



INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO

ISCED – HUILA

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO

Secção de Ensino e Investigação de Psicologia

Percepção dos Professores, sobre a Avaliação de Desempenho para o Desenvolvimento Profissional na Carreira Docente. Estudo de caso junto do Colégio N° 1783 do Município dos Gambos

Autor: António José Frank Elavoco

LUBANGO

2021



INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO

ISCED – HUILA

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO

Secção de Ensino e Investigação de Psicologia

Percepção dos Professores, sobre a Avaliação de Desempenho para o Desenvolvimento Profissional na Carreira Docente. Estudo de caso do Colégio Nº 1783 do Município dos Gambos

Trabalho de fim de curso para obtenção do grau de Licenciatura em Ciências da Educação.

Autor: António José Frank Elavoco

Orientador: Felizardo Tchiengo Bartolomeu Costa, PhD

Lubango

2021

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais, ambos de feliz Memória, pelo empenho incansável e pelos seus feitos na minha vida.

Aos irmãos, primos, tios e sobrinhos pela força, coragem, carinho e paciência que tiveram por passar em diversas vicissitudes que a vida concedeu na elaboração do presente trabalho científico de fim de curso. Deles, recebi o constantemente muito apoio moral para seguir em frente com os meus objectivos.

AGRADECIMENTOS

Agradecer é sempre motivo de alegria, pós que ao longo de uma caminhada, pessoas estiveram ao seu lado contribuindo para que o objectivo fosse alcançado.

Inicialmente, a Deus por ser a inspiração para o meu desenvolvimento, por me dar saúde, forças para lutar.

Aos meus pais e irmãos por todo amor, compreensão, incentivo e dedicação prestado ao longo de toda a caminhada. Devo-lhes o que sou.

Ao meu orientador, o imensurável Prof. Doutor, Felizardo Costa por todo apoio, pela oportunidade de ser meu tutor, pela dedicação e empenho em tornar possível todo este processo, bem como pelos momentos de alegria e descontração vividos durante a realização da pesquisa.

Por fim, a todas as pessoas ,que de uma maneira ou de outra, contribuíram para a concretização de mais uma etapa da vida. Agradeço e desejo paz e sucesso!

O meu muito Obrigado!

RESUMO

Partindo do objectivo geral da pesquisa: Investigar a percepção dos professores do Colégio n.º 1783 do município dos Gambos, sobre o processo de avaliação de desempenho para o desenvolvimento profissional na carreira docente. O presente trabalho embasou-se na abordagem quantitativa, numa perspectiva tipológica descritiva – exploratória, por permitir procurar determinar a natureza e grau de condições existentes e para análise exploratória dos vários elementos relativos ao fenómeno. Esta pesquisa tem como suporte o método empírico que permitiu efectuar o estudo em correspondência com o problema e os objectivos preconizados, permitindo a clarificação das características elementares e substanciais do objecto da pesquisa. Os dados foram analisados com recurso às metodologias quantitativas (estatística descritiva) e qualitativa (análise de conteúdo). Os principais resultados da presente investigação revelaram que o actual modelo de avaliação apresenta algumas limitações as quais condicionam os objectivos intrínsecos do mesmo modelo, uma vez que a prevalência de questões burocráticas dificulta a sua implementação. Os dados recolhidos permitiram aferir que, em termos teóricos e legislativos, os conceitos estão bem definidos, havendo, porém, dificuldades na sua aplicação e adequação prática. A avaliação do desempenho é vista num prisma individual do professor, e não são fornecidas informações úteis para um melhor desempenho da sua actividade, como também apresentarem a percepção de que a Avaliação de Desempenho Docente é um processo complexo, capaz de criar tensões, desânimo, conflito e mal-estar, afectando de uma forma visível as relações interpessoais.

Palavras-chave: Carreira docente, Avaliação do desempenho e Escola

Lista de Abreviaturas

1. **ZIP's** – Zonas de Influência Pedagógica
2. **P.E.A** – Processo de Ensino e Aprendizagem
3. **PMFP** - Plano Mestre de Formação de Professores
4. **MED** – Ministério da Educação
5. **GM** - General Motors
6. **ADD** – Avaliação de Desempenho Docente
7. **FME** - Fórum Mundial de Educação
8. **ISCED** – Instituto Superior de Ciências da Educação

INDICE

DEDICATÓRIA	I
AGRADECIMENTOS	II
RESUMO	III
LISTA DE ABREVIATURAS	IV
INTRODUÇÃO	2
CAPÍTULO I: ENQUADRAMENTO TEÓRICO	6
1.1. Definição de termos e conceitos	7
1.1.1. Avaliação	7
1.1.2. Desempenho	7
1.1.3. Carreira	7
1.2. Modelos de avaliação de desempenho docente	7
1.2.1. Modelos de avaliação Orientada para o desenvolvimento profissional do professor	10
1.2.2. Modelo conduzido para a prestação de contas	11
1.2.3. Modelos colaborativos	12
1.2.4. Modelos mistos	15
1.3. Conceito de avaliação de desempenho	16
1.4. Avaliação de desempenho em contexto educativo Angolano	22
1.5. Objectivos da Avaliação de Desempenho	24
CAPÍTULO II: ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO	27
2.1. Abordagem Metodológica	27
2.2. Métodos	28
2.2.1. Métodos teóricos	28
2.2.2. Métodos empíricos	28
2.2.3. Método estatístico	28
2.3. Instrumentos e técnicas do estudo	28
2.4. Determinação da população	29
2.5. Determinação da amostra	29
2.6. Caracterização da Escola	29
2.7. Apresentação e análise dos resultados	30
2.7.1. Perfil sociodemográfico	30
2.7.2. Distribuição dos participantes em função do gênero	30
2.7.3. Distribuição dos participantes em função da escolaridade	31
2.7.4. Distribuição dos participantes em função da faixa etária	31
2.8. Apresentação dos resultados	32
2.9. Discussão dos resultados	42
CONCLUSÕES GERAIS	1
SUGESTÕES	4
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	5
LEGISLAÇÃO CONSULTADA	7
ANEXOS	9

INTRODUÇÃO

INTRODUÇÃO

A avaliação é parte importante de qualquer processo e em educação não se foge à regra. É por meio dela que se realizam os diagnósticos que nos permitem identificar eventuais problemas para corrigí-los, ou estabelecer e fazer a manutenção das boas práticas.

Os primeiros passos para a avaliação de desempenho em Angola, surgem no período colonial em que a educação foi exercida e gerida por três entidades distintas que foram os missionários (católicos e protestantes), oficial e particulares ou privados, isto é, em 1931, quando Oliveira Salazar publica um boletim de classificação dos serviços prestados pelos docentes.

No entanto, em bom rigor, só é possível falar em Avaliação de Desempenho em Angola a partir de 2004 altura em que surge uma nova reforma educativa que estabelece os princípios básicos da avaliação de professores, com a aprovação do diploma Legislativo n.º 07/08, de 23 de Abril, o Conselho de Ministros criou o sistema de avaliação de desempenho da educação adequado à matriz do novo estatuto da carreira dos docentes do ensino primário e secundário, técnicos pedagógicos e especialistas de administração da educação. (Decreto-Lei n.º 07/08, de 23 de Abril, artigo 1.º).

Na abordagem do tema, a falta de objectividade na avaliação de desempenho para o desenvolvimento profissional na carreira docente é relevante compreender que a avaliação de desempenho não é feita de forma empírica, ou a belo prazer dos avaliadores. Ela depende de um processo de construção de tudo aquilo que deverá ser levado em conta na avaliação. Para tal, é importante que se busque um modelo ou vários a partir dos quais se possa estabelecer as bases do tipo de avaliação que se pretende.

Como defende Simões (1998), na função da avaliação há que equacionar no desenho e na implementação do sistema, um conjunto de condicionalismos e de preceitos de natureza diversa, indutores da validade, utilidade e fidelidade do sistema e, por consequência, do seu impacto e da sua eficácia. Na concordância

com o autor, nossa intenção é aferir a contribuição do modelo de avaliação actualmente em vigor em Angola (Decreto-Lei n.º 07/08, de 23 de Abril), em termos de finalidades e objectivos.

