sociedade que têm, inevitavelmente, provocado transformações significativas no contexto escolar, e que têm levado os professores a refletirem as suas práticas, enquanto “atores” de uma instituição e “atores” de sala de aula. É deste modo, que o papel desempenhado pelos professores se revela importante no desenvolvimento do sistema educativo, das escolas e, sobretudo, no sucesso escolar dos alunos. Foram as mudanças, as transformações das condições de trabalho dos professores e a redefinição constante das suas atividades nas diversas dimensões que conduziram a várias reformas educativas a que tenho assistido nestes últimos vinte anos. As mudanças nas políticas de gestão na educação conduziram à pertinente necessidade de se estabelecerem indicadores de controlo que permitam aferir da qualidade dos serviços prestados pelos docentes. Com base nesta necessidade, a avaliação de desempenho, para além do papel de indicador do desenvolvimento profissional dos docentes, permite a gestão dos resultados de aprendizagem, diagnosticar as necessidades de formação no sentido de resolver os problemas e de melhorar as práticas pedagógicas e potencia um contributo para o sucesso e para o desenvolvimento organizacional das escolas. São estes os princípios orientadores que constituem os objetivos enunciados no artigo 3.º, do CAPÍTULO II, do Decreto Regulamentar n.º 26/2012 de 21 de fevereiro. Esta é a presente regulamentação que orienta o novo regime de avaliação do desempenho docente e que introduziram as atuais alterações ao Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário. Foi a partir do exposto no ponto 1 do artigo 3.º, “a avaliação do desempenho do pessoal docente visa a melhoria da qualidade do serviço educativo e da aprendizagem dos alunos, bem como a valorização e o desenvolvimento pessoal e profissional dos docentes” que se estabeleceu o tema desta investigação e o ponto de partida para a definição do problema a investigar (Decreto Regulamentar n.º 26/2012).

Não há dúvida que, nos últimos anos, a avaliação do desempenho docente (ADD) tem ocupado um dos temas centrais da política educativa, levando à discussão da profissão docente

e a sua avaliação. De acordo com Peterson (2000), a importância da avaliação dos professores no sistema educativo deriva do facto de possibilitar a melhoria do ensino. Mas este tema da avaliação tem gerado grandes contestações, discussão pública, instabilidade nas escolas e desconfiança junto dos docentes. As inúmeras alterações legislativas expressas no Estatuto da Carreira Docente (ECD), e respetivas regulamentações, introduziram mudanças nas práticas de avaliação do desempenho docente. E uma das principais razões para estas alterações relaciona-se com o aumento do nível de exigência que se coloca aos educadores e professores no contexto português. As mudanças conturbadas e os períodos de instabilidade dos governos em Portugal, têm influenciado negativamente os professores. As políticas educativas que geram insegurança, incerteza e instabilidade profissional, dificultam a aceitação e promovem o descontentamento dos docentes face às atuais reformas políticas educativas.

Este descontentamento contradiz as medidas do governo que visam a melhoria da qualidade da educação, impostas pelas mudanças sociais, no sentido de “promover a cooperação entre os professores e reforçar as funções de coordenação, pois o seu trabalho, para que produza melhores resultados, não pode ser atomizado e individualizado.” (Decreto-Lei 15/2007).

Segundo Graça et al. (2011, p. 5), “a avaliação de professores é uma tarefa de enorme complexidade e que o seu processo de desenvolvimento não é anódino, podendo os impactos dessa avaliação ser extremamente positivos, ou pelo contrário, extremamente negativos”. Segundo Queiroga (2015), tendo em conta a complexidade da intervenção educativa na sala de aula, o contexto onde se desenvolve a ação, e as características pessoais dos professores e dos alunos, a avaliação do professor implica e reforça o profissionalismo docente, e constitui uma necessidade institucional, profissional e pessoal. As recomendações internacionais referem que a avaliação de professores deve ter por base o pressuposto do desenvolvimento profissional dos docentes, tendo em vista, por um lado, o aperfeiçoamento contínuo das práticas letivas e, por outro lado, as escolas como organizações. “A conceção de um sistema de avaliação que procure a melhoria dos sistemas de ensino e da qualidade das aprendizagens dos alunos não se limita a verificar comportamentos, no sentido de verificar as competências dos professores, mas analisa, igualmente, os resultados do seu trabalho” (Graça et al., 2011, p.20).

Independentemente do modelo de ADD implementado, a principal preocupação da política educativa é promover e valorizar o desenvolvimento profissional dos professores e, consequentemente, incrementar a melhoria das aprendizagens e sucesso dos alunos, garantindo o nível de qualidade do serviço público. Para tal, é indispensável que os docentes avaliadores e avaliados reconheçam a necessidade da avaliação, para que possam ser criadas as condições

promovidas pela política educativa. Mas a avaliação, segundo Fernandes (2008), só terá utilidade e significado se as escolas e os professores se mostrarem interessados em analisar e avaliar o trabalho que realizam e só assim se poderão desenvolver atitudes positivas e construtivas relativamente ao contributo da avaliação docente. Costa e Fialho (2012) demonstraram através de uma investigação, que os professores reconhecem a avaliação do desempenho docente como uma necessidade para o desenvolvimento profissional, evidenciando uma atitude de abertura e de aprendizagem face à implementação da mesma. No entanto, concluíram que esta avaliação não promoveu o desenvolvimento da melhoria da qualidade da escola, não diagnosticou os aspetos a melhorar no seu desempenho e não fomentou uma prática reflexiva e colaborativa. Noutro estudo, desenvolvido por Alves e Aguiar (2013), que tinha como principal objetivo dar conta das conceções e práticas desenvolvidas pelos professores face às alterações introduzidas no sistema de avaliação de professores, conclui que apesar de os professores entenderem que a ADD deve contribuir para o desenvolvimento profissional, o modelo não promove, bem como não contribui para a melhoria das aprendizagens dos alunos e da qualidade do ensino.

Murillo (2007), refere que uma proposta de avaliação docente terá de ter em conta o que significa ser bom professor “que um bom docente é aquele que desenvolve boas práticas na sala de aula, que os seus alunos aprendem, que sabe a matéria e sabe ensiná-la, ou aquele que possui um determinado número de características e traços próprios”. Esta ideia está de acordo com Goldrick (2002), este menciona que para implementar um sistema de avaliação é necessário clarificar primeiro o que um professor de qualidade deve saber e ser capaz de fazer, definindo, portanto, padrões de desempenho. É também muito importante que a avaliação docente seja vista de forma positiva e como alguns autores referem “numa instituição escolar deverá existir uma relação simbiótica entre os professores e a escola: o que é bom para a escola é bom para os professores” (Graça et al., 2011, p.20).

Tendo em consideração as afirmações e estudos dos vários autores mencionados, este projeto enquadra-se como uma investigação que se reveste de bastante importância para a análise da perceção dos professores sobre a ADD e o impacto na valorização das suas práticas pedagógicas.

Metodologia

De acordo com o Decreto Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro, é implementado na carreira docente, um sistema de avaliação que pretende monitorizar a qualidade de ensino nas salas de aula e proporcionar oportunidades para todos os intervenientes no processo, o que, inevitavelmente, gera alguns desafios. Se na regulamentação da avaliação docente um dos objetivos visa a valorização e o desempenho pessoal e profissional dos docentes, será este modelo de avaliação, um importante e decisivo processo ao serviço da qualidade pedagógica e da qualidade do ensino dos professores? Que perceção têm os professores sobre o impacto deste sistema de avaliação na valorização das suas práticas pedagógicas? Foi com base nestas premissas iniciais que se desencadeou o processo desta investigação. Para responder a estas questões de partida, definiu-se como objetivo geral de investigação:

- Verificar qual a perceção que os professores têm acerca do processo de avaliação do desempenho docente e qual o seu impacto na valorização das suas práticas pedagógicas.

Sujeitos

A amostra utilizada neste estudo foi obtida por conveniência, constituída por professores de Escolas e/ou Agrupamentos de Escolas Públicas de Portugal Continental, cujos critérios de inclusão foram os seguintes: ser professor integrado na carreira, em período probatório e/ou em regime de contrato de trabalho a termo resolutivo; e aceitar participar voluntariamente no estudo.

Participaram neste estudo 230 professores (avaliadores e avaliados) do ensino público de Escolas e/ou Agrupamentos. A amostra é constituída por 176 professores do género feminino (76,5%) e 54 professores do género masculino (23,5%), apresentando um valor médio de idade de, aproximadamente, 46 anos, sendo que a maioria, 100 participantes tinham idades compreendidas entre os 40 e 49 anos (43,5%). A formação académica mais elevada desta amostra é a Licenciatura, correspondentes a 142 professores (61,5%), 1 professor possui Bacharelato e os restantes professores, para além da Licenciatura, têm graduação superior como Pós-Graduação, Mestrado e/ ou Doutoramento. A grande maioria dos professores (66,1%) pertence ao Quadro de Agrupamento e/ou Quadro de Escola Não Agrupada, 18,7% são contratados e 15,2% são do Quadro de Zona Pedagógica, existindo, portanto, uma significativa estabilidade profissional.

