

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOS PROFESSORES: IMPLICAÇÕES PROFISSIONAIS E INSTITUCIONAL NA ESCOLA SAGRADO CORAÇÃO DE JESUS DO LOBITO

EVALUATION OF TEACHER PERFORMANCE: PROFESSIONAL AND INSTITUTIONAL IMPLICATIONS AT ESCOLA SAGRADO CORAÇÃO DE JESUS DO LOBITO

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE: IMPLICACIONES PROFESIONALES E INSTITUCIONALES EN LA ESCOLA SAGRADO CORAÇÃO DE JESUS DO LOBITO

ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE DES ENSEIGNANTS : IMPLICATIONS PROFESSIONNELLES ET INSTITUTIONNELLES À L'ESCOLA SAGRADO CORAÇÃO DE JESUS DO LOBITO

DOMINGOS ANTÓNIO SENGUENHA NGUMBE

<https://Orcid.Org/0009-0006-3162-9049>

Licenciado. Instituto Superior de Ciências de Educação. Benguela. Angola

ngumbedomingos4@gmail.com

DATA DA RECEPÇÃO: 2024

DATA DA ACEITAÇÃO: 2024

RESUMO

A avaliação de desempenho dos professores, como um processo, afere a produção, criatividade, responsabilidade, relação e qualidade do trabalho dos professores e constitui hoje um grande desafio para muitos gestores. Nesse sentido, o presente artigo tem como objectivo principal contribuir para uma avaliação de desempenho dos professores que vise a melhoria profissional e institucional da Escola Sagrado Coração de Jesus. Trata-se de um estudo com rasgos de uma abordagem mista (qualitativa e quantitativa), do tipo descritivo, cuja discussão ocorreu em dois momentos: o primeiro, através de uma extensa revisão bibliográfica; e o segundo, por meio de um inquérito e um roteiro de entrevista aplicado aos professores e membros de direcção da Escola do Sagrado Coração de Jesus – Lobito. Os resultados encontrados sinalizam que o processo tem um carácter burocrático, fragmentado e assistemático, visto que o mesmo incide essencialmente sobre as competências do professor (observação das aulas), do mesmo modo que é pouco participado, envolvendo fundamentalmente os docente e

coordenadores de disciplina. Em suma, sugere-se que a avaliação desempenho dos professores tenha em conta todos os indicadores e dimensões que comportam este processo, para que o mesmo possa enquadrar-se nas exigências normativas que regulam o processo em causa.

Palavras-chave: Avaliação de Desempenho; Implicações Profissionais; Professor.

ABSTRACT

The evaluation of teachers' performance as a process measures the production, creativity, responsibility, relationship and quality of teachers' work and today constitutes a major challenge for many managers. In this sense, the main objective of this article is to contribute to an evaluation of teacher performance aimed at professional and institutional improvement at the Sagrado Coração de Jesus school. This is a study with features of a mixed approach (qualitative and quantitative), of a descriptive type, whose discussion took place in two moments: the first, through an extensive bibliographic review; and the second, through a survey and an interview guide applied to teachers and management members of the Sagrado Coração de Jesus school – Lobito. The results found indicate that the process has a bureaucratic, fragmented and unsystematic nature, as it essentially focuses on the teacher's skills (observation of classes), in the same way that there is little participation, essentially involving teachers and subject coordinators. In short, it is suggested that the evaluation of teachers' performance takes into account all the indicators and dimensions that comprise this process, so that it can fit into the normative requirements that regulate the process in question.

Keywords: Performance Assessment; Professional Implications, Teacher.

RESUMEN

La evaluación del desempeño docente es un proceso que consiste en medir la producción, creatividad, responsabilidad, relación y calidad del trabajo docente. Por lo tanto, el objetivo principal de este artículo es contribuir a una evaluación del desempeño docente encaminada a la mejora profesional e institucional en la escuela Sagrado Coração de Jesus. Es un enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo) del tipo descriptivo que pretendía describir las características de una determinada población o fenómeno, cuya discusión se desarrolló en dos momentos: el primero, a través de una extensa

revisión bibliográfica; y el segundo, a través de una encuesta y una guía de entrevista aplicada a docentes y directivos del colegio Sagrado Corazón de Jesús – Lobito. Los resultados de la evaluación del desempeño docente de la escuela Sagrado Coração de Jesus indican que el proceso tiene un carácter fragmentado y asistemático, ya que se centra esencialmente en las habilidades del docente (observación de clases), de la misma manera que hay poca participación. , en el que participan esencialmente profesores y coordinadores de asignaturas. En resumen, sugerimos que la evaluación del desempeño de los docentes del Sagrado Corazón de Jesús – Lobito tenga en cuenta todas las dimensiones que involucra este proceso, de modo que pueda cumplir con los requisitos normativos y documentos que regulan el proceso en cuestión.

Palabras clave: Evaluación del desempeño, implicaciones profesionales y docente..

RÉSUMÉ

L'évaluation des performances des enseignants est un processus qui consiste à mesurer la production, la créativité, la responsabilité, les relations et la qualité du travail des enseignants. Par conséquent, l'objectif principal de cet article est de contribuer à une évaluation des performances des enseignants visant l'amélioration professionnelle et institutionnelle de l'école SagradoCoração de Jesus. Il s'agit d'une approche mixte (qualitative et quantitative) de type descriptif qui visait à décrire les caractéristiques d'une certaine population ou d'un certain phénomène, dont la discussion s'est déroulée en deux moments : le premier, à travers une revue bibliographique approfondie ; et la seconde, à travers une enquête et un guide d'entretien appliqué aux enseignants et aux membres de la direction de l'école SagradoCoração de Jesus – Lobito. Les résultats de l'évaluation des performances des enseignants de l'école SagradoCoração de Jesus indiquent que le processus a un caractère fragmenté et non systématique, car il se concentre essentiellement sur les compétences de l'enseignant (observation des classes), de la même manière qu'il y a peu de participation, impliquant essentiellement des enseignants et des coordinateurs de matières. En bref, nous suggérons que l'évaluation des performances des enseignants de SagradoCoração de Jesus – Lobito tienne compte de toutes les dimensions que ce processus implique, afin qu'elle puisse se conformer aux exigences normatives et aux documents qui régissent le processus en question.

Mots-clés: Évaluation des performances, implications professionnelles et enseignant.

1. INTRODUÇÃO

O professor, desde os tempos remotos, foi e continua a ser um grande agente socializador, que tem a missão de formar o homem novo na sua tripla dimensão: natural, social e espiritual. Estas dimensões circunscrevem-se num dos objectivos educativos que é o de promover o desenvolvimento da consciência pessoal e social dos indivíduos, em geral, e da jovem geração, em particular, o respeito pelos valores e símbolos nacionais, pela dignidade humana, pela tolerância e cultura de paz, a unidade nacional, a preservação do ambiente e a consequente melhoria da qualidade de vida (LBSEE n.º 17/16, alterada pela Lei 32/20, de 12 de Agosto). Tudo isso exige deste profissional da educação responsabilidade, altruísmo, motivação e profissionalismo acima de tudo, nesta sua profissão que, apesar de árdua, difícil e pobre, também é nobre.