A avaliação do desempenho é considerada como um instrumento de desenvolvimento profissional que favorece a participação dos actores e como uma possibilidade de desenvolvimento da autonomia das escolas, tendo em conta a importância da contextualização do processo, apresenta-se como uma oportunidade para acrescentar valor às aprendizagens dos alunos, para o desenvolvimento de um espírito colaborativo, e também de credibilização da profissão docente (Vilas Boas, 2010, p. 18).

A aplicação do sistema de avaliação do desempenho deve permitir identificar o potencial de evolução e desenvolvimento profissional do docente e diagnosticar as respectivas necessidades de formação, cuja identificação deve estar associada às exigências da função exercida (Vilas Boas, 2010, p. 12).

Assim, a pressão para a reforma do ensino e da educação fez incidir as novas políticas, por razões ditas de operacionalidade, na avaliação de professores, Como nos diz, Santos Guerra (1993), a verdadeira importância da avaliação é saber quem é que a avaliação vai favorecer, ao serviço de quem se vai pôr, e que tipos de benefícios se vão alcançar.

Vários factores contribuíram para a escolha deste tema, tais como a experiência vivida ao longo dos anos como docente. Nestas vestes percebemos como a tomada de decisão funciona a nível da comissão de avaliação e o seu reflexo nas escolas. A má percepção dos professores sobre o trabalho do avaliador, mormente aos princípios e metodologias, também despertou em nós um interesse em investigar esta área, com vista a compreendermos cada vez mais o objectivo da avaliação de desempenho para o desenvolvimento profissional docente.

Assim, pareceu-nos pertinente desenvolver um trabalho de investigação sobre esta temática, com o intuito de verificarmos as respostas aos objectivos, métodos e efeitos produzidos pela avaliação do desempenho para o desenvolvimento

profissional dos professores e, ainda, procedermos a sistematização de elementos complementares e/ou alternativos ao modelo vigente. Pareceu-nos pertinente questionar:

- Qual é a percepção dos Professores do Colégio nº 1783, sobre a Avaliação de Desempenho para o Desenvolvimento Profissional na Carreira Docente?

Para dar resposta a questão colocada definimos como objectivo geral:

- Contribuir para compreender melhor a Percepção dos Professores, sobre a Avaliação de Desempenho para o Desenvolvimento Profissional na Carreira Docente no Município dos Gambos.

Como objectivos específicos definimos os seguintes:

- Investigar a falta de objetividade na avaliação de desempenho dos professores do Colégio nº 1783 do Município dos Gambos;
- Discutir a importância da Avaliação de Desempenho no melhoramento da qualidade do processo de ensino-aprendizagem.

Importância teórica

- Contribuir para o aprofundamento do domínio da falta de objetividade na avaliação de desempenho dos professores do Colégio n.º 1783 do município dos Gambos.

Importância Prática

- Descobrir qual é a percepção dos Professores, sobre a Avaliação de Desempenho para o Desenvolvimento Profissional na Carreira Docente.

Este trabalho está estruturado por dois capítulos, o primeiro capítulo contém o enquadramento teórico, abordou os seguintes temas: Modelos de avaliação de desempenho docente (modelos de avaliação orientada para o desenvolvimento profissional do professor, modelo conduzido para a prestação de contas, modelos

colaborativos e modelos mistos), conceito de avaliação de desempenho, avaliação de desempenho em contexto educativo angolano e os objectivos da avaliação de desempenho.

No segundo capítulo, relacionado ao enquadramento metodológico, apresentou-se a metodologia de investigação utilizada, bem como a descrição dos procedimentos de investigação.

Por fim, são apresentados os resultados obtidos através do questionário bem como a análise e interpretação dos dados recolhidos.

CAPÍTULO I: ENQUADRAMENTO TEÓRICO

CAPÍTULO I: ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1.1. Definição de termos e conceitos

1.1.1. Avaliação

Para Luckesi (1998), o termo avaliação tem origem no latim e provém da composição a – Valere, que quer dizer “dar valor”. O termo avaliação significa atribuir valor ou mérito a um objecto.

A avaliação é uma tarefa complexa que não se resume a realização de provas ou atribuição de notas. A mensuração apenas proporciona dados que devem ser submetidos a uma apreciação qualitativa. A avaliação, deste modo, cumpre funções pedagógicas-didáticas de diagnóstico e de controlo em relação as quais se recorrem aos instrumentos de verificação do rendimento. (Libâneo, 1994, P. 195).

1.1.2. Desempenho

Segundo Grote (2003), desempenho refere-se ao comportamento manifestado pelo indivíduo no exercício de suas responsabilidades e atribuições.

1.1.3. Carreira

O termo carreira transmite a ideia de um caminho estruturado e organizado no tempo e lugar que pode ser seguido por alguma pessoa.

De acordo com Dutra (2022), o termo carreira agrega vários significados, podendo ser empregado para referir-se à mobilidade ocupacional ou à estabilidade ocupacional. Nos dois casos, sugere a ideia de um caminho estruturado e organizado no tempo e no espaço que alguém pode seguir, envolve atitudes e comportamentos direccionados cuja finalidade é crescimento profissional.

1.2. Modelos de avaliação de desempenho docente

A avaliação de desempenho não é feita de forma empírica, ou ao belo prazer dos avaliadores. Ela depende de um processo de construção de tudo aquilo que

deverá ser levado em conta na avaliação. Para tal é importante que se busque um modelo ou vários a partir dos quais se possa estabelecer as bases do tipo de avaliação que se pretende. Há uma diversidade acentuada entre os modelos avaliativos, é desta que procuraremos fazer alguma inventariação de alguns modelos e, posteriormente, compreender em e de qual deles se serve a avaliação preconizada na nossa realidade (Vilas Boas, 2010, p. 23).

Os modelos não dão ênfase, necessariamente, aos mesmos aspectos. Cada um estabelece aquilo que parece o mais importante para os seus idealizadores, fazendo com que alguns realcem determinados aspectos, em detrimento de outros, tal como nos afirma (Vilas Boas, 2010, p. 23),

Diferentes estudos sobre modelos de avaliação do desempenho dos professores realçam dois objectivos principais: a responsabilização ou prestação de contas e o desenvolvimento profissional, opinião corroborada por Day (1993).

De acordo com o exposto, se pode entender que a avaliação obedece aos critérios, de tal modo que é necessário buscar ou idealizar um modelo de avaliação adequado ao contexto e que permitirá atingir os objectivos preconizados “a responsabilização ou prestação de contas e o desenvolvimento profissional”, opinião corroborada por Day (1993), sendo que cada modelo observa características próprias.

Na opinião de Shinkfield e Stufflebeam (1995),

Existem factores que definem e influenciam um sistema de avaliação que são: as variáveis de contexto (factores caracterizadores do meio no qual a avaliação ocorre), input (factores controlados pela escola), processo (tarefas) e produto (resultados). Recomendam que, num modelo de avaliação, se considerem os seguintes elementos: incluir todas as vertentes da actividade docente; utilizar diversidade de fontes de informação; ser realizada por mais do que um avaliador; efectuar a avaliação

de desempenho para o desenvolvimento profissional diferente da avaliação para a progressão na carreira (Vilas Boas, 2010, p. 23).

Subsistem, elementos ou princípios específicos (internos e externos) que pormenorizam a avaliação de desempenho docente. De tal modo que um modelo de avaliação deve levar em conta todos os componentes da actividade docente, sendo feita por uma comissão específica e nunca por apenas um avaliador evitando controvérsias entre a “avaliação de desempenho para o desenvolvimento profissional diferente da avaliação para a progressão na carreira” (Vilas Boas, 2010, p. 23).

De Miguel (1989, citado por Ramos e Luna) enumera sete modelos de avaliação: centrado nas características do professor, baseado numa escala de valores, centrado nos objectivos de aproveitamento, centrado nos objectivos de ensino, orientado no processo, centrado nas preocupações do professor e eclético. Cada modelo responde de uma forma particular a um enfoque da avaliação institucional e da avaliação docente em particular (Vilas Boas, 2010, p. 23)

A literatura dá a conhecer uma vasta diversidade de teorias, modelos e aplicações da avaliação do aluno, do professor, da escola e sistema educativo. A avaliação educativa surge como um meio de abordar a acção educativa cujo objectivo indiscutível é o da melhoria contínua e sistemática. A consecução deste objectivo passa inevitavelmente pela implementação de modelos de avaliação cujas metodologias se diferenciam quanto aos propósitos, finalidades e instrumentos entre outros Vilas (2010, p. 24).