A amostra é constituída por professores de todos os níveis de ensino desde o ensino Pré-Escolar ao ensino Secundário, exercendo a sua maioria (68,3%) cumulativamente, o 3º ciclo do

Ensino Básico e o ensino Secundário. Os professores pertencem a vários departamentos curriculares, sendo o departamento da Matemática e Ciências Experimentais o mais representativo com 73 professores (31,7%) e os professores pertencentes ao Pré-Escolar e a lecionar como Técnicos Especializados, os menos representativos, com 7 professores e 1 professor, respetivamente (3,4%). Uma vez que a amostra é constituída por professores de todos os níveis de ensino que estão atualmente a exercer atividade letiva, estão representados todos os níveis de escolaridade e pertencem a vários departamentos curriculares, estamos perante uma amostragem que demonstra representatividade da população docente e cujas as conclusões deste estudo podem extrapolar, com confiança, para o universo da população docente. O tempo de serviço até 31 de agosto de 2021 situa-se acima dos 25 anos, 113 professores lecionam há mais de 25 anos (49,1%), constatando-se que 4 professores lecionam há menos de 4 anos e 26 professores têm entre 4 a 12 anos de serviço, perfazendo um total de 13% da amostra com participantes que têm menos de 13 anos de serviço letivo. Relativamente ao posicionamento na carreira, verifica-se que 27,8% do amostra encontra-se no 4º escalão da carreira docente, constatando-se que abaixo deste escalão temos 29,1% dos professores e do 4º ao 10º escalão temos assim uma representatividade maior da amostragem (70,9%), podendo afirmar que esta percentagem de professores já foi avaliado com uma avaliação externa, pelo menos uma vez, no 3º escalão, de acordo com o enunciado no artigo 18.º, da SECÇÃO III, CAPÍTULO II, do Decreto Regulamentar n.º 26/2012 de 21 de fevereiro. Tendo por base este decreto, 219 professores (94,8%) já foi avaliado de acordo com o regulamento que tem por base este decreto regulamentar. Deste universo de 218 professores, 110 professores (50,5%) já realizaram Avaliação Interna e Externa (efetuada por docentes avaliadores interno e externo) e sensivelmente metade, 108 professores (49,5%) apenas foram avaliados por docentes avaliadores internos (Avaliação Interna). Desta amostra e desde que o regulamento está em vigor, a maioria dos professores do universo dos 230, não desempenhou cargos relacionados com o processo da ADD (70%). Dos 69 professores que já desempenharam cargos relacionados com o processo da ADD, a maioria foi Avaliador Interno (79,7%), sendo que 28 professores foram apenas Avaliadores Internos (40,6%) e 27 professores (39,1%) que já foram Avaliadores Internos já exerceram outros cargos como Avaliadores Externos ou Membros da secção de ADD do Conselho Pedagógico. Os restantes 14 professores ou foram apenas Avaliadores Externos (14,5%) ou apenas membros da secção de ADD do Conselho Pedagógico (5,8%).

Tipologia de investigação e instrumento de recolha de dados

O instrumento utilizado para recolha e análise da informação foi de natureza quantitativa, o inquérito por questionário. Realizou-se, assim, uma investigação de tipologia descritiva e quantitativa.

A estratégia de investigação quantitativa constitui-se como um processo sistemático de recolha de dados observáveis e quantificáveis, baseado na observação de factos, acontecimentos e fenómenos objetivos, que existem independentemente do investigador (Freixo, 2011, p. 144).

Segundo Santos e Henriques (2021), a abordagem quantitativa na investigação no campo educacional tem acrescentado um valor significativo no conhecimento e interpretação de fenómenos transversais, na identificação de tendências, na comparação entre categorias gerais e na realização de análises extensivas.

Este instrumento é de simples análise e possibilita a recolha de informação de uma forma rápida, sem grandes custos, e sem dificuldade para os inquiridos. O inquérito por questionário aplicado nesta investigação foi do tipo misto e, tal como o nome indica, são questionários que apresentam questões de resposta aberta e resposta fechada. Este questionário era constituído por 45 questões fechadas e 5 questões abertas, construído para o efeito tendo em conta os objetivos definidos.

Foi feita, de acordo com a definição do objetivo geral, uma revisão bibliográfica referente a questionários que pudessem estimar, de uma forma holística, a avaliação do desempenho docente, no contexto português, com questões organizadas e lógicas e que analisassem as questões que se pretendiam mensurar, concretamente: i) avaliar a posição dos docentes face à ADD; ii) perceber a opinião dos docentes, com base no seu desempenho, sobre o processo de avaliação na dimensão “Prática científica e pedagógica”; iii) perceber possíveis impactos da ADD no desenvolvimento profissional; iv) e perceber se o docente considera que as práticas na ADD valorizam as suas práticas pedagógicas, e se o contrário determina a sua posição sobre a ADD.

Assim sendo, foram adaptadas as questões de vários questionários e selecionadas as mais específicas e de acordo com os objetivos desta investigação. O questionário era constituído por cinco Grupos de Questões. O Grupo I era constituído por questões relativas aos dados pessoais e profissionais dos docentes. Estas questões foram adaptadas de Chaves (2020), num estudo desenvolvido para a elaboração da sua Tese de Mestrado em Ciências da Educação, intitulada “A Avaliação do Desempenho Docente – (Im)Possibilidades de Desenvolvimento Profissional. Estudo de caso numa escola secundária”. O Grupo II era constituído por questões relacionadas com a perceção do docente face à ADD. Estas questões, 13 fechadas, foram

adaptadas de um questionário de uma Tese de Mestrado em Supervisão e Avaliação Escolar “Percepção dos professores face à avaliação e face ao modelo de Avaliação do Desempenho Docente” (Serrano, 2015). O Grupo III era constituído por questões relacionadas com a percepção do docente relativamente ao processo de avaliação, com base no seu desempenho, concretamente, na dimensão “Prática científica e pedagógica”. Estas questões, 5 fechadas, foram adaptadas de um questionário de Alves *et al.* (2018), sobre um estudo intitulado “Percepção dos professores sobre a avaliação do desempenho docente” retirado de uma Revista Portuguesa De Educação. O Grupo IV era constituído por 5 questões fechadas e 1 aberta em que se pretendeu, saber qual a opinião dos docentes quanto ao impacto geral da ADD no seu desenvolvimento profissional. Este grupo de questões foi adaptado de Marques (2011), na sua Tese de Mestrado em Ciências da Educação, intitulada “Percepções de docentes sobre as dimensões da avaliação do desempenho docente: supervisão e colaboração na cultura docente”. O último grupo de questões, o Grupo V, era constituído por questões relacionadas com a percepção que o docente tem relativamente às práticas desenvolvidas na ADD e a contribuição destas para a valorização das suas práticas pedagógicas. As questões deste grupo, 10 fechadas e 4 abertas, foram adaptadas de um questionário de Chaves (2020), na sua Tese de Mestrado em Ciências da Educação, intitulada “A Avaliação do Desempenho Docente – (Im)Possibilidades de Desenvolvimento Profissional. Estudo de caso numa escola secundária”.

Os Grupos de Questões II, III, IV e V, tinham um tipo escala de respostas de Likert com cinco possibilidades de resposta numa escala de 1 a 5 (Discordo totalmente, Discordo, Não tenho opinião, Concordo e Concordo totalmente). Para as variáveis da escala de Likert foram calculadas as estatísticas mais relevantes, com recurso ao IBM SPSS versão 28.0.1.1., tais como a média, a mediana, a moda, e o desvio padrão, entre outros. Para a representação gráfica das questões por grupo/categoria foram calculadas para as variáveis da escala Likert, a frequência absoluta (N) e a frequência relativa (%).

Apresentação e Análise Dos Resultados

Após suspender o questionário on-line, no Google Forms, procedeu-se à recolha dos dados resultantes dos questionários respondidos, que foram descarregados em ficheiro Excel. Estes dados recolhidos foram transferidos para o programa estatístico IBM SPSS Statistics, versão 28.0.1.1. procedendo de seguida à análise usando predominantemente estatística descritiva e também inferencial. Assim, e com o questionário dividido por 5 Grupos de

Questões (Dados pessoais e Profissionais, já analisado na descrição da amostra; Percepção face à Avaliação do Desempenho Docente (ADD); Percepção sobre o processo de avaliação na dimensão “Prática científica e Pedagógica”; Percepção sobre os contributos da ADD para o desenvolvimento profissional; e Percepção sobre os contributos da ADD que potenciam a existência de melhorias nas práticas pedagógicas) iniciamos aqui a sua análise.

Nesta primeira categoria (Grupo II), Percepção face à Avaliação do Desempenho Docente (ADD), percebe-se que na sua grande maioria os docentes concordam (122

II – Percepção face à Avaliação do Desempenho Docente (ADD)

		2.1. Concordo que os professores sejam avaliados.	2.2. Concordo com a ADD.	2.3. A avaliação premia o desempenho profissional.	2.4. A avaliação pondera os aspetos didáticos.	2.5. A avaliação pondera os aspetos científicos.	2.6. A ADD ajuda na preparação e organização das atividades letivas.	
N	Válido	230	230	230	230	230	230	
	Omisso	0	0	0	0	0	0	
	Média	4,00	2,28	1,73	2,60	2,65	1,97	
	Mediana	4,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	
	Modo	4	2	1	4	4	2	
	Erro Desvio	1,080	1,216	,846	1,214	1,219	,993	
		2.7. A ADD aumenta o grau de cumprimento das orientações curriculares e programáticas.	2.8. A ADD influencia o processo de avaliação das aprendizagens dos alunos e forma de atuação dos docentes.	2.9. A ADD promove a participação em atividades formativas.	2.10. A ADD promove a partilha de práticas profissionais.	2.11. A ADD permite uma reflexão sobre as práticas letivas.	2.12. A ADD contribui para o desenvolvimento profissional dos docentes.	2.13. A ADD promove o desenvolvimento e qualidade educativa do agrupamento.
N	Válido	230	230	230	230	230	230	230
	Omisso	0	0	0	0	0	0	0
	Média	1,90	2,04	2,73	2,10	2,61	2,11	1,95
	Mediana	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
	Modo	2	2	4	2	4	2	2
	Erro Desvio	,975	1,065	1,284	1,087	1,269	1,126	,992

Tabela 1 - Estatística descritiva (média, mediana, moda e desvio padrão) referente às respostas das questões do Grupo II sobre a opinião dos docentes relativamente ao processo da ADD.

participantes) ou concordam totalmente (76 participantes) em ser avaliados. Graficamente (gráfico 1), verifica-se que essa concordância equivale a 86,0% da opinião docente. Contrariamente a esta questão, verifica-se na tabela 1, que há uma discordância com o processo da avaliação do desempenho docente, estando a opinião numa média de 2,3 em 5 valores.