Em conformidade com Sanches (2008), a profissão docente, com os contornos que hoje a conhecemos, teve as suas origens na segunda metade do século XVIII, quando o estado moderno, tendo definido como objectivo a integração no conjunto nacional de populações cultural e, por vezes, linguisticamente muito diversificadas, decidiu substituir a igreja do controlo da função de educação, que esta monopolizara.

Se por um lado esta profissão remonta-nos ao século XVIII, por outro lado, o acto de avaliar é tão antigo quanto o próprio homem, conforme se pode inferir na célebre afirmação de Valadares e Graça (1998, p. 34), de que a avaliação é uma necessidade vital do ser humano porque lhe serve para orientar, de forma válida, as decisões individuais e colectivas. Ela é tão frequente e necessária, que é utilizada, de forma sistemática, nos mais diversos campos.

No que se refere à avaliação do desempenho docente, actualmente, tem ultrapassado os limites da escola, passando, assim, a fazer parte de uma reflexão mais ampla e atenta a nível da nossa sociedade e do próprio governo.

É em função dessa reflexão, atenção e olhando para as disposições do n.º 2 do artigo 95.º da Lei n.º 17/16 de 7 de Outubro, que exige aos Agentes de Educação idoneidade, integridade moral e cívica, sentido patriótico, elevação permanente das suas competências técnico-científicas, profissionais, dedicação exclusiva e em tempo integral e demais requisitos, que Presidente da República de Angola, através do Decreto Presidencial n.º 28/22, aprovou o regime jurídico da Avaliação do Desempenho dos Agentes de Educação (Angola, 2022). Este importante instrumento procura avaliar os

seguintes indicadores: qualidade do processo de ensino – aprendizagem, aperfeiçoamento profissional e inovação pedagógica, responsabilidade, progresso do aluno ou desenvolvimento do aluno e relações humanas.

Em conformidade com a literatura, sobre a temática em abordagem, o processo de a avaliação de desempenho dos professores, além de favorecer o desenvolvimento profissional dos professores, apoiando-os, designadamente, na tomada de decisões a propósito do envolvimento na escola, na intervenção do currículo e nas aprendizagens, e na organização da sala, nos métodos e técnicas de ensino e na avaliação dos alunos, infelizmente este processo, tem também condições para provocar a degradação do clima das escolas, o crescimento da tensão entre os profissionais, a burocratização excessiva do trabalho dos avaliadores e da própria avaliação, o que pode repercutir-se de forma negativa nas aprendizagens a realizar pelos alunos.

É em função da relevância deste processo que se justifica a realização do presente estudo. Esta delimitação surgiu em função de algumas constatações iniciais que apontam para a existência de algumas limitações, uma vez que na escola em referência, a avaliação é pouco participativa, sendo operacionalizada fundamentalmente por coordenadores de disciplinas e poucas vezes acompanhada pela direcção da escola, denotando-se, também, algumas insuficiências em termos de procedimentos e instrumentos de avaliação.

Assim sendo, a nossa pesquisa procurou responder o seguinte problema: *De que modo a avaliação do desempenho dos professores na Escola do Sagrado Coração de Jesus do Lobito contribui para a melhoria profissional e institucional?*

Para responder o problema levantado, procuramos analisar o contributo da avaliação do desempenho de professores na melhoria profissional e institucional do Sagrado Coração de Jesus, e, i) Apresentar fundamentos teóricos que sustentam a avaliação do desempenho dos professores, de forma a assegurar a eficácia da melhoria institucional e profissional; ii) Identificar os procedimentos e instrumentos utilizados na Escola Sagrado Coração de Jesus, no processo de avaliação do desempenho dos professores; iii) Descrever o contributo da avaliação do desempenho no desenvolvimento profissional dos professores na Escola Sagrado Coração de Jesus do Lobito.

Trata-se de uma abordagem mista (qualitativa e quantitativa) do tipo descritivo, que pretende descrever as características de uma determinada população ou fenómeno, cuja

discussão ocorreu em dois momentos: o primeiro, através de uma extensa revisão bibliográfica; e, o segundo, por meio de um inquérito e um roteiro de entrevista aplicado aos professores e membros de direcção da Escola Sagrado Coração de Jesus – Lobito.

A relevância e actualidade da nossa pesquisa está relacionada com o valor teórico, que consiste no aprofundamento dos conhecimentos sobre o processo de avaliação do desempenho dos professores, e no valor prático que consiste em ajudar a Escola Sagrado Coração de Jesus e demais instituições, a actuarem de acordo com as normas e os instrumentos disponibilizados para o efeito, no sentido de se contribuir significativamente para a qualidade da actuação docente e cumulativamente da qualidade das aprendizagens.

2. PERSPECTIVAS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS PROFESSORES

A avaliação de desempenho dos professores desenvolve-se dentro dos princípios e objectivos consagrados na Lei de Bases do Sistema Educação e Ensino e no Decreto Presidencial n.º 28/22, de 27 de Janeiro (Angola, 2022), que cria o Sistema de Avaliação de Desempenho dos Profissionais da Educação. Assim sendo, este processo é capaz de:

- a) Incentivar os agentes da educação para a disciplina pessoal no cumprimento de todas as tarefas quotidianas;
- b) Contribuir para o aumento do prestígio e motivação profissional;
- c) Promover a melhoria contínua do desempenho profissional e proceder à avaliação e diferenciação em função da produtividade e dos resultados obtidos;
- d) Promover o trabalho de cooperação entre os agentes de educação, tendo em vista a melhoria dos resultados das instituições de educação e ensino;
- e) Identificar as necessidades de formação e desenvolvimento profissional adequado à melhoria do desempenho dos serviços e dos agentes de educação etc.

Olhando para este prisma, a avaliação do desempenho dos professores assenta, fundamentalmente, em duas perspectivas: a do desenvolvimento profissional e a do

controle, ou ainda, uma orientada para o processo e outra para o produto, conforme entende Day (2001). Percebe-se, até agora, que este processo de avaliação perspectiva-se em função dos seus princípios e objectivos. Desta feita, a aplicação da avaliação de desempenho dos professores, além de ter implicações a nível da qualidade da aprendizagem dos alunos e dos serviços que uma instituição presta, permite, ainda, identificar o potencial de evolução e desenvolvimento profissional do docente.

A mesma autora, defende que nesse processo de avaliação surgem várias perspectivas: a perspectiva funcionalista, que se limita a processos de transmissão de informação acerca do cumprimento das tarefas atribuídas aos docentes e institucionalizadas pela legislação que traça o seu perfil profissional; a também apelidada de administrativa consiste na verificação burocrática de que o professor cumpriu com os requisitos estabelecidos no seu perfil funcional em sede do estatuto profissional.

A perspectiva meritocrática traça uma relação directa entre o trabalho dos docentes e os resultados dos alunos. Neste caso, o professor, o seu trabalho e, até, o processo ensino-aprendizagem são absoluta e absurdamente descontextualizados do quadro social de vectores e condicionantes do exercício docente e o Professor/Educador é directamente responsabilizado pelo sucesso ou insucesso dos alunos e da instituição em que se insere.