É de sublinhar a existência de um enorme conjunto de teses e padrões de avaliação do desempenho colocadas a disposição da actividade docente (Aluno, Professor, Escola e Sistema Educativo), tanto que a avaliação no sistema educativo do ponto de vista da finalidade levanta-se ou sobrevem de questões de melhoria organizativa ou sistemática. Para o alcance da finalidade organizativa na actividade docente é essencial a “implementação de modelos de avaliação” (Vilas

Boas, 2010, p. 24), para se conceber o modelo que se serve da avaliação preconizada na nossa realidade.

Neste sentido, pode dizer-se que os diferentes modelos de avaliação de desempenho se diferenciam quanto ao conjunto de pressupostos em que se baseiam e quanto aos objectivos que visam alcançar (Santos Costa, 2013, p. 21).

Reconhecendo que é difícil encontrar um modelo perfeito, adaptado e aceite por todos os intervenientes no processo, de entre os vários modelos de avaliação utilizados em vários países, foi dada relevância aos: modelos de avaliação Orientada para o desenvolvimento profissional do professor, aos modelos conduzidos para a prestação de contas, aos modelos colaborativos e aos modelos mistos. Estas quatro categorias de modelos encontram-se estreitamente relacionadas com as dimensões formativas e/ou sumativas da avaliação (Vilas Boas, 2010, p. 24).

1.2.1. Modelos de avaliação orientada para o desenvolvimento profissional do professor

Este modelo pretende medir o desempenho do professor. Apresenta características sobretudo sumativas em que a pontuação obtida pelo avaliado serve para o posicionar numa escala de avaliação e o avaliador deverá ser um profissional com mais experiência. Assim, este modelo visa reconhecer os aspectos positivos e os aspectos a melhorar através da criação de um plano de melhoria (Santos Costa, 2013, p. 21).

O modelo de avaliação orientada para o desenvolvimento profissional do professor processa-se ou é determinada mediante a obtenção de pontos das aprendizagens já firmadas pelo avaliado, mediante à aplicabilidade de uma equivalência de avaliação. No modelo em referência, o avaliador precisa ser coeso e superiormente experiente no objecto a avaliar. Assim sendo, o modelo de desenvolvimento profissional propõe-se a distinguir as práticas acertadas e os pormenores a aperfeiçoar, mediante o uso de instrumentos previamente definidos.

Nos modelos orientados para o desenvolvimento profissional, a dimensão formativa está presente. Com efeito, são modelos que promovem o desenvolvimento do professor, que utilizam como metodologia a observação de aulas realizada por intervenientes experientes e preocupados em transmitir feedback para desenvolver e melhorar o desempenho (Vilas Boas, 2010, p. 25).

No entanto, o modelo de desenvolvimento profissional incide-se essencialmente às competências do professor, dispondo da observação de aulas realizadas por elementos experientes como método, cuidando do aprimoramento do desempenho.

Para Vilas, neste tipo de avaliação,

Os avaliadores devem assumir uma postura proactiva, numa partilha constante. A auto-avaliação vem reforçar o carácter formativo na medida em que obriga o professor a reflectir sobre a prática educativa, detectando os pontos fracos e estabelecendo objectivos para a melhoria. A sobrevalorização do trabalho é um dos problemas da auto-avaliação porque os professores têm tendência em se considerarem eficientes (Ramos e Luna, 2000). A dimensão formativa na avaliação de professor actua como reguladora dos processos de ensino-aprendizagem (2010, p. 25).

Na sequência do autor, o avaliador deve privilegiar a promoção do trabalho colaborativo, bem como partilhar ideias com os intervenientes do processo. De tal modo que a avaliação realizada pelo profissional que está sendo avaliado torne, mais forte a actividade docente, identificando os aspectos negativos bem como os positivos para se atingir os objectivos. A acção formativa do professor permite regular o processo de ensino-aprendizagem.

1.2.2. Modelo conduzido para a prestação de contas

Relativamente aos modelos orientados para a prestação de contas, faz-se referência aos trabalhos desenvolvidos por Sanders no Tennessee e pelo Conselho Nacional de Normas do Ensino Profissional (citados por Shinkfield e

Stufflebean, 1995). No modelo de Sanders, a utilização dos resultados dos alunos representa um dos elementos principais para a avaliação dos professores e das escolas. A avaliação incide mais à análise do produto final (resultados dos alunos) que no processo ensino- aprendizagem (Vilas Boas, 2010, p. 26).

Para o modelo de prestação de contas de Sanders, o avaliador dispõe dos resultados obtidos pelos alunos para determinar a avaliação do professor e da escola. . A avaliação no modelo de prestação de conta foca-se sobretudo na observação do resultado obtido pelos alunos, no processo de ensino-aprendizagem. Os modelos focalizados na prestação de contas revelam uma dimensão, marcadamente, sumativa, na medida em que a avaliação incide mais aos resultados obtidos que no processo desenvolvido pelos professores. Segundo Stufflebeam e Shinkfield (2007:23), ocorrem no fim do desenvolvimento de um programa, projecto ou ciclo. São principalmente utilizados para proporcionar informações à comunidade sobre a qualidade de um serviço prestado e são geralmente conduzidas pelo director ou avaliador externo (Vilas Boas, 2010, p. 26).

O modelo de prestação de contas visa substancialmente no produto final obtido pelos alunos e nunca no processo de desenvolvimento profissional do professor. Tal modelo é utilizado para permitir que os resultados obtidos no final de cada época sobre o trabalho realizado cheguem em harmonia à comunidade em relação às actividades propostas.

1.2.3. Modelos colaborativos

Quanto aos modelos colaborativos Mannatt (citado por Shinkfield e stufflebeam, 1995, p. 271),

Desenvolveu a Avaliação de Desempenho do Professor “Teac Performance Evaluation (TPE)” com base na análise dos progressos conseguidos pela consecução de objectivos predefinidos, na análise da aula e adequada observação, na utilização de técnicas de orientação e de aconselhamento e pela

utilização efectiva e eficiente do tempo. Pretende melhorar o desempenho do professor e influenciar as aprendizagens dos alunos (Vilas Boas, 2010, p. 26).

Nesta perspetiva, importa destacar que “a Avaliação de Desempenho do Professor Teac Performance Evaluation (TPE)” (Vilas Boas, 2010, p. 26), assenta no princípio da observação dos avanços alcançados, por meio dos objectivos antes definidos , na sequência de um conjunto de indicadores tais como: a orientação em relação ao uso eficaz do tempo, a avaliação da aula bem de modo a aprimorar o desempenho docente e motivar o processo de aprendizagem.

Este modelo apresenta como etapas:

- 1) **O estabelecimento das regras** – para que a avaliação colaborativa seja viabilizada com a devidas formalidades é necessário um conjunto de princípios que suportam e norteiam esta prática;
- 2) **A orientação dos professores** – está etapa visa garantir a instrução do professor enquanto colaborador bem como aprimorar o desempenho docente e motivar o processo de aprendizagem;
- 3) **A análise das planificações** – a planificação da avaliação é o período em que se estabelece as tarefas e os recursos necessários para a sua realização;
- 4) **A condução da entrevista de pré-observação** – indica os ajustes a serem feitos antes da avaliação. Nesta fase, o avaliador faz acompanhamento do trabalho do colaborador;
- 5) **A observação de aulas** – refere-se ao acompanhamento pedagógico que permite reflectir sobre o ajustamento da prática docente e potencia o desenvolvimento profissional e a qualidade do serviço educativo;
- 6) **A condução da entrevista de pós-observação** – a referida etapa assenta no estabelecimento da observação das melhorias conseguidas e na projecção dos resultados almejados;

7) **A síntese dos dados** – resumo, composição e organização dos resultados obtidos para a elaboração do relatório;

8) **A elaboração do relatório** – uma vez comprovadas, as etapas antecedentes tornam-se necessário apresentar os resultados obtidos por meio de narrativa e efectivar os objectivos profissionais do colaborador;

9) **O estabelecimento de objectivos profissionais** – esse é o período final da avaliação colaborativa, em que o resultado obtido expresso no relatório determina-se a objectividade e as linhas gerais da avaliação na abordagem colaborativa.