Também não existem dúvidas que os docentes discordam do facto da avaliação premiar o desenvolvimento docente, uma vez que o indicador nos remete para os 1,7 valores e obtendo-se em termos percentuais (discordo totalmente e discordo), 89,1% de discordância.

Relativamente ao gráfico 1, uma das grandes questões que se punha nesta opinião era o facto de os docentes serem avaliados em dimensões que pensamos serem pertinentes num desenvolvimento docente, o caso do aspeto científico e didático.

No caso do aspeto didático, 56,9% dos docentes discorda que essa dimensão deve ser avaliada, já na dimensão científica as respostas situaram-se nos 55,2%, revelando a pouca importância destes dois aspetos serem contemplados na ADD.

Na perceção da ADD em ajudar na preparação e na organização das atividades letivas, é clara a opinião dos docentes, mostrando não ser uma forma clara de auxílio, situando-se este indicador no índice negativo, obtendo-se um valor de 2,0.

O mesmo sucede com o grau de cumprimento das orientações curriculares e programáticas, tendo a opinião dos participantes revelado que a ADD não beneficia a sua execução, e 1,9 de média é o valor que coloca esta questão nos parâmetros negativos, obtendo-se 83,4% de opiniões não concordantes (discordo totalmente e discordo). Com um valor semelhante (78,2%), os docentes referem-se à ADD como um processo que não influencia a forma de atuação docente perante a avaliação das aprendizagens dos alunos. A mesma opinião, mas menos significativa, têm-na no que diz respeito às atividades formativas, isto é, a ADD não tende a ser vista como factor promotor da participação em atividades desta natureza, uma vez que o valor se situa no 2,7 de média, com 51,3% de respostas obtidas.

No que diz respeito às práticas profissionais, o índice situa-se em 2,1 uma vez que os docentes não sentem que haja uma partilha de práticas profissionais, sendo a discordância de 74,8% dos inquiridos. A ADD para a maioria dos docentes, revela não ter sido uma ferramenta eficaz na sua avaliação, assim como, não tem permitido ao docente realizar uma reflexão sobre as suas práticas letivas como nos revela os dados percentuais de 57,3% obtidos na tabela de frequência e com 2,6 de valor médio de respostas obtidas para as opções discordo totalmente e discordo da escala.

Para se averiguar a contribuição da ADD no desenvolvimento profissional dos docentes, obteve-se uma média de respostas de 2,1, que se revela em 74,4% dos docentes com uma percepção negativa acerca do processo atual da ADD. Na última questão deste grupo, os docentes manifestaram novamente a sua opinião negativa em como a ADD não promove o desenvolvimento e a qualidade educativa do agrupamento, uma vez que a média de respostas se situou nos 2,0 valores, com 79,6% de respostas discordantes.

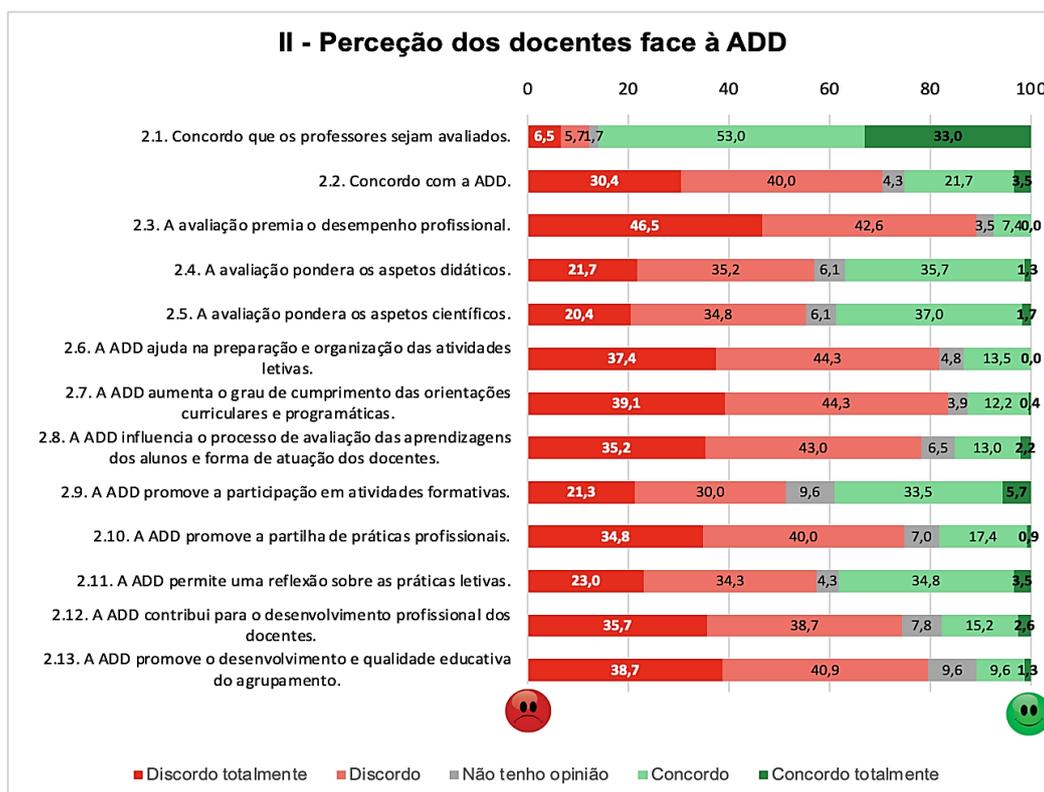


Gráfico 1 – Percepção dos docentes face à Avaliação do Desempenho Docente (ADD), respostas das opiniões agrupadas em frequência relativa (%).

Após a recolha dos dados relativos às respostas aos itens do Grupo III do questionário, construiu-se o gráfico de frequência relativa (Gráfico 2) com um N igual a 230 professores. Este grupo de questões tinha como objetivo saber a opinião dos docentes, com base no seu desempenho, se a sua avaliação na dimensão “prática científica e pedagógica” se adequa (ou não) ao processo atual de avaliação de desempenho docente. Considera-se expectável que os professores, independentemente do seu género, habilitação científica e tempo de serviço, tenham uma opinião formada sobre a importância da avaliação do seu desempenho como docentes, sobre a necessidade de cumprir os objetivos propostos, assim como a perceção da sua autoeficácia científica e pedagógica. Consequentemente, este autoconhecimento consciente ajudará a ter uma perceção mais clara da adequação (ou não) do processo de ADD.

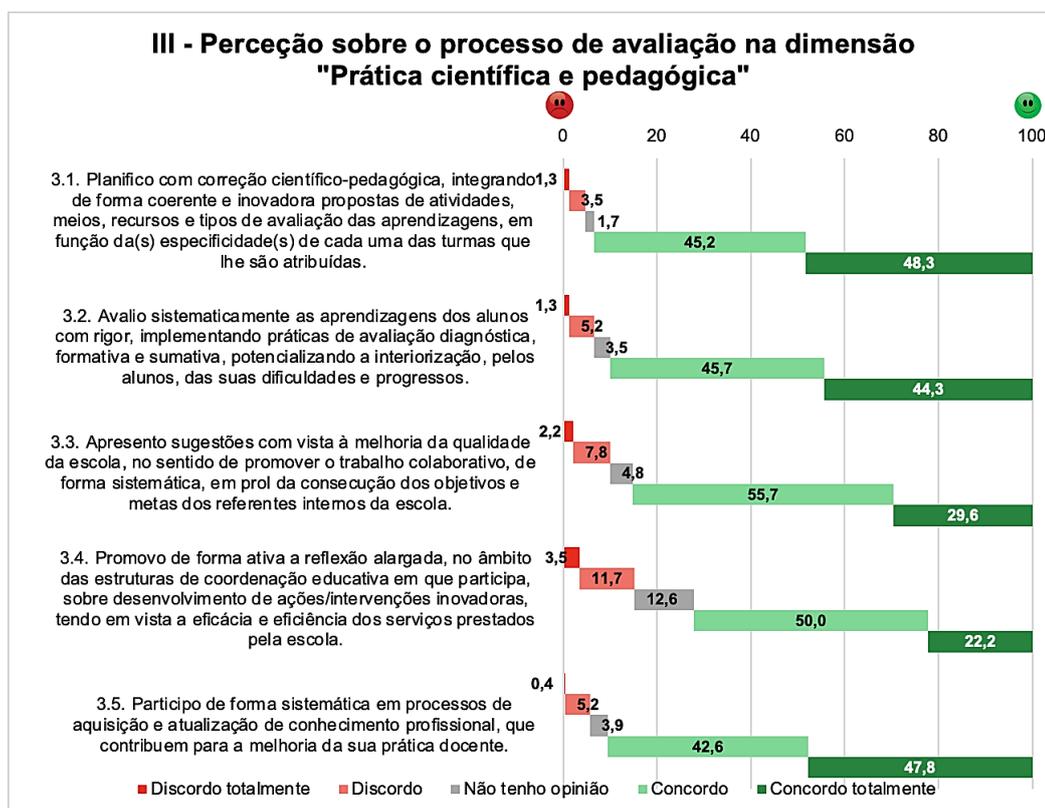


Gráfico 2 – Perceção sobre o processo de avaliação na dimensão "Prática científica e pedagógica", respostas das opiniões agrupadas em frequência relativa (%).