Entendemos que o sucesso da população discente, mesmo o seu abandono, não pode constituir critérios de avaliação, na medida em que os avaliados não os controlam. Ora, importa referir que, num processo de avaliação, todas as metodologias têm de ser claras para o avaliado e controladas por ele. A implementação de um modelo baseado no mérito implica que todos os avaliados possam evidenciar mérito, logo, o estabelecimento de quotas para a atribuição de algumas menções (Muito Bom e Excelente, no caso do modelo proposto pelo ME) é contrária ao espírito do modelo.

Por último, a perspectiva integradora, que assenta no pressuposto fundamental que a avaliação do desenvolvimento pessoal e profissional do Educador/Professor deve ser contextualizada, integrada nas suas experiências pessoais e deve ter em conta vectores e condicionantes da comunidade em que se insere.

Tem de ser perspectivada num quadro mais amplo do que o pessoal, pois pressupõe a melhoria do serviço prestado pela instituição em que trabalha, bem como a melhoria da Educação na sua comunidade. Trata-se, pois, da avaliação qualitativa de um processo e de um serviço prestado e não da aferição de um produto individual.

3. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS PROFESSORES NO PANORAMA INTERNACIONAL

A avaliação de desempenho dos professores, tal como enfatizamos durante a nossa pesquisa, tem repercussões significativas a nível profissional e institucional, caso sejam observados todos os procedimentos. Neste espírito, Silva et al., (2014), categorizam que, analisando o desenvolvimento profissional na perspectiva do professor e da escola e encarando esse processo como simultaneamente individual e colectivo, parece possível estabelecer uma relação entre desenvolvimento profissional e organizacional e a avaliação de desempenho docente. Se inserida num processo de desenvolvimento profissional, a avaliação de desempenho docente pode contribuir para reforçar a reflexão sobre as práticas, servindo de alavanca para que o docente as melhore e consequentemente se desenvolva profissionalmente, contribuindo, em simultâneo, para o desenvolvimento organizacional da escola.

Olhando para o panorama internacional, é possível vislumbrar a existência de vários modelos de Avaliação do Desempenho dos Professores, variando de acordo a realidade de cada país. Contudo, os modelos podem ter um teor sumativo, formativo, ou ambos, coexistindo actualmente diferentes tendências. O importante é, “questionar a própria estratégia de avaliação e desenvolver mecanismos de meta-avaliação docente para poder gerir em função do que se verificou e aprendeu” (Clímaco, 2007 citado por Silva et al., 2014). Assim sendo, de forma sucinta, faremos a discriminação das características e modelos de avaliação de desempenho dos professores utilizados em alguns países da Europa e não só.

Portugal apesar de ter passado por vários ciclos avaliativos, com finalidade de melhorar a avaliação do desempenho docente, ainda assim, em termos de normativos, tem-se perpetuado com base em duas dimensões: a sumativa (prestação de contas) e a formativa (desenvolvimento profissional), tal como sublinha Dias (2018).

De acordo com Costa (2009), citado por Silva et al., (2014), dados sobre a forma de avaliação docente em outros países da Europa, como a Hungria, a Suécia, a República Checa e a Irlanda, indicam-nos ainda que a auto-avaliação é comumente usada, uma vez que passou também a ser aplicada em alguns países como um instrumento suplementar à inspecção externa do sistema.

Em conformidade com Stronge (2010), nos EUA, o sistema de avaliação incorpora três dimensões:

- A comunicação entre os professores na concepção de um sistema de ADD e a necessidade de uma formação contínua de professores e avaliadores;
- O comprometimento organizacional que envolva as lideranças escolares disponibilizando tempo para a implementação da ADD, apoiando e acompanhando o processo de ADD no sentido de este contribuir para o desenvolvimento profissional;
- A colaboração entre todos os interlocutores no sentido de validar o processo e adaptá-lo ao contexto escolar.

O mesmo autor realça, que a avaliação de desempenho docente nessa geografia, faz recurso a múltiplas fontes de recolha de dados no sentido de documentar, de fundamentar e de validar o desempenho do professor, nomeadamente: observação de aulas, inquéritos a alunos e/ou encarregados de educação, portefólio do professor e dados do desempenho dos alunos. O Existência de um feedback formativo e oportuno.

No Chile, o processo de avaliação de desempenho docente está consubstanciado num documento orientador que apresenta quatro domínios:

- A planificação;
- A criação de condições apropriadas para o trabalho na sala de aula;
- A interligação ensino aprendizagem na sala de aula;
- As tarefas profissionais que passam pela reflexão sobre a prática e trabalho com os colegas.

Contudo, as práticas de avaliação de desempenho docente não foram interiorizadas pelos professores, surgindo como uma imposição e o modelo vigente não evidencia a promoção do desenvolvimento profissional e a melhoria dos resultados dos alunos (Avalos, 2010, citado por Dias (2018).

Em França, de acordo Hadji (2010), a avaliação do desempenho docente é caracterizada da seguinte maneira:

- A avaliação é realizada por inspectores sendo pouco claros os seus objectivos;
- A avaliação de desempenho docente surge como um processo/função de controlo e inspectivo;

- Os professores são sujeitos a processos de inspeção individual com a finalidade de zelar pela qualidade do ensino que praticam;
- A avaliação de desempenho docente é um processo aleatório, irregular e stressante para os professores.

Finalmente, na Inglaterra, o processo de avaliação do desempenho do docente apresenta as seguintes características:

- Recorre-se a processos de avaliação externa das escolas e dos professores, através da inspeção;
- Esses processos visam melhorar os resultados dos alunos, os padrões de ensino nas escolas e o processo de gestão do desempenho dos docentes;
- Existência dos padrões profissionais nacionais para a progressão na carreira com implicações no âmbito da avaliação de desempenho docente, do profissionalismo e do desenvolvimento profissional;
- Não se valoriza a complexidade da acção profissional do professor nem o seu desempenho na sala de aula;
- A avaliação de desempenho docente é traduzida nos resultados escolares dos seus alunos e o cumprimento das exigências que lhe são impostas externamente, pelo governo central;
- Trata-se de um processo tecnizado e essencialmente performativo.

Pelo exposto acima, conseguimos compreender que existe a nível internacional, uma variedade de modelos para avaliar o desempenho dos professores, contudo, estes modelos revelam-nos de forma tácita a complexidade que a temática exige.

4. AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOS PROFESSORES E O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

A avaliação tem vindo a sair do seu terreno tradicional no campo da educação, isto é, a avaliação das aprendizagens dos alunos. Hoje, ela estende-se a um campo mais vasto, que inclui os projetos pedagógicos, os currículos e os programas escolares, as instituições educativas e os centros de formação, as próprias políticas educativas – avaliação curricular, avaliação institucional, avaliação de política (Graça *et al.*, 2011, p. 7). Assim sendo, um dos campos que tem merecido atenção avaliativa é o desempenho do professor que, na visão de Kramer (2024) é um instrumento gerencial que permite ao

administrador mensurar os resultados obtidos por um empregado ou por um grupo, em período e área específica (conhecimentos, metas, habilidades).

O actual regime de avaliação do desempenho dos professores associa duas modalidades de avaliação, a formativa e a sumativa, com propósitos distintos: o desenvolvimento profissional dos professores e a gestão das suas carreiras profissionais.