“O modelo colaborativo de Avaliação de Desempenho do Professor *Teacher Performance Evaluation (TPE)*” (Vilas Boas, 2010, p. 26), processa-se mediante etapas que, a grosso modo, permitem a aprimorar o desempenho docente, tais como: normas ou regras estabelecidas, a orientação do processo docente, a análise das acções planificadas, entrevistas antes e pós-observadas, acompanhando as aulas dadas, resumo de cada um dos elementos, preparar o relato da coleta feita (relatório) e por último instituir finalidades ao exercício profissional.

Shinkfield (1995) desenvolveu um processo intensivo de avaliação formativa através de esforços cooperativos, contínuos efectuados pelo professor, pelo director e pelos pares num período de três anos envolvendo todo o pessoal docente.

A avaliação é realizada recorrendo à observação de aulas, estabelecimento de objectivos, entrevistas e auto-avaliação. Este modelo baseia-se em cinco princípios: deve existir aceitação da avaliação de professor como parte integral do processo educativo; o desenvolvimento do professor apenas ocorre se for seguida de uma abordagem construtiva; a colaboração e o respeito mútuo entre o professor e o avaliador são essenciais; um acordo geral entre as partes envolvidas sobre a missão da escola e a

atribuição de cargos deve preceder a implementação de um plano de avaliação de professores; a auto-avaliação de professores deve tornar-se uma parte significativa do processo (Vilas Boas, 2010, p. 27).

Considerando o exposto por Shinkfield (1995), apresenta um modelo de avaliação que assegura os processos de formação por meio do esforço ou auxílio do colectivo docente e pelo director, com base na percepção da actividade do professor num período de três anos.

No entanto, para Shinkfield (1995), a avaliação é feita recorrendo aos métodos, como a observação das aulas, entrevista e à avaliação realizada pelo profissional que está sendo avaliado, apoiando-se na abordagem construtiva, no respeito bilateral entre professor e avaliador bem como no acordo entre as partes envolvidas sobre a actividade da escola, de tal modo que a concessão de um cargo deve anteceder-se de um plano de avaliação.

Nos modelos colaborativos acima defendidos, transparecem a dimensão formativa e a dimensão sumativa. Por um lado, é formativa porque a intenção é a promoção do desenvolvimento profissional, em que a colaboração e a auto-avaliação são praticadas, mas também é sumativa, porque envolve a recolha de informação para a prestação de contas e o cumprimento de objectivos pré-definidos (Vilas Boas, 2010, p. 28).

Portanto, a avaliação, no modelo colaborativo, considera ou da maior ênfase ao aprimoramento das competências ou ainda no desenvolvimento das capacidades profissionais e na prestação de contas que permite aferir os resultados obtidos ou o grau de desenvolvimento das aprendizagens para se atingir os objectivos definidos.

1.2.4. Modelos mistos

O modelo misto privilegia a qualidade do desempenho profissional e procura garantir as necessidades de desenvolvimento profissional do docente, uma vez que a avaliação orientada para o desenvolvimento profissional do professor,

conduzida para a prestação de contas e a colaborativa, são considerados de forma complementar. Assim, pode ser construída uma verdadeira cultura colaborativa de desenvolvimento profissional (Santos Costa, 2013, p. 21).

O modelo misto serve-se da composição dos diferentes métodos da avaliação de desempenho, pós os aspectos voltados à avaliação devem ajustar-se às necessidades do contexto social a aplicar. Cada modelo descrito observa um conjunto de desvantagens o que pode comprometer o efeito que se pretende com a avaliação de desempenho.

1.3. Conceito de avaliação de desempenho

Actualmente, o acto de avaliar pode ser encontrado em todos os contextos onde existe actividade humana, assim avaliar é muito mais que descrever ou julgar.

Avaliar o desempenho requer a observação e análise de um conjunto de elementos atinentes à actividade e ao desempenho dos colaboradores, tais como: atitudes positivas e construtivas, grau comprometimento com o trabalho, responsabilidades, competências e habilidades adquiridas, entre outras, de modo a se produzir melhorias no trabalho docente. Para Luckesi (1998, citado por Caprio e Bortoloti, 2008, p. 3),

O termo avaliar tem origem no latim e provem da composição *av-
valere*, que quer dizer “ dar valor a...” o termo avaliação significa atribui um valor ou qualidade a alguma coisa, acto ou de acção. Não se encerra na configuração do valor atribuído ao objecto em questão, possui uma consequente decisão de acção.

De acordo com o exposto, a avaliação não se compreende apenas a atribuição de valores para se atingir a um propósito ou a uma finalidade prédefinida, a avaliação visa buscar resultados para se atingir a uma meta.

Vários são os conceitos da avaliação de desempenho, Chiavenato (2005 citado por Viviane Mantovanini, 2011, p. 13), conceitua a avaliação de desempenho da seguinte forma:

A avaliação de desempenho é uma apreciação sistemática do desempenho de cada pessoa no cargo e o seu potencial de desenvolvimento futuro. Toda avaliação é um processo para estimular ou julgar o valor, a excelência, as qualidades de alguma pessoa.

Neste sentido, compreende-se que a avaliação de desempenho visa analisar de forma padronizada a performance do profissional na prática da sua actividade ou função, bem como promover habilidades e aptidões futuras. Integralmente avaliar implica encorajar, supor, presumir as qualidades, a grandeza ou a perfeição de um sujeito.

A avaliação de desempenho é um processo por intermédio do qual uma ou mais pessoas apreciam o desempenho de outras, utilizando a observação de amostras representativas do desempenho e produtos num período de tempo ou após a elaboração de determinado trabalho; critérios de avaliação; instrumentos e escalas de avaliação e entrevistas de avaliação. (Alonso Pereira, 2014, p. 83).

Nesta linha, entende-se avaliação de desempenho, como um sistema, método ou técnica do qual um sujeito ou mais do apreço ao comportamento ou acção funcional de outras pessoas, empregando um número limitado de sujeitos e indicadores durante uma época ou mesmo depois da realização de uma determinada actividade, os parâmetros de avaliação para os efeitos são: Escalas de avaliação e entrevistas.

Segundo Chiavenato (2008 citado por Viviane Mantovanini, 2011, p. 12),

avaliar consiste em comparar entre o real e o esperado, entre o que foi planejado e o que se concretizou, a avaliação de desempenho é uma apreciação sistemática do desempenho de cada pessoa, em função das actividades que ela desempenha, das metas e resultados a serem alcançados, das competências

que ela oferece e do potencial de desenvolvimento. É um processo que serve para julgar ou estimular o valor, a excelência e as competências de uma pessoa e, sobretudo, qual sua contribuição para a organização.

Na sequência do autor, avaliar significa ou resume-se na verificação do objectivo e o provável resultado, junto do que foi programado e o que materializado. A avaliação de desempenho é uma análise ou julgamento padronizado da acção do profissional no exercício da sua actividade, dos propósitos e efeitos por se alcançar e das habilidades que ela disponibiliza. A avaliação é um procedimento que assenta na presunção da qualidade ou grandeza do sujeito, em relação à actividade que desempenha bem como o seu contributo para o desenvolvimento da organização.

Chiavenato (2003 citado por Viviane Mantovanini, 2011, p. 12),

A avaliação do desempenho é um procedimento que avalia e estimula o potencial dos funcionários na empresa, e seu carácter é fundamentalmente orientativo, uma vez que redirecciona os desvios, aponta para as dificuldades e promove incentivos em relação aos pontos fortes.

Neste particular, a avaliação de desempenho compreende-se como um mecanismo que motiva o talento bem como as habilidades dos colaboradores, a sua natureza é essencialmente encaminhar o funcionário, de tal modo que muda a direcção comportamental do sujeito, indica as inconveniências e oferece estímulo ao sujeito em relação aos elementos a melhorar.

A avaliação de desempenho é uma ferramenta desenvolvida para avaliar o resultado apresentado pelo colaborador que vai identificar necessidades de desenvolvimento e correcção de problemas bem como fornecer dados que auxiliam processos de promoções e adequações salariais (Viviane Mantovanini, 2013, p. 13).

Neste contexto, a avaliação de desempenho equivale a instrumento ou método amplo para analisar ou apreciar os resultados exibidos pelo colaborador no exercício das suas actividades, de modo a identificar as insuficiências e corrigi-las, assim como, proporcionar informações pertinentes que contribuem para o processamento na melhoria da carreira e ajustamento dos honorários.