Analisando o primeiro item verificou-se que a grande maioria dos professores, 93,5% concordam e afirmam deste modo, que planificam com correção científica-pedagógica, integrando de forma coerente e inovadora propostas de atividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens, em função da especificidade de cada uma das turmas que lhe são atribuídas, situando-se o nível médio em 4,4 em 5 valores (Tabela 2). A mesma média, 4,3,

regista-se na opinião dos docentes no segundo item em que 90% dos inquiridos dizem avaliar sistematicamente as aprendizagens com rigor, implementando práticas de avaliação diagnóstica, formativa e sumativa, potencializando a interiorização, pelos alunos, das suas dificuldades e progressos. Na questão 3.3 quando se questiona se o docente apresenta sugestões com vista à melhoria da qualidade da escola, no sentido de promover o trabalho colaborativo, de forma sistemática, em prol da consecução dos objetivos e metas dos referentes internos da escola, a maioria está em concordância e diz apresentar sugestões de melhoria, situando-se a média em 4,0 em 5 valores, perfazendo um total de 85,3% de representatividade percentual. Quando questionados se promovem de forma ativa a reflexão alargada, no âmbito das estruturas de coordenação educativa em que participa, sobre o desenvolvimento de ações/intervenções inovadoras, tendo em vista a eficácia e eficiência dos serviços prestados pela escola, mais uma vez, 166 do total dos docentes, de acordo com o seu desempenho, afirmam positivamente que concordam e promovem uma reflexão sobre as suas práticas, correspondendo a uma frequência relativa percentual de 72,2 e uma média de 3,8 em 5 valores. Por último, perguntou-se ao docente, com base no seu desempenho, se participa de forma sistemática em processos de aquisição e atualização de conhecimento profissional, que contribuem para a melhoria da sua prática docente, tendo a maioria respondido positivamente, ao concordar com a afirmação (90,4%), situando-se a média em 4,3.

É bastante evidente as opiniões dos participantes quanto se autoavaliam, com base no seu desempenho, relativamente aos itens constantes do processo da ADD na dimensão “Prática científica e pedagógica”, registando-se uma constante de opiniões concordantes em todos os

III – Perceção sobre o processo de avaliação na dimensão “Prática científica e pedagógica”

	3.1. Planifico com correção científico-pedagógica, integrando de forma coerente e inovadora propostas de atividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens, em função da(s) especificidade(s) de cada uma das turmas que lhe são atribuídas.	3.2. Avalio sistematicamente as aprendizagens dos alunos com rigor, implementando práticas de avaliação diagnóstica, formativa e sumativa, potencializando a interiorização, pelos alunos, das suas dificuldades e progressos.	3.3. Apresento sugestões com vista à melhoria da qualidade da escola, no sentido de promover o trabalho colaborativo, de forma sistemática, em prol da consecução dos objetivos e metas dos referentes internos da escola.	3.4. Promovo de forma ativa a reflexão alargada, no âmbito das estruturas de coordenação educativa em que participa, sobre desenvolvimento de ações/intervenções inovadoras, tendo em vista a eficácia e eficiência dos serviços prestados pela escola.	3.5. Participo de forma sistemática em processos de aquisição e atualização de conhecimento profissional, que contribuem para a melhoria da sua prática docente.
N	230	230	230	230	230
Válido	230	230	230	230	230
Omisso	0	0	0	0	0
Média	4,36	4,27	4,03	3,76	4,32
Mediana	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Modo	5	4	4	4	5
Erro Desvio	,795	,859	,925	1,037	,815

Tabela 2 - Estatística descritiva (média, mediana, moda e desvio padrão) referente às respostas das questões do Grupo III sobre a opinião dos docentes, com base no seu desempenho, relativamente ao processo de avaliação na dimensão “Prática científica e pedagógica”.

itens, verificando-se, deste modo, que os docentes valorizam o seu desempenho das suas práticas científica e pedagógica.

Como balanço das respostas aos itens do Grupo IV, a opinião dos inquiridos quanto ao impacto geral da avaliação do desempenho docente no desenvolvimento profissional, foi negativa em todos os itens assinalados, como podemos verificar no gráfico 3.

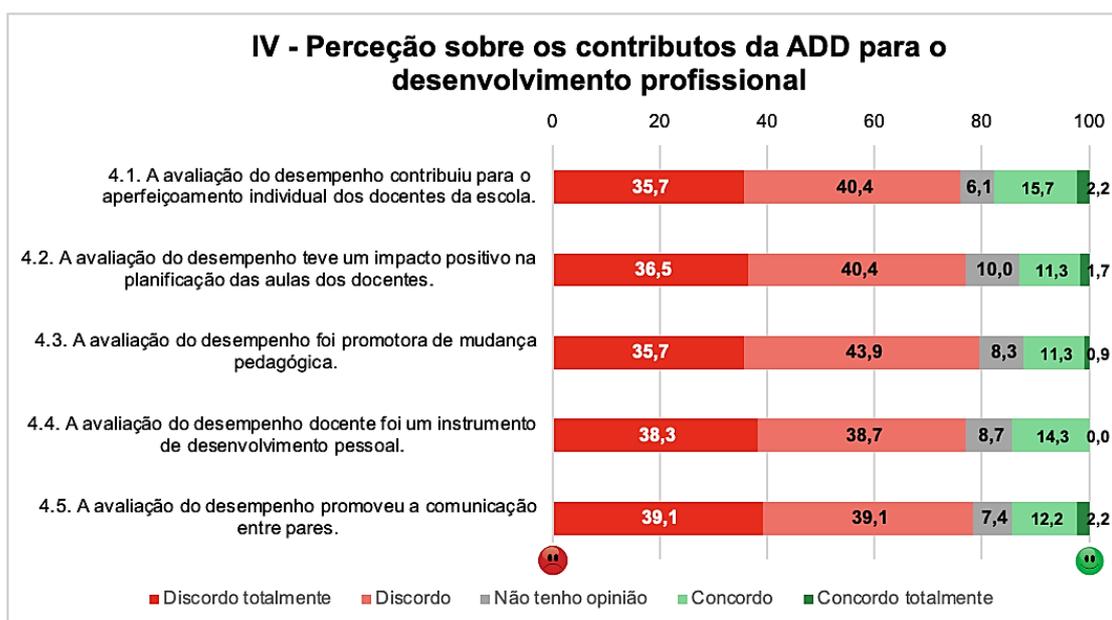


Gráfico 3 – Percepção sobre os contributos da ADD para o desenvolvimento profissional, respostas das opiniões agrupadas em frequência relativa (%).

A discordância teve um peso superior quanto ao papel que a avaliação teve na promoção da mudança pedagógica (79,6%). No desenvolvimento pessoal/aperfeiçoamento individual dos docentes da escola a discordância total foi de 76,1%, mas foi neste item que os docentes manifestaram a maior percentagem de concordância (17,9%). Foi no item “A avaliação do desempenho promoveu a comunicação entre pares”, que se destacou a opinião mais negativa por ser aquele em que a maior percentagem de docentes manifestou a sua discordância total (39,1%). Quanto à opinião sobre o impacto positivo que a avaliação de desempenho teve na planificação das suas aulas, os docentes mais uma vez, não tiveram dúvidas em mostrar a sua discordância com esta afirmação, pois 175 docentes da nossa amostra (76,1%) assinalaram discordo totalmente e discordo. No item “A avaliação do desempenho docente foi um instrumento de desenvolvimento pessoal”, não houve nenhum docente a concordar totalmente e apenas 14,3% concordaram com a afirmação. Neste grupo IV do estudo verificou-se que nos

cinco itens avaliados, a média situou-se entre 1,98 - 2,08 valores (mínimo e máximo) como podemos observar na tabela 3.

IV – Percepção sobre os contributos da ADD para o desenvolvimento profissional

		4.1. A avaliação do desempenho contribuiu para o aperfeiçoamento individual dos docentes da escola.	4.2. A avaliação do desempenho teve um impacto positivo na planificação das aulas dos docentes.	4.3. A avaliação do desempenho foi promotora de mudança pedagógica.	4.4. A avaliação do desempenho docente foi um instrumento de desenvolvimento pessoal.	4.5. A avaliação do desempenho promoveu a comunicação entre pares.
N	Válido	230	230	230	230	230
	Omisso	0	0	0	0	0
Média		2,08	2,01	1,98	1,99	1,99
Mediana		2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
Modo		2	2	2	2	1 ^a
Erro Desvio		1,113	1,038	,987	1,024	1,074

a. Ha vários modos. O menor valor é mostrado

Tabela 3 - Estatística descritiva (média, mediana, moda e desvio padrão) referente às respostas das questões do Grupo IV sobre a opinião dos docentes relativamente aos contributos da ADD para o desenvolvimento profissional.