Na perspectiva de Day (2001), o desenvolvimento profissional envolve todas as experiências espontâneas de aprendizagem e as actividades conscientemente planificadas, realizadas para benefício, directo ou indirecto, do indivíduo, do grupo ou da escola e que contribuem, através destes, para a qualidade da educação na sala de aula. É o processo através do qual os professores, enquanto agentes de mudança, revêem, renovam e ampliam, individual ou colectivamente, o seu compromisso com os propósitos morais do ensino, adquirem e desenvolvem, de forma crítica, juntamente com as crianças, jovens e colegas, o conhecimento, as destrezas e a inteligência emocional, essenciais para uma reflexão, planificação e prática profissional eficaz, em cada uma das fases das suas vidas profissionais.

Para que a avaliação do desempenho contribua de forma efectiva no desenvolvimento profissional dos professores, é necessário que este processo envolva todas as vertentes ou dimensões. Nesta linha de pensamento, Busto e Maia (2009), sublinham que a avaliação do desempenho concretiza-se em quatro dimensões distintas:

- Vertente profissional e ética;
- Desenvolvimento do ensino e da aprendizagem;
- Participação na escola e relação com a comunidade escolar;
- Desenvolvimento e formação profissional ao longo da escola.

Ainda nessa mesma perspectiva, Mendes (2009) apresenta para uma boa avaliação de desempenho dos professores as seguintes dimensões:

- Dimensão ética;
- Dimensão administrativa;
- Dimensão psicossocial;
- Dimensão política.

Por sua vez, Delors, *et al.*, (2010), apresenta os quatros pilares da educação, como sendo grandes suportes para um verdadeiro profissional que são: aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a conviver e aprender a ser.

- *Aprender a conhecer*, combinando uma cultura geral, suficientemente ampla, com a possibilidade de estudar, em profundidade, um número reduzido de assuntos, ou seja: aprender a aprender, para beneficiar-se das oportunidades oferecidas pela educação ao longo da vida.
- *Aprender a conhecer e aprender a fazer* são, em larga medida, indissociáveis. Mas a segunda aprendizagem está mais estreitamente ligada à questão da formação profissional: como ensinar o aluno a pôr em prática os seus conhecimentos e, também, como adaptar a educação ao trabalho futuro quando não se pode prever qual será a sua evolução? É a esta última questão que a Comissão tentará dar resposta mais particularmente. Além disso, *aprender a fazer* no âmbito das diversas experiências sociais ou de trabalho, oferecidas aos jovens e adolescentes, seja espontaneamente na sequência do contexto local ou nacional, seja formalmente, graças ao desenvolvimento do ensino alternado com o trabalho.
- *Aprender a conviver*, desenvolvendo a compreensão do outro e a percepção das interdependências – realizar projectos comuns e preparar-se para gerenciar conflitos – no respeito pelos valores do pluralismo, da compreensão mútua e da paz.
- *Aprender a ser*, para desenvolver, o melhor possível, a personalidade e estar em condições de agir com uma capacidade cada vez maior de autonomia, discernimento e responsabilidade pessoal. Com essa finalidade, a educação deve levar em consideração todas as potencialidades de cada indivíduo: memória, raciocínio, sentido estético, capacidades físicas, aptidão para comunicar-se.

Actuando deste jeito estaríamos a contribuir no desenvolvimento profissional dos professores, na melhoria institucional e também no sistema educativo de maior qualidade que deverá ser observado através da melhoria dos resultados escolares. Mas do que isso, estaríamos também em conformidade com a lei, visto que o decreto presidencial n.º 28/22, de 27 de Janeiro (Angola, 2022) aponta a qualidade do processo de ensino e aprendizagem; o aperfeiçoamento profissional e inovação pedagógica; responsabilidade, progresso do aluno e desenvolvimento do aluno e relações humanas como indicadores de avaliação de avaliação do desempenho dos professores, técnicos pedagógicos e dos especialistas de administração.

5. PROCEDIMENTOS E METODOLOGIAS UTILIZADAS NA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOS PROFESSORES NA ESCOLA SAGRADO CORAÇÃO DE JESUS

Para melhor se compreender os procedimentos utilizados na Escola Sagrado Coração de Jesus, é necessário termos em conta os seguintes elementos: a finalidade da realização da avaliação, os intervenientes no processo de avaliação, o objecto da avaliação de desempenho docente, são as fontes de recolha de dados e a periodicidade da avaliação do desempenho.

Depois de analisado o documento que a Escola Sagrado Coração de Jesus dispõe, inferimos que este processo de avaliação do desempenho dos professores tem como finalidade de controlar aspectos científico-pedagógicos. Para a realização do processo de avaliação do desempenho dos professores, na Escola Sagrado Coração de Jesus do Lobito, os principais intervenientes são os coordenadores de disciplina como avaliador, o professor a ser avaliado que em algumas vezes tem a companhia de um membro da direcção da escola.

No que se refere ao objecto de avaliação, temos, o processo de ensino-aprendizagem, o desenvolvimento profissional dos professores. Como fonte de recolha de dados deste processo, a Escola do Sagrado Coração de Jesus conta apenas com uma grelha de observação, onde o observador tem cinco variantes que são: Mau, Médio, Suficiente, Bom e Muito Bom. Neste instrumento procura-se avaliar os seguintes itens: Planificação da Aula, Motivação, Desenvolvimento da Aula, Avaliação, Metodologias Utilizadas, Manuseamento do Material, Conclusões da Aula e Atitude do Docente.

No que toca à periodicidade, do processo de avaliação do desempenho dos professores, na Escola Sagrado Coração de Jesus, o mesmo é realizado trimestralmente e tem um carácter obrigatório. Lembrar que esta obrigatoriedade obedece o Decreto Presidencial nº 28/22 de 27 de Janeiro.

Neste processo de avaliação, são observados vários métodos tais como: método da auto-avaliação, método de observação, método crítico.

Depois da observação da aula, o avaliador e o avaliado reúnem-se para discutirem os resultados. Nesta fase o avaliador pede ao avaliado que faça a autocrítica do seu

desempenho; de seguida, o avaliador faz uma análise, onde coloca em acção as suas funções que é: aconselhar, instruir e incentivar.

6. CAMPO DE ACÇÃO, MÉTODOS, INSTRUMENTOS E POPULAÇÃO

6.1. Campo de acção

A nossa pesquisa sobre a avaliação do desempenho dos professores recaiu sobre o Complexo Escolar Privado Sagrado Coração de Jesus, sediada no município do Lobito, concretamente na Avenida da Independência n.º 22/24, na Ponta da Restinga, fundada no ano de 2003.

6.2. Métodos e instrumentos

Para o alcance dos nossos objectivos optamos por uma abordagem mista (qualitativa e quantitativa), baseada rigorosamente na análise documental e numa vasta revisão bibliográfica que permitiu obter um grande volume de informações. De acordo com Mendes e Manuel (2016), a aplicação da abordagem ou paradigma de investigação quantitativa na área das ciências sociais e humanas levanta questionamentos, relativamente à possibilidade de quantificar, generalizar e prever os fenómenos sociais em geral e educativos em particular, enquanto, a abordagem qualitativa o pesquisador assume uma postura, essencialmente interpretativa, buscando compreender o modo como os actores concebem as suas acções e os significados que conferem às mesmas. Sob esta perspectiva, investigar implica interpretar acções de quem é também interprete, envolver interpretação de interpretações.