A avaliação de desempenho pode ter variadas denominações, todas significando a mesma coisa:

1. Avaliação de mérito;
2. Avaliação de pessoal;
3. Relatórios de progresso;
4. Avaliação de eficiência individual ou grupal.

Considerando o contexto a avaliação de desempenho expõe-se a um conjunto de designações, todas relevando a mesma coisa.

Segundo Marras (2012 citado por Daniela Coelho 2013, p. 5),

A avaliação é um acompanhamento sistemático do desempenho das pessoas no trabalho. Trata-se de um instrumento de gestão que inicialmente tem por objectivo acompanhar o desempenho do trabalho de uma pessoa com base nas suas actividades.

Na senda do autor, a avaliação resume-se numa ferramenta da administração que permite o acompanhamento padronizado ou metodológico do desempenho dos colaboradores no exercício das suas actividades.

Avaliação de Desempenho é um método que visa estabelecer um contrato com os funcionários referentes aos resultados desejados pela organização, acompanhar os desafios propostos, corrigindo-os quando necessário e avaliar os resultados conseguidos. A avaliação é o resultado da análise comparativa entre desempenho esperado (indicadores de resultado) e o desempenho realizado (resultado efectivo). (Pontes 1999 p.24).

A avaliação de desempenho é um processo que tenciona determinar o vínculo com os colaboradores no tocante aos resultados esperados e conduzir os desafios recomendados. A avaliação é o produto ou a soma do resultado esperado e o resultado concreto ou prático.

Chiavenato (2004 citado por Catarina Pereira, 2013, p. 14),

A avaliação de desempenho propícia benefícios tanto para a organização quanto para a pessoa, ao mesmo tempo em que proporciona um feedback para seu funcionário, ajudando-o a ter uma visão crítica de seu desempenho no trabalho e também possibilitando à organização identificar as habilidade e competências deste, apontando e direcionando a necessidade de treinamento e desenvolvimento.

Nesta perspectiva, importa referenciar que a avaliação de desempenho possibilite vantagens aos seus intervenientes (Sujeito e Organização), de formas a interpretar o seu desempenho no exercício da actividade que realiza e a possibilitar a organização a reconhecer as valências do colaborador e estabelecer mecanismos de melhoria.

A avaliação de desempenho também presume que os padrões de desempenho foram estabelecidos e que você dará feedback ao funcionário para ajudá-lo e eliminar deficiências de desempenho ou manter seu bom nível de desempenho. Dessler (2003 citado por Viviane Mantovanini, 2013, p. 13).

Noutra vertente, a avaliação de desempenho pode ser entendida como o retorno ou resultado para ajudar o colaborador a suprir as suas fraquezas, defeitos e insuficiências ou zelar pela boa execução das suas funções.

A avaliação de Desempenho é a maneira pelo qual a organização pode mensurar o grau de contribuição do colaborador na execução de seus trabalhos, podendo comparar o resultado das

acções praticadas pelo mesmo com as expectativas das organizações. (Viviane Mantovanini, 2013, p. 14).

Neste quadro, concebe-se a avaliação de desempenho como o meio de que a organização dispõe para determinar o nível de prestação do colaborador no exercício das suas tarefas, controlando a sequência das acções realizadas e os objectivos preconizados pela organização.

Porém, a avaliação do desempenho docente não é uma tarefa fácil, sendo uma complexa construção social que envolve diversos factores, transpassam questões sociais, políticas e éticas, como destaca Fernandes:

É importante que se compreenda que a avaliação é, em muito boa medida e em muitas situações concretas, uma construção social complexa que envolve pessoas que funcionam em determinados contextos, com as suas práticas e políticas próprias, e que envolve também a natureza do que está a ser avaliado que, por sua vez, também tem as suas finalidades, lógicas e políticas próprias. Por isso, qualquer que seja a perspectiva teórica ou filosófica adoptada (e.g., avaliação baseada em objectivos, avaliação orientada por critérios, avaliação deliberativa e democrática, avaliação focada na utilização e nos utilizadores), dificilmente as avaliações contemporâneas poderão contornar as questões sociais, políticas e éticas assim como as questões relativas à sua utilização, à participação dos intervenientes e aos potenciais utilizadores. (Fernandes, 2001, p. 5).

É imperioso conceber a avaliação como um sistema, uma colaboração, uma organização formal e colectiva heterogénea ou composta que abrange um conjunto de sujeitos direccionado às diferentes meios, com as suas práticas e políticas. A avaliação de desempenho tem os seus objectivos e perspectivas, bem como obedece a princípios e critérios que permitem que seja objectiva, democrática e dirigida ao colaborador.

1.4. Avaliação de desempenho em contexto educativo Angolano

No entanto, são várias as pesquisas angolanas focalizadas na avaliação de desempenho educativa, designadamente no ensino geral. Apesar dos vários estudos nesta área, não podemos deixar de salientar que a avaliação de desempenho em angolana ainda requer um enorme esforço para ser concretizada, pelo que não podemos falar de ensino de qualidade sem mencionar o papel da avaliação para desenvolvimento docente educativo.

Angola já possui legislação própria para a garantia da qualidade de ensino, mas como acontece em todos os países, está vai evoluindo ao longo dos tempos. As evidências das investigações realizadas sobre a avaliação de desempenho em contexto educativo angolano devem ser consideradas para a melhoria da qualidade de ensino.

Os primeiros passos, para a avaliação de desempenho em Angola, surgem no período colonial em que a educação foi exercida e gerida por três entidades distintas que foram os missionários (católicos e protestantes); oficial e particulares ou privados, isto é, em 1931, quando Oliveira Salazar publica um boletim de classificação dos serviços prestados pelos docentes (Yolanda Mateus, 2017, p. 20).

A existência da avaliação de desempenho em Angola data desde o período colonial, período em que o ensino em Angola era conduzido fundamentalmente por três unidades: o ensino público, privado e comunitário ou religioso escolar. quando António de Oliveira Salazar, ditador nacionalista Português divulgou em 1931 uma resenha da qualificação da missão proveitosa do professor.

O período pós-independência, a partir de 1975, iniciou-se com a nacionalização do ensino através do Decreto-lei n.º 4/75, de 9 de Dezembro, um período de largas e profundas transformações que conduziram ao desaparecimento progressivo das estruturas coloniais até então existentes, dando lugar a outras com características funcionais, por vezes, diametralmente opostas. (Paulo Nobrega, 2014, p. 11).

Depois de 1975, com a conquista da independência, o ensino em Angola tornou-se autónomo com a publicação do Decreto-lei n.º 4/75, de 9 de Dezembro, saindo-se assim da educação colonial, com finalidade de reproduzir unicamente a classe dominante, para um ensino com particularidades regularmente contrárias aos ideais do colonizador.

No entanto, em bom rigor, só é possível falar em Avaliação de Desempenho a partir de 2004 altura em que surge uma nova reforma educativa que estabelece os princípios básicos da avaliação de professores (Yolanda Mateus, 2017, p. 20).

Contudo, apesar do histórico só pode falar-se de Avaliação de Desempenho convencional com precisão com o aparecimento da reforma educativa em 2004, sistema que concebe teorias ajustadas a avaliação de Professores.

Com a aprovação do diploma Legislativo n.º 07/08, de 23 de Abril, o Conselho de Ministros criou o sistema de avaliação de desempenho da educação adequado à matriz do novo estatuto da carreira dos docentes do ensino primário e secundário, técnicos pedagógicos e especialistas de administração da educação. (Decreto-Lei n.º 07/08, de 23 de Abril, artigo 1.º).

Os principais agentes da mudança são os técnicos os administradores administrativos, os inspetores, os professores metodólogos, mas também e sobretudo, os professores. Por isso, a profissão docente requer conhecimento e competências que só podem ser obtidas no âmbito de uma formação profissional de elevado nível científico e pedagógico, pelo que a formação deve ser entendida como um processo permanente de mudança que começa quando o futuro docente tem acesso a formação inicial, a primeira etapa de um percurso que deverá manter-se ao longo de toda a carreira profissional. (Yolanda Mateus, 2017, p. 23).