Ainda neste grupo IV foi dada a oportunidade aos mesmos docentes para referirem que outro(s) contributo(s), promovidos pela ADD, gostariam de assinalar, de forma, aos docentes exprimirem a sua opinião e/ou acrescentarem algum aspeto relevante acerca do impacto da ADD no desenvolvimento profissional. Dos 230 docentes que participaram no estudo, responderam a esta questão 64 professores e destes, 9,4% referiram os seguintes contributos: promoção de momentos de partilha de experiências entre pares, promoção da organização e rigor da prática letiva, promoção da frequência e realização de formação contínua e promoção de relações positivas com os alunos.

-
- “a promoção de momentos de partilha e troca de experiências”.
 - “a partilha de experiências entre docentes de universos distintos de escolas”.
-

As conceções dos docentes acerca dos contributos da ADD que potenciam a existência de melhorias nas práticas pedagógicas foi o aspeto a ser indagado na última secção do inquérito, o Grupo V, tendo-se procedido às análises estatísticas.

No seguimento da análise efetuada, procurou-se indagar as opiniões dos docentes em estudo sobre as práticas desenvolvidas na ADD por via da implementação do Decreto Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro.

As respostas a este grupo V, encontram-se distribuídas por 10 itens, e pretenderam obter as percepções a esse respeito. Desta análise foi só considerada a amostra dos 219 professores que

responderam já terem sido avaliados de acordo com o regulamento que tem por base o referido decreto, tendo as suas respostas sido registadas e expressas no Gráfico 4 e a média calculada na tabela 4.

Das 10 questões fechadas formuladas (5.1. a 5.10.), os inquiridos responderam de forma positiva (concordo e concordo totalmente) a apenas uma questão (5.8.), permitindo inferir que as práticas desenvolvidas na ADD, segundo estes docentes, fomentam uma atitude mecanizada sobre a prática pedagógica, como uma lista de tarefas a cumprir, e não uma verdadeira introspeção como se pretende. Os mesmos docentes não tiveram dúvidas quando responderam às restantes nove questões, situando-se a média entre 2,0 e 2,8 valores como se verifica na tabela 4 (mínimo e máximo), determinando, com alguma certeza, que as práticas desenvolvidas na ADD pouco contribuem para a valorização e melhorias nas práticas pedagógicas.

V – Perceção sobre os contributos da ADD que potenciam a existência de melhorias nas práticas pedagógicas

		5.1. As práticas na ADD, fomentam o trabalho colaborativo e a cooperação entre pares (docentes do mesmo grupo disciplinar).	5.2. As práticas na ADD, melhoram a articulação das atividades individuais do professor avaliado com os objetivos estratégicos da escola (projeto educativo de escola).	5.3. As práticas na ADD, promovem momentos de autorreflexão nos professores "na" e "sobre" a ação e prática desenvolvidas.	5.4. As práticas na ADD, estimulam a reflexão crítica dos professores sobre as ações e práticas educativas desenvolvidas.	5.5. As práticas na ADD, permitem a identificação de necessidades individuais, estimulando para a melhoria da qualidade das atividades educativas/aulas.
N	Válido	219	219	219	219	219
	Omisso	0	0	0	0	0
Média		2,16	2,34	2,64	2,52	2,36
Mediana		2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
Modo		2	2	4	2	2
Erro Desvio		1,129	1,163	1,297	1,235	1,174
		5.6. As práticas na ADD, ajudam os professores a analisar e a refletir sobre as suas práticas, nomeadamente, quando se considera a observação de aulas.	5.7. As práticas na ADD, fomentam momentos de feedback promotores de crescimento profissional nos professores envolvidos.	5.8. As práticas na ADD, fomentam uma atitude mecanizada sobre a prática pedagógica, como uma lista de tarefas a cumprir, e não a verdadeira introspeção que se pretende.	5.9. As práticas na ADD, fornecem, ao professor avaliado, a possibilidade para demonstrar as suas reais capacidades e singularidades.	5.10. As práticas na ADD, traduzem uma maior preocupação com as aprendizagens e o sucesso dos alunos, possibilitando a construção de materiais diferenciados.
N	Válido	219	219	219	219	219
	Omisso	0	0	0	0	0
Média		2,77	2,31	3,13	1,96	2,12
Mediana		3,00	2,00	4,00	2,00	2,00
Modo		4	2	4	2	2
Erro Desvio		1,311	1,155	1,343	1,031	1,060

Tabela 4 - Estatística descritiva (média, mediana, moda e desvio padrão) referente às respostas das questões do Grupo V sobre a opinião dos docentes relativamente às práticas desenvolvidas na ADD e a sua contribuição para a valorização das práticas pedagógicas.

Podemos destacar os dois últimos itens, em que 78,5% (gráfico 4) dos professores que já foram avaliados não concordam, que as práticas na ADD, forneçam ao professor avaliado, a possibilidade para demonstrar as suas reais capacidades e singularidades, sendo este item o que mais discordaram totalmente (38,8%) e que pode demonstrar algum descrédito em relação às metodologias/práticas adotadas. Os mesmos professores também discordam, 74,0%, com o facto das práticas na ADD, traduzirem uma maior preocupação com as aprendizagens e o sucesso dos alunos, possibilitando a construção de materiais diferenciados.

Nas restantes opiniões, primeiras sete questões, verificamos que os professores discordam, variando a frequência da discordância, a mais baixa com 49,8% em que os docentes não concordam que as práticas na ADD, ajudam os professores a analisar e a refletir sobre as suas práticas, nomeadamente, quando se considera a observação de aulas, inferindo assim que este processo de avaliação não potencia melhorias nas práticas pedagógicas. Na questão 5.1. deste grupo V verifica-se a frequência relativa mais alta destas primeiras sete questões, em que 73,5% dos professores não concordam que a ADD fomente o trabalho colaborativo e a cooperação entre pares. Nas outras cinco questões os professores também discordam que as práticas da ADD: melhorem a articulação das atividades individuais do professor avaliado com

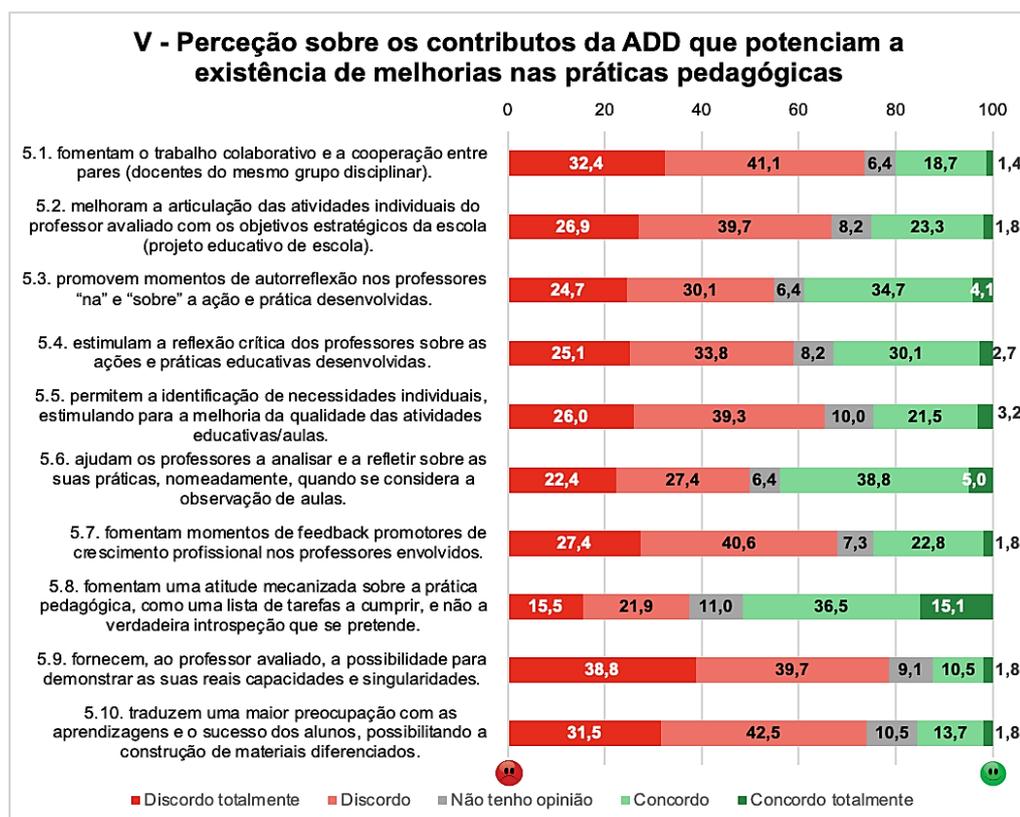


Gráfico 4 – Perceção sobre os contributos da ADD que potenciam a existência de melhorias nas práticas pedagógicas, respostas das opiniões agrupadas em frequência relativa (%).

os objetivos estratégicos da escola (projeto educativo de escola); promovam momentos de autorreflexão nos professores “na” e “sobre” a ação e prática desenvolvidas (54,8%); estimulem a reflexão crítica dos professores sobre as ações e práticas educativas desenvolvidas (58,9%); permitam a identificação de necessidades individuais, estimulando para a melhoria da qualidade das atividades educativas/aulas (65,3%); e fomentem momentos de feedback promotores de crescimento profissional nos professores envolvidos (68%).