Quanto aos instrumentos de recolha de dados, utilizamos um inquérito aplicado aos professores. Na fala de Alves (2012), o inquérito é uma técnica que poderá dar informação sobre as várias áreas de avaliação ao mesmo tempo e possibilita a comparação entre as respostas de vários atores. Um questionário bem estruturado é um suporte metodológico válido para a avaliação de instituições e de actividade. Também foi utilizado um roteiro de entrevista previamente elaborado que foi subtido aos membros de direcção do complexo escolar privado Sagrado Coração de Jesus – Lobito. Relativamente a entrevista, Alves (2012), enfatiza que é uma técnica que pela sua flexibilidade, tem várias potencialidades, uma vez que permite fazer perguntas que não estavam previstas no guião, mas que surgem pelas respostas dos entrevistados e que, por

essa razão, podem introduzir aspectos importantes que, inicialmente, não estavam contemplados.

6.3. População e amostra

A população escolhida para a nossa investigação está constituída por 50 professores, sendo 28 do sexo feminino e 22 do sexo masculino, com uma idade compreendida entre 20 a 70 anos. Fizeram ainda parte da nossa população os coordenadores de disciplina, de turno, a Directora da Escola, o Sub-director Pedagógico e a Sub-directora Administrativa, fazendo uma população de 53 sujeitos.

A amostra é uma parcela convenientemente seleccionada da população. Sendo assim, para o nosso estudo foram seleccionados de forma aleatória 32 professores, incluindo coordenadores, sendo 20 do sexo feminino e 15 do sexo masculino. Fizeram partes também da nossa amostra 3 membros da direcção da escola, entre os quais a Directora, o Sub-director Pedagógico para o I e II Ciclos e a Sub-directora Pedagógica para o Ensino Primário, totalizando, assim, uma amostra de 35 sujeitos.

7. APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Esta parte reserva-se estritamente ao trabalho de campo, no qual são apresentados, esmiuçados e discutidos os resultados obtidos a partir da aplicação de instrumentos de recolha de dados, relacionados, como é óbvio, com o objecto em estudo. Destaca-se ainda a percepção dos docentes sobre as práticas da avaliação do desempenho dos professores.

Primeiramente são apresentados os resultados obtidos a partir dos professores através de um questionário, conforme a nossa amostra; o mesmo instrumento é subdividido em três partes: a primeira relaciona-se com o perfil dos professores; a segunda relacionada com as percepções das práticas de avaliação do desempenho dos professores; a terceira prende-se com as percepções gerais sobre a avaliação de desempenho dos professores.

Por último, são apresentados os dados obtidos através de um roteiro de entrevistas aplicado aos professores, coordenadores e também aos membros da direcção, com o objectivo de se obter opiniões dos responsáveis e professores da escola em causa.

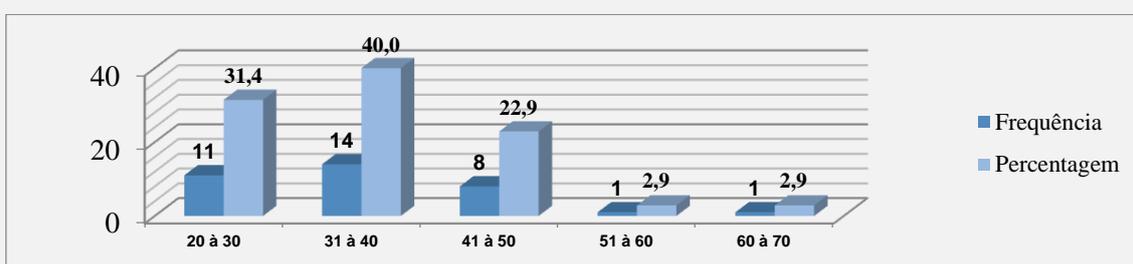
Os resultados são apresentados em gráficos, incluindo a indicação de frequência, bem como descrições e análises qualitativas sustentadas no marco teórico construído no primeiro capítulo.

7.1. Análise e interpretação dos resultados do inquérito por questionário aplicado aos Professores

7.1.1. Perfil socioprofissional dos inqueridos

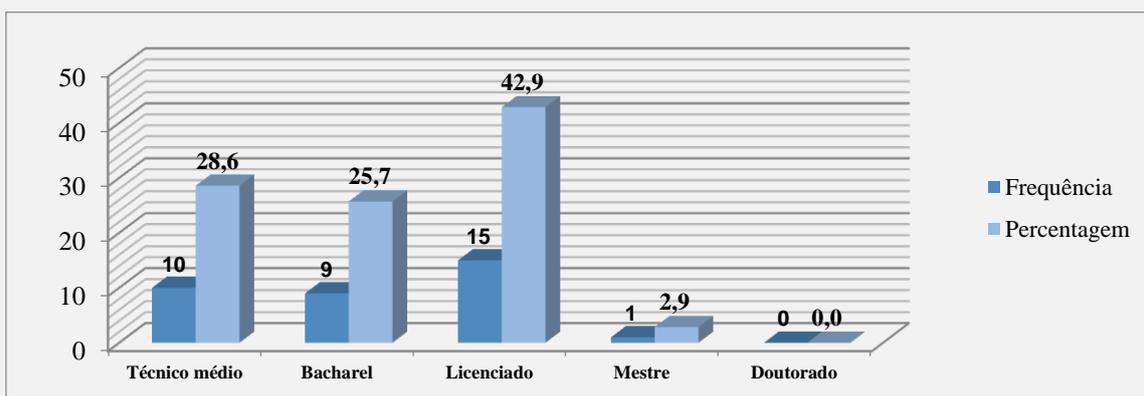
Para a recolha de dados, no que se refere à avaliação do desempenho dos professores da escola, foi considerado uma amostra de 35 sujeitos, incluindo professores, coordenadores e membros da direcção da escola em referência.

Gráfico nº 1- Distribuição dos professores por faixa etária



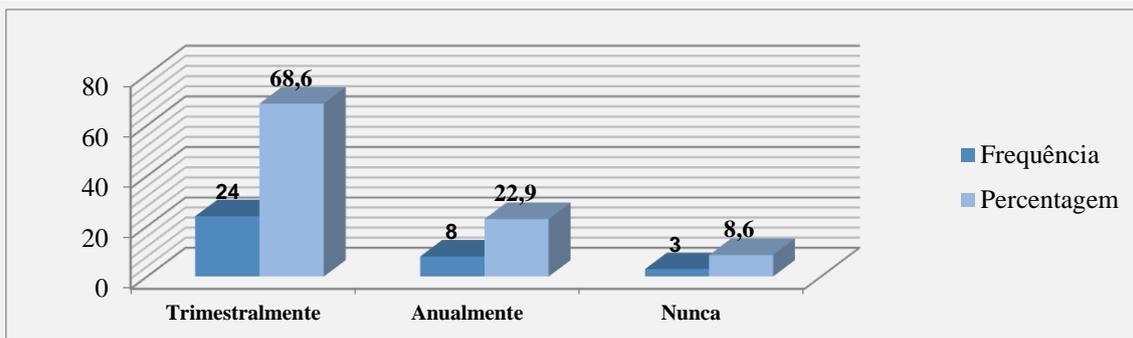
Os dados colectados indicam que os professores possuem idade com relativa variação, entre jovens e mais velhos, com maior incidência na faixa dos 20 aos 30 anos, e dos 31 aos 40 anos. Entretanto, é notável uma prática de troca de experiência entre jovens e mais velhos, o que presume a existência de um princípio de renovação de continuidade.