Os cardeais relevantes para a mudança da sociedade encontram-se na educação, com maior referência ao professor. Porquanto a tarefa do professor exige um alto nível de aptidão e habilidades dotadas pela formação especializada. Sequenciada pela formação contínua e duradoura da profissão.

Objectivos da Avaliação de Desempenho

Em termos de legislação para a avaliação de desempenho da educação em Angola, foram estabelecidas as normas gerais através da publicação do Decreto-lei n.º 07/08 de 23 de Abril, do Conselho de Ministros, em que se verifica a pertinência da existência da,

“necessidade da avaliação de desempenho do pessoal docente do *ensino* primário e secundário, técnicos pedagógicos e especialistas de administração da educação, em exercício de funções nos estabelecimentos públicos de ensino e nas estruturas públicas de administração da educação”.

No mesmo Decreto-lei, no seu artigo 2.º (Decreto-lei nº07/08 de 23 de Abril), esclarece que a avaliação de desempenho deve ter em conta os seguintes objectivos:

1. Despertar a necessidade de superação constante dos trabalhadores, capacitando-os científica e pedagogicamente para as suas tarefas quotidianas;
2. Incentivá-los para a disciplina pessoal no cumprimento de todas as tarefas diárias ou periódicas que concorram para a planificação, organização ou execução da atividade laboral;
3. Contribui para o aumento do seu prestígio social e brio profissional.

Podemos salientar que no artigo 6.º deste Decreto-lei (Decreto-lei nº07/08 de 23 de Abril), refere que a avaliação do corpo docente, técnicos pedagógicos e especialistas de administração da educação é tipificada como comum ou especial.

O processo comum de avaliação de desempenho efectua-se anualmente até ao mês de Janeiro, relativamente ao ano anterior. O processo especial de avaliação efectua-se por iniciativa dos interessados e visa proporcionar-lhes: a possibilidade de acelerar a promoção da carreira, por força da especialização. A correcção da classificação negativa obtida na avaliação comum.

No que respeita a classificação este documento espelha ainda no seu artigo 7.º (Decreto-lei nº 07/08 de 23 de Abril), que a classificação a atribuir ao processo de avaliação de desempenho do pessoal docente, técnicos pedagógicos e especialistas de administração da educação é a seguinte:

- Muito bom, de 18 a 20;
- Bom, de 14 a 17;
- Suficiente, de 10 a 13;
- Mau, de 0 a 9.

O artigo 8.º do mesmo (Decreto-lei nº 07/08 de 23 de Abril), esclarece que a obrigatoriedade da implementação do processo de avaliação pressupõe que o professor dispõe dos seguintes indicadores:

Qualidade do trabalho – refere-se aos conhecimentos teóricos e práticos relacionados às experiências da função, perfeição do trabalho realizado, tendo em conta a frequência e gravidade dos erros;

Aperfeiçoamento profissional – avalia o interesse demonstrado pelo colaborador em melhorar as suas habilidades profissionais, em corrigir defeitos e pontos fracos e a fidelidade de ajustamento a novas tarefas;

Espírito de iniciativa/ inovação pedagógica – diz respeito a procura de soluções, novos métodos de trabalho, sem intervenção da estrutura imediatamente superior;

Responsabilidade – tem que ver com a capacidade de prever, julgar e assumir as consequências dos actos e o elevado dever e sentido patriótico;

Relações humanas – indicam a facilidade de manter boas relações com as pessoas com quem trabalha, o interesse em criar bom ambiente de trabalho e a cooperação do trabalho em grupo.

CAPÍTULO II: ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

CAPÍTULO II: ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

2.1. Abordagem Metodológica

Partindo do objectivo geral da pesquisa, Investigar a falta de objectividade na avaliação de desempenho para o desenvolvimento profissional na carreira docente do Colégio n.º 1783 do município dos Gambos. Nesta pesquisa far-se-á recurso ao **design descritivo – exploratório**, que seleccionamos (descritivo) por permitir procurar determinar a natureza e grau de condições existentes para análise exploratória dos vários elementos relativos ao fenómeno do plágio e a atitude dos estudantes perante o mesmo. Esta pesquisa tem como suporte, igualmente, o método empírico que permitiu que se efectue a pesquisa em correspondência ao problema e aos objectivos preconizados. Permitindo, a clarificação das características elementares e substanciais do objecto da pesquisa.

A escolha desta metodologia está dentro das discussões propostas sobre a pesquisa em ciências sociais. Pelo que, pretende-se realizar uma pesquisa quantitativa, visando conhecer as características do fenómeno, postulando hipóteses explicativas.

Para as ciências humanas, quantificar é acessar um corpo de conhecimentos científicos, implicando uma mobilização de um sistema de mensuração de determinado objecto, ou seja, é extrair um conjunto de características abstratas e utilizá-las como referência para a compreensão do fenómeno (Falcão e Régnier, 2000).

Neste tipo de pesquisa, o pesquisador direcciona-se por quadros de referências estruturados com o máximo de rigor possível, com base na formulação de hipóteses a respeito dos fenómenos que se deseja estudar. A coleta dá mais importância às informações passíveis de serem convertidas em números, que integram as estatísticas e permitem a verificação da ocorrência das consequências supostas que possibilitam a aceitação ou negação das hipóteses (Dalpovo, et. al., 2008).

2.2. Métodos

2.2.1. Métodos teóricos

Análise-síntese: a aplicar na pesquisa das fontes disponíveis, dos elementos teóricos e empíricos necessários para a fundamentação da pesquisa e caracterização teórica e metodológica da investigação.

Heurístico: para determinar as condições, explorar as inferências, estabelecer as relações lógico-rationais.

2.2.2. Métodos empíricos

Análise documental: serviu para a recolha das fichas bibliográficas, artigos de revistas e internet, revisão de documentos normativos, etc.

Inquérito por questionário: para recolha de opiniões dos que foram inqueridos no município.

2.2.3. Método estatístico

O método estatístico aplicou-se na análise descritiva dos resultados da aplicação dos questionários aos estudantes, com recurso ao Excel para a análise estatística dos dados obtidos, com análise da frequências e percentagens absolutas.

2.3. Instrumentos e técnicas do estudo

Foram aplicados questionários aos professores para recolha de informações/dados formados por 23 (vinte e três) questões, dividido em cinco grupos que permitiram coligar a parte empírica do trabalho.

1º Grupo: Qualidade do trabalho;

2º Grupo: Aperfeiçoamento profissional;

3º Espírito de trabalho;

5º Responsabilidade;

5º Relações humanas.

Como técnica utilizou-se a aplicação de questionário para recolher opiniões achadas fundamentais a fim de construir uma ideia consistente sobre a falta de objectividade na avaliação de desempenho para o desenvolvimento profissional na carreira docente de uma escola do I Ciclo do Ensino Secundário do município dos Gambos.

2.4. Determinação da população

Entende-se por população como sendo um conjunto de indivíduos que compartilham pelo menos uma característica comum, seja ela cidadania, filiação a uma associação de voluntários e etnia de acordo com (Levin, 1987). Por sua vez, outros autores afirmam que a população é a totalidade de indivíduos que possuem as mesmas características definidas para um determinado estudo, de acordo com (Tjongolo, 2016).

O universo populacional deste estudo abrange todos os professores (47), director (1), e subdirectores (1) de uma Escola do I Ciclo do Ensino Secundário do município dos Gambos, perfazendo um total de 49 entes. .

2.5. Determinação da amostra

Segundo Marconi & Lacatos (2002) a amostra é uma parte do universo. Para este estudo, devido a dificuldade de estabelecer o número total de professores, director (1) e subdirector (1) que teriam participado da pesquisa utilizamos uma amostra aleatória simples, correspondendo a 34 professores.

Optou-se por trabalhar com uma amostra do tipo aleatória simples, correspondente a 72,3% da população, perfazendo 34 entes, que disponibilizaram-se voluntariamente a participar do estudo.

2.6. Caracterização da Escola

A escola em que se realizou a pesquisa situa-se no município dos Gambos, dista a 152 quilómetros da Cidade do Lubango, localiza-se na vila do Chiange, sede do município dos Gambos, é a mais antiga instituição escolar do município vocacionada à formação de crianças desde o II e III nível do Ensino Fundamental,

e com a implementação da Reforma, ficou conhecida como Escola do I Ciclo ensino Secundário. Esta Escola, foi criada em 17 de Setembro de 1979 para formar crianças desde a 5ª Classe até 8ª Classe do Ensino Geral. Tem cerca de 1650 metros quadrados de superfície e uma população estudantil de mais de 900 alunos para o ano lectivo 2019. De acordo com a nova nomenclatura, circular n.º 01/17 de 24 de Fevereiro, Gabinete da Ministra da Educação, Lei n.º 17/16 de 07/10, art. 59º e 60º, passou a designar-se Colégio do Ensino Secundário.