Foi dada a oportunidade aos mesmos docentes para, em jeito de reflexão, exprimirem a sua opinião e/ou acrescentarem algum aspeto relevante acerca das práticas desenvolvidas na ADD, respondendo a quatro questões abertas. Na primeira questão, os docentes foram inquiridos se consideravam que o seu último processo de ADD tivera impacto na sua prática docente e porquê. A esta questão responderam 196 professores e destes apenas 28 professores consideram que o processo de ADD teve impacto na sua prática docente. Deste pequeno universo de 28 docentes, 15 consideram o impacto negativo e 9 positivo, inferindo que apenas 4,6% dos professores consideram que a ADD tem impacto positivo ou valoriza a sua prática pedagógica, como se verifica nas seguintes opiniões:

-
- *“a reflexão estimulou-me na reformulação de metodologias”;*
 - *“contribuiu para a melhoria de processos”;*
 - *“a opinião do avaliador ajudou-me a refletir sobre as minhas práticas”;*
 - *“permitiu-me adquirir metodologias diferentes e também o acesso a informação científica alguma muito atual, apelativa e de grande valor científico”.*
-

Já a maioria não partilha da mesma opinião (83,2%), já que não consideram que a sua última avaliação de desempenho tenha tido impacto na sua prática docente, referindo alguns fatores negativos que compõem este sistema de avaliação como a injustiça do processo pela atribuição de uma menção dependente da distribuição de quotas, da dependência de terceiros a que chamam “amigos e compadrio” que acabam por desmotivar e fazer deste processo um “motor” de stresse na escola.

-
- *“é um processo injusto e desmotivador”;*
 - *“foi stressante e não contribui com nada de positivo”;*
 - *“se teve impacto o mesmo foi negativo porque criou momentos de enervamento, de burocracia e desmotivação”;*
 - *“possivelmente, não pelos melhores motivos: pode desviar muito tempo e energia, esses sim com impacto na prática docente”*

- *“é apenas mais a papel a preencher. Não tem qualquer impacto na prática pedagógica”.*

Na segunda questão “A menção que obteve na sua última avaliação do desempenho foi ao encontro das suas expectativas? Mencione se alterou a sua posição sobre a opinião que tinha do processo de ADD”, obtiveram-se 202 respostas. A maioria, 123 docentes, respondeu que a sua última menção na ADD não foi de encontro às suas expectativas (60,9%) e destes, 69 docentes não alteraram a sua posição sobre a opinião que tinham do processo de ADD, apenas 1% refere que alterou a sua opinião. Dos que referiram que a menção na sua última avaliação de desempenho foi de encontro às suas expectativas (37,6%), apenas 1 docente (0,4%) menciona que alterou a sua posição sobre a opinião que tinha do processo de ADD.

- *“Sim, foi ao encontro das minhas expectativas, mas não mudou em nada a minha opinião muito negativa sobre a ADD, e a forma injusta e descabida na sua conceção, implementação e resultado proposto. Aliás, só veio acentuar esta minha opinião negativa;*

- *“Não foi de encontro às minhas expectativas, pois estamos limitados a quotas. A minha opinião sobre o processo de ADD manteve-se”;*

- *“Não foi ao encontro das minhas expectativas. O sistema de quotas e a atribuição de menções "Excelente" e "Muito Bom" por necessidade (permitindo a mudança de escalão a colegas específicos) veio vincar, ainda mais, a minha opinião acerca da ADD. ADD com data e hora marcada é gozar com quem trabalha o ano inteiro e se supera a cada dia”;*

- *“Não, foi o que eu esperava. A ADD está subordinada às quotas e por isso não reflete o trabalho dos docentes”.*

Na terceira questão pretendia-se saber se o docente considerava que a menção obtida na última avaliação de desempenho tinha valorizado as suas práticas pedagógicas e se sim, pedia-se que mencionasse alguns fatores que pensou terem contribuído para essa valorização. Dos 193 docentes que responderam à questão, 84,5% dos docentes considera que a última ADD não valorizou as suas práticas pedagógicas; 11,9% considera que a última ADD valorizou as suas práticas pedagógicas e que foram vários os fatores que contribuíram, sendo os principais: boa relação com colegas, alunos e lideranças intermédias, inovação e uso de novas tecnologias, reconhecimento do trabalho realizado e formação contínua realizada.

- *“Sim, mas tive a sorte de estar na mesma escola tempo suficiente para as pessoas me conhecerem e ao meu trabalho, nomeadamente, ao nível das medidas dos DL 54 e 55/2018”;*

- *“Sim. A inovação e um ajustamento multidimensional na aplicação de práticas pedagógicas”.*
- *“Sim, valorizou. O principal factor foi a redação do relatório estar em conformidade com o que era pedido”;*
- *“Sim. Diversificação de estratégias utilizadas”;*
- *“Sim. A relação entre pares estabelecida, a planificação, todo o trabalho desenvolvido com a turma observada”.*

Para sustentar a opinião da maioria dos docentes que afirmou que a última menção na ADD não valorizou as suas práticas pedagógicas, vários foram os comentários redigidos podendo ser resumidos nesta singela opinião “Neste modelo de avaliação nada de pedagógico é valorizado...”.

A última questão aberta questionava os professores para se saber se tinham considerado o seu último processo de avaliação de desempenho justo e que justificassem a sua posição. A esta questão responderam 201 docentes. Deste total, 138 docentes (68,7%) consideraram que o seu último processo de ADD foi injusto apontando como principais fatores dessa injustiça a existência de quotas, o facto de o processo não refletir o real desempenho e trabalho docente e falta de transparência do processo. Dos restantes, 25,4% dos professores considerou justo o seu último processo de avaliação referindo como fatores de valorização o reconhecimento do seu trabalho e empenho e autoreflexão bem conseguida e demonstrativa do seu desempenho.

Alguns comentários que suportam este descontentamento e falta da justiça ficam aqui explanados:

-
- *“Não é justo. Porque tenta-se privilegiar os constrangimentos relacionados com as cotas”;*
 - *“Não, porque não reflete o meu trabalho como docente”;*
 - *“Não. Foi um mero procedimento burocrático e administrativo”;*
 - *“Penso que só se poderá utilizar o termo justiça quando for possível atribuir a menção que o docente realmente obteve”.*
-

Discussão dos resultados e conclusões

No contexto da educação, a avaliação de desempenho docente (ADD) tem vindo a assumir um papel pertinente em estudos científicos e investigações académicas, havendo um crescente interesse em estudar os fenómenos que lhe estão associados, motivo que se traduz também num aumento da literatura disponível a nível nacional. No presente estudo, pretendeu-

se, em contexto escolar, considerar o desenvolvimento profissional dos docentes associado à avaliação, ou seja, a ADD enquanto orientadora do desenvolvimento profissional, uma vez que a literatura tem vindo a destacar que a avaliação é necessária e promotora do desenvolvimento pessoal e profissional do docente. Para além da avaliação de desempenho ser um indicador profissional dos docentes, permite a gestão dos resultados de aprendizagem, diagnosticar as necessidades de formação no sentido de resolver os problemas e de melhorar as práticas pedagógicas e potencia um contributo para o sucesso e para o desenvolvimento organizacional das escolas. Foi a partir destes principais propósitos da ADD que se definiu o objetivo geral desta investigação: averiguar qual a perceção que os professores têm acerca do processo de avaliação do desempenho docente e qual o seu impacto na valorização das suas práticas pedagógicas. Uma vez já apresentados e analisados os resultados, pretende-se, nesta fase, apresentar as discussões dos mesmos, evidenciando em que medida foi atingido o objetivo geral delineado no início do trabalho com vista a dar resposta às questões de investigação.

No que respeita à primeira questão levantada nesta investigação, salienta-se a grande área de conforto obtida nas respostas dadas, uma vez que foram conclusivas. Assim, na questão principal do Grupo II do questionário “Quais as perceções dos docentes face à avaliação do desempenho docente (ADD)?”, é possível concluir que os docentes inquiridos concordam em ser avaliados, mas discordam com o atual modelo da avaliação do desempenho docente e do modo como o seu processo de desenvolvimento tem importância, podendo os seus impactos ser bastante negativos ao ponto de levar a classe docente à desmotivação, frustração pela desvalorização do seu desempenho e à convicção de que esta ADD pode ser injusta. As opiniões face à perceção que têm da ADD, são reforçadas em todas as questões inerentes a este modelo de avaliação e é notória uma grande insatisfação pelos aspetos que deveriam ser avaliados, ou seja, além dos que constam neste momento e que são avaliados na atual ADD, existem outros critérios e aspetos que deviam ser contemplados. Uma das maiores preocupações que se pode constatar é o facto de que os docentes não verem o atual modelo como o mais propício a que haja um maior desenvolvimento profissional, uma vez que não promove a partilha de experiências entre docentes, que não se enquadra num espírito cooperativo, não influenciando, assim, positivamente, a prática docente.

Herdeiro (2013, p. 381) afirma que:

(...) este modelo de avaliação é contestado pelos professores, sobretudo pelo modo com os diferentes ministros da educação anuncia(ra)m e implementa(ra)m as medidas políticas na escola, recorrendo a argumentos

isentos de dignidade e reconhecimento profissional que afeta(ra)m a profissão docente nas vertentes profissional, afetiva e ética, despertando novos sentires e, conseqüentemente, a (re)construção de identidades profissionais.