Gráfico nº 2 – Grau Académico dos Professores



Estes resultados mostram que os nossos inqueridos possuem formação académica aconselhável para o exercício da actividade docente que é tão exigente, árdua e difícil. Dando como exemplo claro a existência de quinze licenciado e um mestre na instituição.

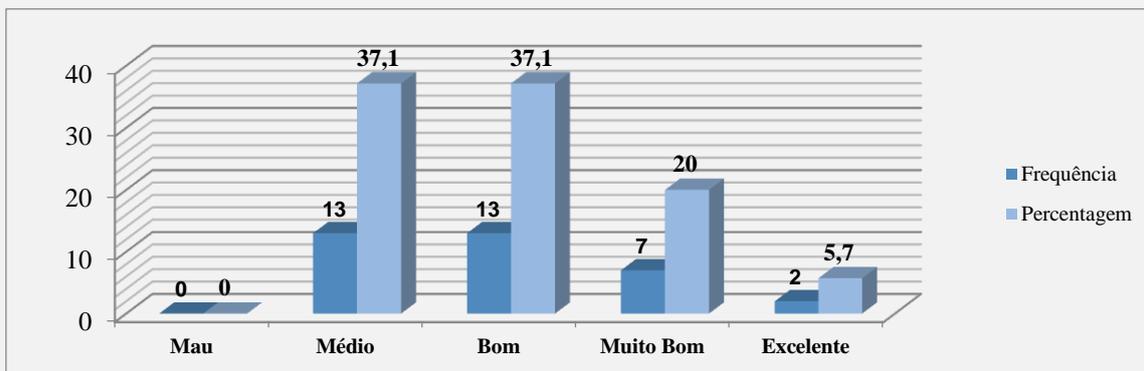
Gráfico nº 3 – Com que frequência é avaliado?



Os dados acima significam, que o processo de avaliação do desempenho dos professores é uma prática na escola em causa, embora também, é notável a falta de ordenamento, uma vez que este processo na escola em referência é praticado essencialmente por coordenadores de disciplina.

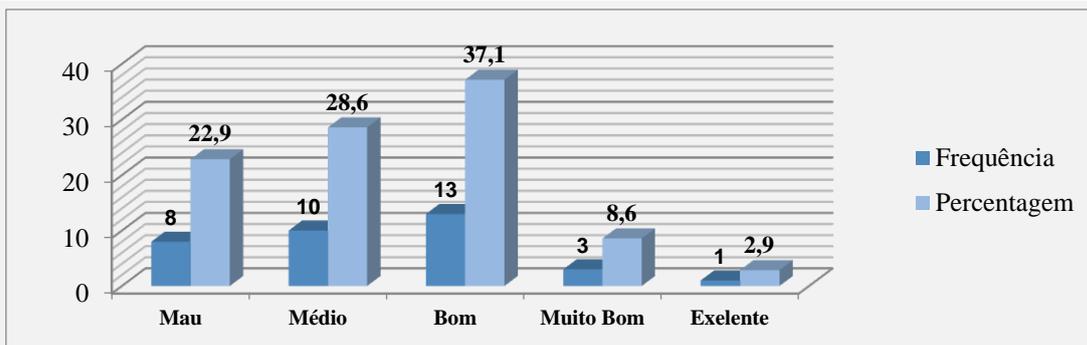
7.2. Opiniões e percepções sobre o processo de avaliação do desempenho dos professores

Gráfico nº 4 – Como considera a efectivação da avaliação do desempenho dos professores na sua escola em termos de organização do processo?



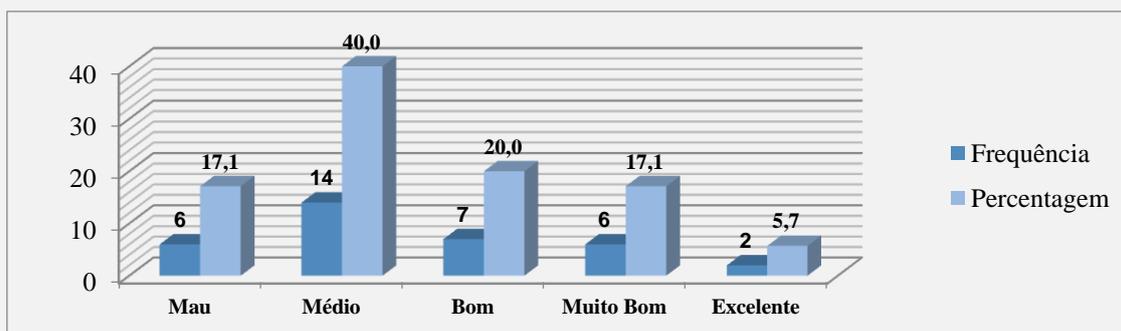
Estes dados demonstram, claramente, que a organização do processo tem um nível aceitável, uma vez que, além dos intervenientes deste mesmo processo, a instituição dispõem também de um documento regulador para a efetivação da avaliação de desempenho dos professores.

Gráfico nº 5 – Como considera a efectivação da avaliação do desempenho dos professores na sua escola em termos de procedimentos usados?



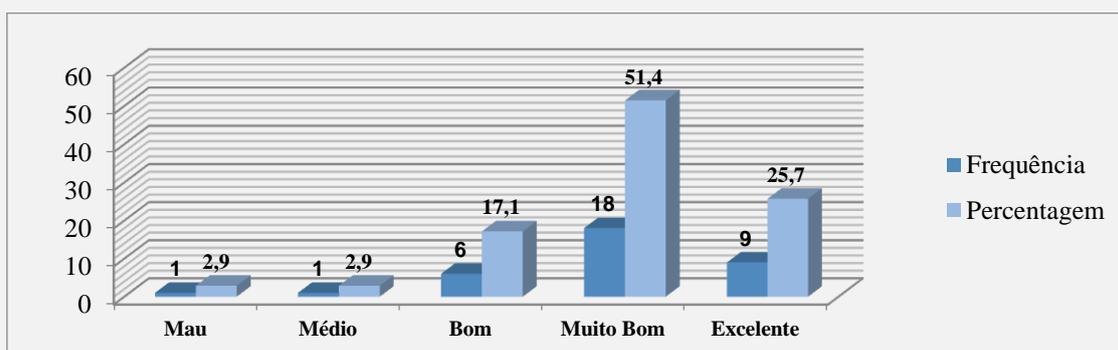
Os dados apresentados forçam-nos a um descrédito em termos de procedimentos usados, uma vez que mais de 51% dos resultados variam entre mau e médio, permitindo desta forma inferir que existe, na escola em causa, insuficiências nos procedimentos usados. Esses mesmos resultados confirmam de forma nítida a hipótese da nossa investigação.