A Escola comporta os seguintes compartimentos:

- a) Sete (07) Salas de aulas;
- b) Gabinete do director;
- c) Gabinete do subdirector e sala de professores;
- d) Secretária geral;
- e) Seis (06) casas de banho.

2.7. Apresentação e análise dos resultados

2.7.1. Perfil sociodemográfico

No que concerne ao perfil dos participantes do nosso estudo, é importante dizer que os dados apresentados foram obtidos através da aplicação dos questionários aos professores de uma Escola do I Ciclo do Ensino Secundário do município dos Gambos e gestores da mesma.

Na apresentação que se segue consideramos as seguintes categorias sociodemográficas: género, escolaridade e faixa etária.

2.7.2. Distribuição dos participantes em função do género

Género	Frequência	%
Masculino	24	70,6
Feminino	10	29,4
Total	34	100

No que se refere ao gênero, trabalhamos com 34 professores, dos quais 20 do gênero masculino, correspondendo a 60% dos participantes os 14 são do gênero feminino, correspondendo a 40%.

2.7.3. Distribuição dos participantes em função da escolaridade

Escolaridade	Frequência	%
Ens. Médio	16	47
Lic. Incomp.	15	44
Lic. Compl.	03	09
Pós-grad.	00	00
Total	34	100

No quadro referente a escolaridade, observamos que dos 34 participantes 16 são técnicos médio, correspondendo a 47% e que existe um número considerável de participantes com Licenciatura incompleta 44%, apenas 9% possui a licenciatura completa como escolaridade.

2.7.4. Distribuição dos participantes em função da faixa etária

Faixa etária	Frequência	%
25 a 30 anos	07	20,5
31 a 36	16	47,3
37 a 42	04	11,7
43 a 48	05	14,7
49 ou mais	02	5,8
Total	34	100

Quanto à distribuição dos participantes em função à sua faixa etária, observamos uma predominância entre as faixas dos 31 a 36 anos 47,3% e 25 a 30 anos (20,5%). A faixa dos 43 a 48 anos também apresenta uma percentagem

significativa de 14,7%. A faixa dos 37 a 42 anos apresenta uma percentagem de 11,7% e a dos 49 ou mais é a que apresenta menor número de participantes com 5,8%.

2.8. Apresentação dos resultados

1º Grupo: Qualidade do trabalho

Questão n.º 1: Acho que os meus erros têm sido avaliados de forma objectiva

Resposta	Freq.	%
Sim	12	35,2
Não	11	32,4
Talvez	11	32,4
Total	34	100

Nesta questão podemos observar que 35,2% dos participantes dizem que os erros têm sido avaliados de forma objectiva, 32,4% defende uma opinião diferente e 32,4 não tem opinião.

Questão n.º 2: Quando faço as minhas actividades de forma correcta isso é reconhecido pelos avaliadores

Respostas	Freq.	%
Sim	27	79,4
Não	5	14,7
Talvez	2	5,9
Total	34	100

Com esta questão, desejamos saber qual era a opinião dos participantes quando faz as suas actividades de forma correcta se é reconhecido pelos avaliadores. Obtivemos que 79,4% dos participantes são de opinião que sim, 14,7% diz que não e 5,9% não tem opinião.

Questão n.º 3: Acho que os meus acertos são levados em consideração sempre que sou avaliado

Resposta	Freq.	%
Sim	20	58,8
Não	4	11,7
Talvez	10	29,5
Total	34	100

Nesta questão constatamos que 58,8 % dos inquiridos são de opinião que os seus acertos são levados em consideração sempre que sou avaliado, 11,7% acha que não e 29,5% não tem opinião.

Questão n.º 4: Acho que quem tem conhecidos na comissão de avaliação é sempre melhor avaliado

Resposta	Freq.	%
Sim	13	38,2
Não	15	44,2
Talvez	6	17,6
Total	34	100

Nesta questão desejava-se saber se quem tem conhecidos na comissão de avaliação é sempre melhor avaliado. 38,2% defende que sim, 44,2% defende que não e 17,6 não tem opinião.

Questão n.º 5: Vejo coerência na forma como se tem avaliado a qualidade do meu trabalho

Resposta	Freq.	%
Sim	17	50

Não	10	29,4
Talvez	7	20,6
Total	34	100

Sobre esta questão constatou-se que 50% dos participantes defende há coerência na forma como se tem avaliado a qualidade do meu trabalho, 29,4 defende que não e 20,6 não tem opinião.

Questão n.º 6: Não acho que o facto de conhecer os membros da comissão de avaliação tem-me beneficiado

Resposta	Freq.	%
Sim	10	29,4
Não	16	47,1
Talvez	8	23,5
Total	34	100

Sobre a questão não acho que o facto de conhecer os membros da comissão de avaliação tem-me beneficiado, 29,4% dos participantes dizem que sim, 47,1% diz que não e 23,5% não tem opinião.

2º Grupo: Aperfeiçoamento profissional

Questão n.º 7: Acho que os meus esforços de melhoria são notados, quando avaliado

Resposta	Freq.	%
Sim	22	64,7
Não	8	23,5
Talvez	4	11,7
Total	34	100

Sobre a questão, obtivemos as seguintes respostas, 64,7% defende que os esforços de melhoria são notados, quando avaliados, 23,5% defende que não e 11,7 não tem opinião.

Questão n.º 8: Acho que quando não cresço profissionalmente Isso é apontado avaliadores

Resposta	Freq.	%
Sim	19	55,9
Não	11	32,4
Talvez	4	11,7
Total	34	100

Nesta questão observou-se que 55,9% dos inqueridos defende que quando cresce profissionalmente isso é apontado pelos avaliadores, 32,4% defende que não e 11,7 não tem opinião.

Questão n.º 9: Sinto que os meus estudos têm sido valorizados nas avaliações

Resposta	Freq.	%
Sim	22	64,7
Não	9	26,5
Talvez	3	8,8
Total	34	100

Com está questão deseja-se saber se sinto que os meus estudos têm sido valorizados nas avaliações, tendo obtido as seguintes respostas dos inquiridos, 64,7% respondeu que sim, 26,5% respondeu que não e 8,8% não tem opinião.

Questão n.º 10: Sinto que os avaliadores não costumam levar em consideração a minha progressão acadêmica

Resposta	Freq.	%
Sim	15	44,2
Não	13	38,2
Talvez	6	17,6
Total	34	100

A respeito desta questão observa-se que 44,2% dos inqueridos respondeu que avaliadores não costumam levar em consideração a minha progressão acadêmica, 38,2% respondeu que não se leva em consideração a progressão acadêmica e 17,6% não tem opinião.

Questão n.º 11: A minha participação em cursos e seminários não costuma a ser levada em consideração nas avaliações

Resposta	Freq.	%
Sim	9	26,5
Não	10	29,5
Talvez	15	44,4
Total	34	100

Quanto à esta questão, 26,5% dos inqueridos defende que a participação em cursos e seminários costuma a ser levada em consideração nas avaliações, 29,5% respondeu que não, e 44,4% não tem opinião.

3º Grupo: Espírito de Iniciativa

Questão n.º 12: Minhas últimas propostas não foram tidas em conta no período da avaliação

Resposta	Freq.	%
----------	-------	---

Sim	14	41,1
Não	15	44,2
Talvez	5	14,7
Total	34	100

A seguinte tabela mostra-nos que 41,1% dos inqueridos respondeu que as suas últimas propostas que têm sido levadas em conta no período da avaliação, 44,2% respondeu que não, e 14,7% não tem opinião.

Questão n.º 13: As contribuições de ideias nunca são levadas em contas

Resposta	Freq.	%
Sim	19	55,9
Não	7	20,6
Talvez	8	23,5
Total	34	100

Na tabela n.º 13 é possível constatar que 55,9% dos inqueridos observa as contribuições de ideias são levadas em conta pelos avaliadores, 20,6% respondeu que não e 23,5% não tem opinião.