Relativamente à segunda questão levantada nesta investigação, mais uma vez se pode afirmar que as respostas dadas pela amostra do estudo foram conclusivas. Assim, na questão principal do Grupo III do questionário “Quais as percepções sobre o processo de avaliação na dimensão “Prática científica e pedagógica?”, é possível verificar uma enorme concordância de opiniões em todos os itens. Com base no desempenho, os professores nesta dimensão constante do processo da ADD, referem que promovem de forma ativa a reflexão alargada, no âmbito das estruturas de coordenação educativa em que participam, sobre o desenvolvimento de ações/intervenções inovadoras, tendo em vista a eficácia e eficiência dos serviços prestados pela escola. Apresentam, ainda, sugestões com vista à melhoria da qualidade da escola no sentido de promover o trabalho colaborativo, de forma sistemática, em prol da consecução dos objetivos e metas dos referentes internos da escola. A mesma concordância de juízos acontece quando avaliam sistematicamente as aprendizagens dos alunos com rigor, implementando práticas de avaliação diagnóstica, formativa e sumativa, e potencializando a interiorização, pelos alunos, das suas dificuldades e progressos.

Se tivermos em conta, o que já concluímos na questão anterior, que os professores estão desacreditados do atual modelo de ADD pelo facto de já terem experienciado, negativamente, critérios e aspetos mal entendidos por si ou por terceiros, considera-se que a principal influência da eficácia de qualquer tipo de avaliação docente pode provir da interpretação que os professores possam fazer sobre os resultados das suas práticas deliberadas, que podem ter efeitos nos resultados aplicados à luz das atividades dinamizadas pela organização escolar. Pode-se inferir, deste modo, que uma débil noção da adaptação a um processo de avaliação enfraquece a confiança do docente acerca desse processo, podendo desmotivá-lo e levá-lo a encarar a avaliação de feição pouco empenhada.

Deste modo, é importante que o docente se foque no essencial, reavalie as suas percepções da situação menos positiva e reflita sobre as mudanças positivas que podem ocorrer depois da avaliação. “Assim, refletir também pressupõe uma compreensão, por parte dos professores, de que estão sempre em aprendizagem, pois nada é imutável, devendo ter consciência que são responsáveis pelo seu próprio desenvolvimento profissional (...)” (Zeichner, 1993, p.17).

Passando à discussão da terceira questão levantada nesta investigação, mais uma vez se pode afirmar que as respostas dadas foram bastante conclusivas. Assim, na questão principal do Grupo IV do questionário “Quais as percepções sobre os contributos da ADD para o desenvolvimento profissional?”, é possível verificar uma enorme discordância manifestada quanto ao impacto geral da ADD no desenvolvimento profissional dos docentes. As percepções dos docentes, refletiram uma discordância elevada em relação ao contributo que a avaliação deu para o aperfeiçoamento individual dos docentes da escola. Não foi promotora de mudança pedagógica e não teve impacto positivo na planificação das aulas dos docentes, não tendo sido um instrumento de desenvolvimento profissional. No que se refere à promoção da comunicação entre pares, os docentes continuaram a referir que a ADD não teve impacto neste domínio, ainda que se constate a existência de um número maior de docentes que a consideram como promotora da comunicação entre pares. A opinião dada pelos docentes permite concluir que, a ADD foi percecionada como não tendo tido impacto no desenvolvimento profissional dos docentes e estes não viram benefícios na aplicação do modelo de avaliação do seu desempenho.

Quanto à perspetiva teórica da avaliação, defendida por Fernandes (2008), esta “é um domínio científico e uma prática social (...) para concretizar, compreender, divulgar e melhorar (...) a vida das pessoas tendo como ponto de partida a aceitação”. Os professores devem encarar a ADD como um meio de desenvolvimento profissional e pessoal, permitindo a partir deste ponto, melhorar as suas práticas de ensino, evitando os “olhares” críticos exteriores e destrutivos que só responsabilizam o docente, sem nada construir ou mudar positivamente. Se o docente se centrar apenas no desenvolvimento profissional, a ADD pode ser uma ferramenta estratégica para estimular a melhoria do seu desempenho e fortalecer a organização educativa.

o desenvolvimento profissional, que é reforçado no modelo de avaliação (...), passa por tornar os professores mais capazes de ensinar, o que consubstancia, sobretudo, na formação acrescida em competências consideradas cruciais para concretizar os grandes objetivos do sistema educativo (Viegas, 2009, p.187).

Relativamente à quarta e última questão levantada nesta investigação, mais uma vez se pode afirmar que as respostas dadas pela amostra do estudo foram novamente conclusivas. Assim, na questão principal do Grupo V do questionário “Quais as percepções sobre os contributos da ADD que potenciam a existência de melhorias nas práticas pedagógicas?”, é possível verificar uma forte discordância de opiniões na maioria dos itens, à exceção de um, que não se pode considerar positivo. Os docentes concordam que as práticas da ADD fomentam uma atitude mecanizada sobre a prática pedagógica, como uma lista de tarefas a cumprir, e não a verdadeira introspeção que se pretende com este processo de avaliação. De acordo com as

opiniões dos docentes que já foram avaliados com este modelo atual da ADD, os docentes discordam que as práticas desenvolvidas neste processo fomentam o trabalho colaborativo e a cooperação entre pares. Este trabalho colaborativo é muito importante para experienciar a troca de experiências entre pares, “a troca de experiências é uma das formas em que o saber da experiência é objetiva e, assim, passível de ser registrado. É através das relações com os pares e do confronto entre os saberes produzidos pela experiência coletiva dos professores, que os saberes experienciais adquirem alguma objetividade: as certezas subjetivas são sistematizadas, afim de se transformarem num discurso de experiência, capaz de (in)formar outros docentes e responder aos seus problemas” (Tardif, 2000, p.32).

Ainda como resultado das opiniões dos docentes conclui-se que estes não concordam que a ADD promova momentos de autorreflexão “na” e “sobre” a ação e prática desenvolvidas nem estimulam a reflexão crítica das suas práticas pedagógicas. Ora, sabe-se que as práticas reflexivas são muito importantes, pois servem para esclarecer, motivar e reforçar boas práticas pedagógicas, sugerir soluções para os problemas e fornecer alternativas para experiências menos bem-sucedidas.

Verificou-se também uma enorme discordância quando se questionou os docentes acerca da percepção que tinham sobre se as práticas na ADD forneciam ao professor avaliado, a possibilidade para demonstrar as suas reais capacidades e se se traduzia numa maior preocupação com as aprendizagens e sucesso dos alunos, possibilitando a construção de materiais diferenciados. Conclui-se, neste estudo, que as opiniões são contrárias ao que legislação pretende com o sistema de ADD, que refere como um dos objetivos no artigo 3.º da Secção, do CAPÍTULO II, “A avaliação do desempenho do pessoal docente visa a melhoria da qualidade do serviço educativo e da aprendizagem dos alunos, bem como a valorização e o desenvolvimento pessoal e profissional dos docentes” (DR n.º 26/2012, p.856).

Os professores deram ainda a sua opinião referindo que a sua última avaliação de desempenho não teve impacto na sua prática docente, referindo alguns fatores negativos que compõem este sistema de avaliação como a injustiça do processo pela atribuição de uma menção dependente da distribuição de quotas, da dependência de terceiros a que chamam “amigos e compadrio” que acabam por desmotivar e fazer deste processo um “motor” de stresse na escola. Também referem que na sua última ADD e em particular, este modelo em nada valoriza as suas práticas pedagógicas. Como refere Gonçalves (2009), o atual processo de observação de aulas, tal como está a ser implementado é, predominantemente, concebido como uma técnica focalizada na captação de evidências das práticas pedagógicas dos avaliados, no

sentido de se proceder à avaliação da componente científica e pedagógica, questionando-se sobre o contributo desta técnica de observação para o desenvolvimento profissional. Isto permite-nos pensar que as práticas pedagógicas apenas são acompanhadas durante a observação de aulas e resulta apenas numa menção quantitativa e qualitativa não se dando continuidade posterior ao processo para que permita melhorias e uma valorização dessas práticas.

Considerações finais

Existe uma preocupação nos dias de hoje, não só política, mas também da nossa sociedade, em que exista um ensino de qualidade na nossa Educação, e esta elevada necessidade em atingir elevados padrões, exige uma atuação concreta. Essa atuação é dirigida aos professores, nomeadamente ao desempenho dos professores, levando à discussão do modelo ideal ou “perfeito” de avaliação de desempenho docente. Sabemos que a sociedade está cada vez mais exigente e crítica, estendendo-se à área da educação. Na sociedade atual existem mudanças rápidas e o conhecimento deverá acompanhar esse ritmo, e se queremos obter sucesso educativo então temos de saber quais as normas, atitudes, valores e missões que são necessárias para um desenvolvimento sólido, com respostas imediatas e contextualizadas, porque os desafios assim o exigem.

A ADD deve ser olhada como mais uma parte da tarefa docente rotineira e natural, mas é um processo complexo. Quando aceitamos essa complexidade, torna-se mais fácil compreender a situação concreta, de forma a criar um clima mais harmonioso dentro da organização escolar. A grande maioria dos docentes concordam que sejam avaliados, mas não concordam com o atual modelo de avaliação do desempenho docente. Consideram este modelo desmotivante, que favorece terceiros devido à existência de quotas e que não valoriza em nada as suas práticas pedagógicas. Concordam com uma avaliação que privilegie o trabalho colaborativo, fomente o diálogo e que seja um processo que acompanhe e dê o feedback ao professor sobre o seu desempenho. Consideram que para melhorar este modelo a relação avaliador-avaliado não pode ser estanque e deve haver um acompanhamento do desempenho e práticas do avaliado para que o seu contributo potencie a melhoria do desempenho docente. A ADD só faz sentido se as escolas e os professores se envolverem verdadeiramente no processo, em analisar e avaliar o trabalho realizado, aceitando todas as etapas do processo e os padrões de desempenho (Cirne, 2022).