Gráfico nº 6 – Como considera a efectivação da avaliação do desempenho dos professores na sua escola em termos de instrumentos utilizados?



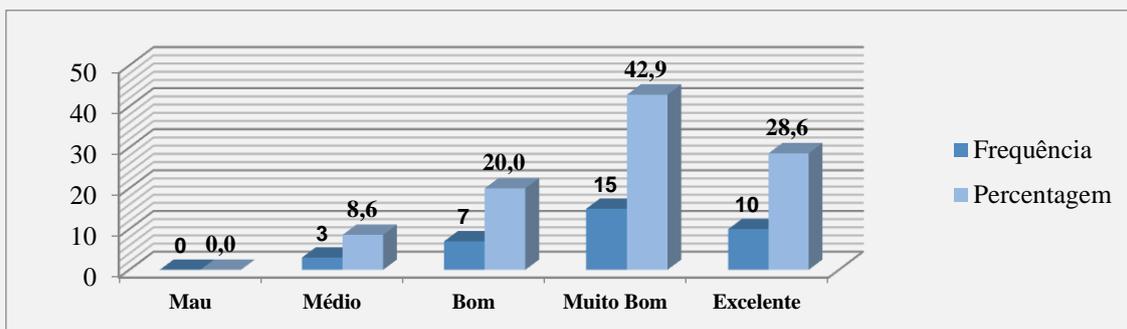
Estes dados apontam revelam que, na escola em referência, há insuficiência de instrumentos para a efectivação do processo de avaliação do desempenho dos professores, uma vez que mais de 56% dos resultados apresentados variam entre mau e médio.

Gráfico nº 7 – Em que medida a avaliação do desempenho docente contribui para identificar as fragilidades profissionais do professor?



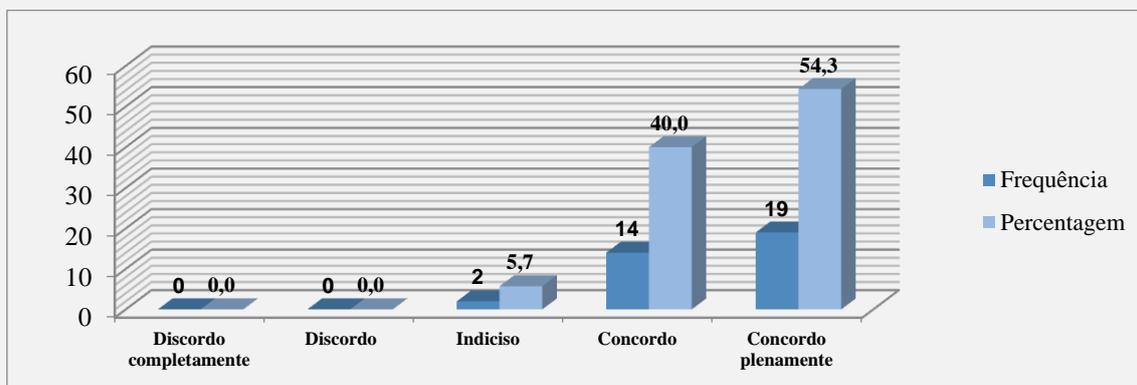
Os dados permitem compreender que uma das finalidades do processo de avaliação do desempenho dos professores é diagnosticar as fragilidades profissionais do professor, tal com fundamenta Sanches (2008) nas suas explicações sobre o processo em referência que é totalmente circundado pelo Decreto Presidencial n.º 28/22, de 27 de Janeiro.

Gráfico n.º 8 – Em que medida a avaliação do desempenho docente contribui para identificar os pontos fortes de actuação profissional do professor?



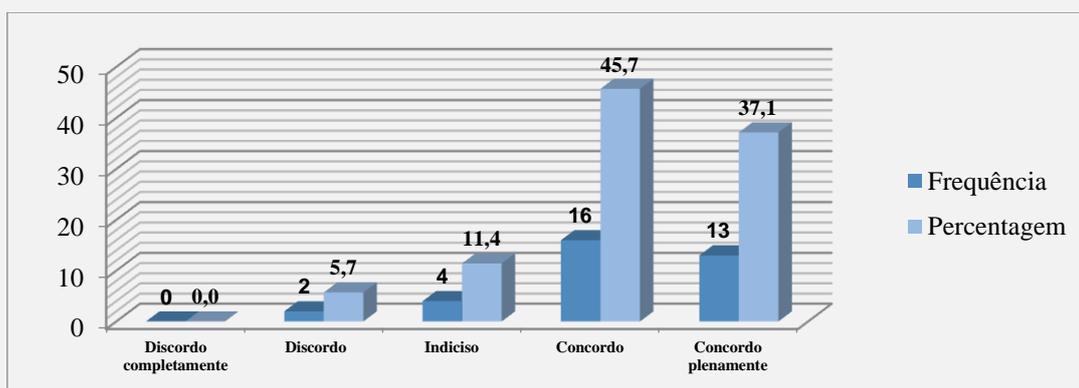
Os dados acima demonstram que no processo de avaliação de desempenho não basta apenas identificar as fragilidades do professor é necessário também conhecer os pontos fortes de actuação deste profissional, conforme fundamenta Richelle, citado por Doron e Françoise (2001), para rapidamente se identificar as áreas de urgência e emergência.

Gráfico n.º 9 – a avaliação do desempenho deve promover o desenvolvimento profissional do professor.



Estes dados demonstram que o desenvolvimento profissional do professor é de facto um objecto de investigação da avaliação de desempenho, ele visa promover a boa qualidade no processo de ensino aprendizagem, melhorar o rendimento escolar dos alunos, conforme fundamenta Day (2001) nas suas explicações sobre o desenvolvimento profissional.

Gráfico nº 10 – a avaliação do desempenho deve incidir sobre as competências profissionais dos professores.



Estes dados demonstram que os inquiridos são de opinião que a avaliação deve incidir sobre as competências profissionais dos professores mas, em nosso entendimento, este processo é um todo, porque deve incidir sobre todas dimensões ou pilares da educação, conforme fundamenta Delors et al., (2010), que envolvem este processo.

7.3. Análise e interpretação dos resultados das entrevistas aos professores e membros da direcção da escola.

As nossas entrevistas tiveram como objectivo principal obter opiniões dos membros da direcção e professores sobre a organização do processo de avaliação do desempenho dos professores na Escola Sagrado Coração de Jesus - Lobito. Elas foram orientadas por um roteiro contendo tópicos e reflexões sobre a avaliação do desempenho dos professores, entretanto, trata-se de uma entrevista semi-estruturada, cujos resultados são resumidos nos seguintes pontos:

- *Quanto a avaliação do desempenho e sua importância:*

Grande número dos nossos entrevistados considera a avaliação de desempenho dos professores, como um processo que visa identificar os pontos fracos e fortes dos profissionais da educação. Os mesmos são unânimes em dizer que o mesmo visa também reconhecer os bons profissionais e ainda a melhoria dos resultados escolares.