O desenvolvimento profissional encontra-se estruturalmente ligado ao domínio do conhecimento sobre o ensino, mas existem ainda outros domínios pelos quais os professores devem também ter um olhar mais atento, o caso das atitudes, das relações interpessoais, o conhecimento científico e pedagógico, as competências, sensibilidades, mas também devem reconhecer a sua prática pedagógica, é necessário refletir, individualmente e de forma partilhada, porque esta é uma prática que leva ao sucesso e conseqüentemente ao desenvolvimento docente. Os docentes depois de uma experiência negativa com a ADD devem encontrar soluções de forma a não caírem em desmotivação e a desacreditarem no processo e nos seus valores, evitando comprometer-se com o processo de forma pouco empenhada. Se os professores sentirem que exercem um controlo efetivo sobre o processo de ADD, podem estar criadas oportunidades para uma melhoria do desempenho e das competências.

Apesar de todas as frustrações, desânimos, e (in)justiças, seja na avaliação, seja na sua atividade diária, o professor fará sempre a diferença, uma vez que, acredito que na sua maioria, preocupam-se com os seus alunos, lutam contra o insucesso escolar, praticam métodos ativos e diversificados de aprendizagem, respeitam os alunos enquanto pessoas e desafiam-se a si mesmos a saber mais e a transmitir todo o conhecimento aos alunos (Vieira & Moreira, 2011).

Como em tudo, seja na profissão seja no dia a dia de cada um, o indivíduo está sempre a aprender. Reconhecer que podemos aprender com tudo o que nos acontece, é já um passo para a mudança. Este estudo é mais um degrau de subida que nos ajuda a refletir acerca da avaliação de desempenho docente. Nada pode ser avaliado com justiça se não existir imparcialidade, se não colocarmos de parte juízos de valor sem conhecimento prévio. Na ADD estão criadas oportunidades de aprendizagem, mas o professor terá de se envolver no processo de forma motivada e empenhada para que haja um desenvolvimento profissional. Se queremos aprender temos de o fazer com a mente aberta, com alegria, curiosidade e deixarmos-nos avaliar sem receios e dando o máximo de empenho nas nossas práticas para que possamos aprender, crescer e evoluir.

Referências Bibliográficas

Alves, M. P., Cunha, P. F., Lourenço, A. A., & Monteiro, A. P. (2018). *Perceção dos professores sobre a avaliação do desempenho docente*. Revista Portuguesa De Educação, 31(1), 61–78. <https://doi.org/10.21814/rpe.14082>

- Alves, M^a. & Aguiar, J. (2013). *O sistema de avaliação de desempenho docente: Tensões e desafios nas escolas e nos professores*. In: Machado, E. A., Costa, N. & Alves, M.P. (orgs). *Avaliação de desempenho docente: compreender a complexidade, sustentar a decisão*. Santo Tirso: De Facto Editores, 2013, p. 125-166.
- Camara, P.B. (2015). *Manual de Gestão e avaliação de Desempenho*. 2^a edição, 2015. Lisboa: Editora RH, p.69-72.
- Chaves, M. C. (2020). *A Avaliação do Desempenho Docente – (Im)Possibilidades de Desenvolvimento Profissional. Estudo de caso numa escola secundária*. Tese de Mestrado em Ciências da Educação - Supervisão Pedagógica. Universidade da Madeira – Faculdade de Ciências Sociais. pp. 174-175. <http://hdl.handle.net/10400.13/3330>
- Cirne, A. (2022). *Práticas de Avaliação do Desempenho Docente*. 1^a edição. Lisboa: Cordel d'Prata Editora.
- Costa, L & Fialho, I. (2012). *Avaliação do desempenho docente – Perceção dos professores sobre o último modelo de ADD e os seus efeitos nas práticas docentes (Um estudo de caso)*. In Magalhães, O. & Folque, A. (org), *I Jornadas de Investigação em Educação* (p. 195-216). Évora: Departamento de Pedagogia e Educação.
- Cunha, M.P., Rego, A., Cunha, R. C., Cardoso, C. C., Marques, C. A., e Gomes, J.F.S. (2010). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano*. 2^a edição. Lisboa: Edições Sílabo.
- Decreto Regulamentar n.º 26/2012 do Ministério da Educação e Ciência (2012). Diário da República: I série, n.º 37/2012, de 21 de fevereiro. <https://files.dre.pt/1s/2012/02/03700/0085500861.pdf>
- Decreto-Lei n.º 15/2007 do Ministério da Educação (2007). Diário da República, I série, n.º 14/2007 de 19 de janeiro. <https://files.dre.pt/1s/2007/01/01400/05010547.pdf>
- Fernandes, D. (2008). *Avaliação do Desempenho Docente: Desafios, Problemas e Oportunidades*. Lisboa: Texto Editores. <http://hdl.handle.net/10451/5508>
- Freixo, M. J. V. (2011). *Metodologia Científica: Fundamentos, Métodos e Técnicas*. 3.^a ed. Lisboa: Instituto Piaget
- Ghiglione, R. & Matalon, B. (1997). *O inquérito. Teoria e Prática*. Oeiras: Celta.
- Goldrick, L. (2002). *Improving teacher evaluation to improve teaching quality*. New York: National Governors Association – Center for best practices. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED480159.pdf>
- Gonçalves, A. J. (2009). *Desenvolvimento e carreira docente – Fases da carreira, currículo e supervisão*. Sísifo - Revista de Ciência de Educação nº8. Universidade Lusófona da Humanidade e Tecnologias – Departamento de Ciências da Educação, 23-36.
- Graça, A., Duarte, A., Lagartixa, C., Tching, D., Tomás, I., Almeida, J., Diogo, J., Neves, P., & Santos, R. (2011). *Avaliação de desempenho docente: Um guia para a ação*. Coleção Educação para o Futuro. Lisboa: Lisboa Editora, p. 20-25.
- Hadji. C. (1994). *A avaliação, regras de jogo. Das intenções aos instrumentos*. Porto: Porto Editora.
- Herdeiro, R. (2013). *Avaliação do desempenho docente: construção de sentidos*. 1^a edição. Lisboa: Chiado Editora
- Marconi, M. A., & Lakatos, E. M. (2002). *Técnicas de Pesquisa*. 5^a ed. revista e ampliada, São Paulo: Editora Atlas S. A.
- Marôco, J., & Bispo. R. (2003). *Estatística aplicada às ciências sociais e humanas*. Lisboa: Climepsi Editores
- Marques, R. M. (2011). *Perceções de docentes sobre as dimensões da avaliação do desempenho docente: supervisão e colaboração na cultura docente*. Tese de Mestrado em Ciências da Educação - Especialização em Supervisão Pedagógica e Avaliação de

- Docentes. Universidade Católica Portuguesa – Faculdade de Ciências Humanas. pp.201-208. <http://hdl.handle.net/10400.14/8277>
- Murillo, F. (2007). *Uma Visão Panorâmica da Avaliação do Desempenho Docente na Europa e na América*. Avaliação de Professores. Visões e Realidades Atas da conferência internacional. Ministério da Educação Conselho Científico para a Avaliação dos Professores. Lisboa, maio de 2007
- Peterson, K. (2000). *Teacher evaluation*. A comprehensive guide to new directions and practices. California: Sage Publications.
- Queiroga, L. (2015). *Avaliação do Desempenho Docente Contributo da avaliação pelos pares para o desenvolvimento profissional dos professores*. Tese de Doutoramento em Ciências da Educação, na Especialidade em Formação de Professores. Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação. Universidade de Coimbra. <https://estudogeral.uc.pt/handle/10316/29440>
- Santos, R. J. & Henriques, S. (2021). *Inquérito por questionário: contributos de conceção e utilização em contextos educativos*. Edição: Universidade Aberta, 2021. Outras Coleções. <https://doi.org/10.346273s9s-k971>
- Serrano, N. M. (2015). *Perceção dos professores face à avaliação e face ao modelo de Avaliação do Desempenho Docente*. Tese de Mestrado em Supervisão e Avaliação Escolar. Instituto Politécnico de Castelo Branco - Escola Superior de Educação. 259-282. <http://hdl.handle.net/10400.2/3215>
- Tardif, M. (2000). *Saberes profissionais dos professores e conhecimentos universitários. Elementos para uma epistemologia da prática profissional dos professores e suas consequências em relação a formação para o magistério*. Revista Brasileira da Educação. 13, 5-24.
- Viegas, H. (2009). *Avaliação do Desempenho Docente: um novo enquadramento para o exercício do ensino*. Revista Portuguesa de Pedagogia- 43-2, 173-199
- Vieira, F., & Moreira, M. (2011). *Supervisão e avaliação do desempenho docente. Para uma abordagem de orientação transformadora*. Cadernos do Conselho Científico para a Avaliação de Professores – 1. Lisboa: Ministério da Educação.
- Vilelas, J. (2009). *Investigação: o Processo de Construção do Conhecimento*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Zeichner, F. (1993). *A Formação Reflexiva dos Professores. Ideias e Práticas*. Lisboa: Educa.