- *Quanto à realização da avaliação de desempenho na Escola Sagrado Coração de Jesus:*

As informações recolhidas revelam que a avaliação de desempenho dos professores na Escola Sagrado Coração de Jesus realiza-se trimestralmente, sob a condução dos

coordenadores de disciplina. Para tal efeito, utiliza-se como instrumento de recolha de dados a grelha de observação das aulas.

- *Quanto aos intervenientes do processo de avaliação do desempenho na Escola Sagrado Coração de Jesus:*

Os nossos entrevistados são de opinião que este processo na escola em causa é participativo; participam deste processo o professor a ser avaliado, o avaliador (geralmente é o coordenador). As opiniões revelam ainda que este processo, algumas vezes conta com a presença, “raras vezes”, de um membro da direcção e um inspector da educação.

- *Quanto aos factores que facilitam e os que dificultam a avaliação do desempenho dos professores:*

Relativamente aos factores que facilitam a avaliação de desempenho dos professores, os nossos entrevistados apontam o impacto directo que este processo pode causar, como é o caso da progressão de carreira, a conversão da nomeação provisória em nomeação definitiva, a renovação do contrato e a atribuição de prémio de desempenho. Quanto aos factores que dificultam este processo, os nossos entrevistados apontam a ansiedade por parte do avaliado, a burocratização e relativismo por parte do avaliador.

- *Quanto à documentação de base para a avaliação de desempenho dos professores:*

A actual documentação de base para avaliação se é suficiente para promoção e melhoria das práticas pedagógicas, os nossos entrevistados consideram não ser o desejável, mas é suficiente, porque, segundo estes, o documento em referência, não atribui avaliação do desempenho dos professores a sua principal característica que é a multidimensionalidade.

- *Quanto à reacção dos nossos professores no momento da avaliação:*

Os nossos entrevistados consideram que a reacção dos professores no momento da avaliação é de muita ansiedade, uma vez que este processo pode provocar a degradação do clima na sala de aula e aumenta o nível de stress aos avaliados.

- *Quanto às possíveis mudanças:*

Solicitados para apresentarem os seus pontos de vistas sobre as mudanças que podem ser introduzidas para a melhoria institucional e também dos resultados escolas, os

nossos entrevistados são de opinião que deve se criar uma comissão específica para o efeito, isto é, para além do avaliado e avaliador, e também fazer funcionar o actual documento de avaliação do desempenho dos professores, uma vez que a Escola Sagrado Coração de Jesus possui o mesmo.

De uma forma geral, os nossos entrevistados, apontam aspectos de ordem organizacional e estrutural que afectam directamente o processo de avaliação do desempenho dos professores. Os aspectos mais urgentes apontam para a criação de uma equipa que se encarregue deste processo, a funcionalidade do actual documento de base que regula este processo.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A avaliação de desempenho dos professores, como um processo, afere a produção, criatividade, responsabilidade, relação e qualidade do trabalho dos professores e constitui hoje um grande desafio para muitos gestores.

Da pesquisa feita sobre a avaliação de desempenho dos professores e sua implicação na vida profissional e institucional do Complexo Escolar Sagrado Coração de Jesus, chegamos as seguintes conclusões:

De acordo com os pressupostos teóricos, a avaliação de desempenho dos professores na Escola Sagrado Coração de Jesus - Lobito, tem um carácter relativo, visto que este processo na escola em referência omite algumas dimensões que complementam este processo.

A insuficiência de instrumentos e procedimentos no processo de avaliação de desempenho dos professores na escola em causa, é um facto indiscutível uma vez que para sua realização a escola conta somente com a grelha de observação das aulas como principal instrumento e como intervenientes apenas o coordenador de disciplina, que algumas vezes é acompanhado por um membro da direcção da escola.

O contributo da avaliação do desempenho dos professores na Escola Sagrado Coração de Jesus é limitado, uma vez que este processo abrange apenas aspectos científicos-pedagógicos, deixando de lado outros elementos que deviam completar o desenvolvimento profissional dos professores da escola em causa e contribuir grandemente para a mudança das práticas.

O contexto e a natureza desta investigação são específicos e, por conseguinte, os resultados obtidos não poderão ser objecto de generalizações. Assim, focalizando-nos no objecto de estudo desta investigação, sugerimos que se realizem outros estudos cujo contributo poderá aprofundar a temática numa perspectiva de complementaridade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alves, M. P. (2012). Metodologia Científica. Lisboa.

Angola. Lei N.º 17/16, de 7 de Outubro (Assembleia Nacional) – publicada no Diário da República, I Série – N.º 170. Lei de Bases do Sistema de Educação e Ensino, que estabelece os princípios e as bases gerais do Sistema de Educação e Ensino. Revoga a Lei n.º 13/01, de 31 de Dezembro. Luanda.

Angola. Lei N.º 28/22, de 27 de Janeiro (Assembleia Nacional) – Publicada em Diário da República, I Série – N.º 18. Regime jurídico de avaliação de desempenho dos agentes de educação. – Revoga toda a legislação que contrarie o disposto presente diploma, nomeadamente o Decreto n.º 7/8 de 23 de Abril.

Day, C. (2001). Desenvolvimento profissional de professores: os desafios da aprendizagem. Porto. Porto Editora.

Delors, J. et al (2010). Educação: um tesouro a descobrir. Brasília

Dias, P. G. A. M (2018). Supervisão Pedagógica e Desenvolvimento profissional na avaliação de desempenho Docente: Percepções de avaliadores e avaliados. Tese de Doutoramento. Universidade de Coimbra.
<https://estudogeral.uc.pt/handle/10316/83588>.

Fenprof. Federação Nacional dos Professores. Avaliação do Desempenho Docente. Proposta para a Construção de um modelo coerente, integrado, compatível e eficaz. Portugal.

Graça, A. et al. (2011). Avaliação do Desempenho Docente: um guia para ação. Lisboa. Lisboa editora, S.A.

Hadji, C. (2010). A avaliação de professores em França. Da inspecção ao acompanhamento pedagógico. In A.M. Flores, (Org). A avaliação de Professores numa perspectiva internacional: Sentidos e implicações.. N.1, vol. 31, p. 114-139. <https://revistas.rcaap.pt/rpe/article/view/14082>

Kramer, A. M (2024). Avaliação de Desempenho docente: Uma ferramenta de gestão de pessoas como contribuição de melhoria para o ensino – aprendizagem no ensino médio integrado. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT) do Instituto Federal da Paraíba (IFPB). Instituto Federal da Paraíba (IFPB). <https://repositorio.ifpb.edu.br/bitstream/>

Manuel, T.& Mendes, M, (2011). Compreensão da Universidade: do Interpretativo ao pragmático. Benguela/ Angola. Kat.

Mendes, J. T. N. (2009). Avaliação de Desempenho Docente: prós e contras na fala do professor. Salvador. agbook.

Ribeiro, C. M. et al., (2000). Projecto de Avaliação Institucional da Universidade federal de Goiás.

Sanches, M. (2008). Professores, Novo estatuto e Avaliação de Desempenho: identidade, visões e instrumentos para a acção. Portugal. Fundação Manuel Leão.

Silva, A., Machado, M. e Leite, T. (2014). Avaliação de desempenho docente, supervisão e desenvolvimento profissional. Da Investigação às Práticas, 5(I), 41-66. <https://www.researchgate.net/publication/282357729>.