Questão n.º 14: Valoriza-se muito mais coisas práticas que ideias novas, por serem abstractas

Resposta	Freq.	%
Sim	20	58,8
Não	10	29,5
Talvez	4	11,7
Total	34	100

Em relação à questão n.º 14, 100% dos professores inquiridos, 58,8% respondeu que tem sido valorizada muito mais actividades práticas que ideias novas, por serem abstractas, 29,5% respondeu que não e 11,7% não tem opinião.

Questão n.º 15: Quase não há oportunidade de propormos as nossas ideias para a transformação do local de trabalho

Resposta	Freq.	%
Sim	4	11,6
Não	15	44,2
Talvez	15	44,2
Total	34	100

Quanto à oportunidade de propormos as nossas ideias para a transformação do local de trabalho, os professores inquiridos, 11,6% responderam sim, 44,2% respondeu não de igual modo 44,2% não tem opinião, tal como se pode observar na tabela n.º 15.

4º Grupo: Responsabilidade

Questão n.º 16: Sou avaliado como indisciplinado apesar de não o ser

Resposta	Freq.	%
Sim	14	41,1
Não	18	52,9
Talvez	2	5,9
Total	34	100

Quanto à esta questão, os dados obtidos dos professores inquiridos, 41,1% considera que avaliado como indisciplinado apesar de não o ser, 52,9% acham que não e 5,9% não tem opinião.

Questão n.º 17: Acho que a questão da assiduidade tem sido vista de forma injusta

Resposta	Freq.	%
Sim	21	61,8
Não	12	35,2
Talvez	1	2,9
Total	34	100

Em relação à questão da tabela n.º 17, os dados obtidos dos inquiridos, 61,8% acham que a assiduidade tem sido vista de forma injusta pelos avaliadores, 35,2% respondeu que não e os restantes 2,9% não tem opinião.

Questão n.º 18: Quando se avalia a questão das faltas, usam-se critérios pouco flexíveis.

Resposta	Freq.	%
Sim	24	70,7
Não	6	17,6
Talvez	4	11,7
Total	34	100

Os professores inquiridos na sua maioria 70,7% afirmam que quando se avalia a questão das faltas, usam-se critérios pouco flexíveis, 17,6% afirma que não e 11,7% não tem opinião.

Questão nº 19: Muitas vezes não são levadas em consideração as interferências de outras responsabilidades sociais que influenciam no nosso trabalho.

Resposta	Freq.	%
Sim	23	67,7
Não	6	17,6
Talvez	5	14,7
Total	34	100

Em relação à questão n.º 19, os dados obtidos dos inquiridos 67,7% referem que muitas vezes não são levadas em consideração as interferências de outras responsabilidades sociais, que influenciam no nosso trabalho, 17,6% referem que não e 14,7 não têm opinião.

5º Grupo: Relações humanas

Questão n.º 20: Às vezes se confunde a personalidade com indisciplina (pessoas extrovertidas vistas como indisciplinas, ou tímidas e vistas como pouco participativas).

Resposta	Freq.	%
Sim	16	47,1
Não	12	35,2
Talvez	6	17,6
Total	34	100

Quanto à questão, às vezes se confunde a personalidade com indisciplina (pessoas extrovertidas vistas como indisciplinas, ou tímidas e vistas como pouco participativas), 47,1% respondeu que sim, 35,2% respondeu que não e 17,6% não tem opinião.

Questão n.º 21: Às vezes se tomam questões que dizem respeito à cordialidade, como indicadores de desempenho (cumprimentar ou não cumprimentar, participar ou não dos convívios fora de expediente).

Resposta	Freq.	%
Sim	31	91,2
Não	2	5,9
Talvez	1	2,9
Total	34	100

Quanto à questão, às vezes se tomam questões que dizem respeito à cordialidade, como indicadores de desempenho (cumprimentar ou não cumprimentar, participar ou não dos convívios fora de expediente), 91,2% dizem que sim, 5,9% dizem que não e 2,9 não tem opinião.

Questão n.º 22: Acha importante também avaliar a relação dos professores com os seus alunos.

Resposta	Freq.	%
Sim	28	82,4
Não	5	14,7
Talvez	1	2,9
Total	34	100

Quanto à questão acha importante também avaliar a relação dos professores com os seus alunos os dados obtidos dos inquiridos, 82,4% afirmam que sim, 14,7% afirmam que não e os restantes 2,9% não tem opinião.

Questão n.º 23: Acho que falta objectividade nas avaliações que se realizam.

Resposta	Freq.	%
Sim	29	85,3
Não	3	8,8
Talvez	2	5,9

Total	34	100
-------	----	-----

Os dados relativos à questão n.º 23, Acho que falta objectividade nas avaliações que se realizam, 85,3% dos inquiridos afirmam que sim, 8,8% afirmam que não e 5,9% não tem opinião.

2.9. Discussão dos resultados

Estes resultados demonstram que a maior parte dos professores que representam a mostra têm agregação ou formação pedagógica na área da educação, facto que pode facilitar na percepção dos professores sobre a avaliação de desempenho para o desenvolvimento profissional na carreira docente do Colégio nº 1783 do Município dos Gambos.

Assim sendo, a questão da falta de objectividade, associa-se aos outros problemas levantados, pois, nem sempre os instrumentos utilizados permitem avaliar de forma satisfatória. Os elementos utilizados dizem respeito muito mais aos aspectos de personalidade, portanto, não se submetem tão facilmente uma avaliação subjectiva. Outro problema sério levantado quanto à questão da subjectividade na avaliação docente tem que ver com um viés criado pelos avaliadores, em que fazem uma avaliação guiada muito mais pelas simpatias que pela competência dos avaliados.

Com a execução do questionário foi possível aferir o objectivo geral da pesquisa, (A falta de objectividade na avaliação de desempenho para o desenvolvimento profissional na carreira docente do Colégio nº 1783 do município dos Gambos), pela concepção dos respondentes.

Os altos níveis de concordância encontrados no grupo n.º 1 - Qualidade do Trabalho, nas questões apresentadas confirmam que a avaliação de desempenho tem extrema importância para o desenvolvimento profissional docente.

Nas questões subsequentes do mesmo grupo, de acordo com as respostas dos entrevistados, foi possível verificar-se que acertos são levados em consideração

sempre que são avaliados. Em relação à coerência na forma como têm-se avaliado a qualidade do trabalho, verificou-se ainda que não há coerência na forma como têm-se avaliado a qualidade do trabalho docente.

Com relação ao grupo n.º 2 - Aperfeiçoamento profissional, constituído por cinco questões, percebe-se que os esforços do profissional docente são levados em consideração pelos avaliadores.

Em relação à progressão académica e à participação em cursos e seminários, os resultados das tabelas 9 e 10 permitem verificar que não se levam em consideração a necessidade de superação constante dos trabalhadores para as suas tarefas quotidianas, em corrigir defeitos e pontos fracos e a fidelidade de ajustamento a novas tarefas.

No que diz respeito ao grupo n.º 3 Espírito de Iniciativa, constituído por quatro perguntas, verificou-se que as procuras de soluções por novos métodos de trabalho, sem intervenção da estrutura imediatamente superior, nunca são levadas em conta pelos avaliadores, valorizam-se muito mais coisas práticas que ideias novas, por serem abstractas.

No quadro da responsabilidade, grupo n.º 4, aferiu-se que a capacidade de prever, julgar e assumir as consequências dos actos do profissional docente não é um elemento relevante do processo de avaliação, de tal modo que os resultados dos inquéritos permitem-nos verificar que o avaliador considera o avaliado como indisciplinado apesar de não ser, pelo simples facto de confundir a personalidade com indisciplinada.

As tabelas n.º 17 e 18 permitem-nos verificar que assiduidade quando associada à questão das faltas, tem sido vista de forma injusta pelos avaliadores, de tal modo que se usam critérios pouco flexíveis desajustados a objectividade da avaliação.

As Relações humanas permitem indicar o interesse em criar um bom ambiente de trabalho e a cooperação do trabalho em grupo, em relação a este grupo, verificou-

se que os avaliadores confundem a personalidade com indisciplina, tomando questões que dizem respeito à cordialidade, como indicadores de desempenho.

Em relação à questão: acho importante também avaliar a relação dos professores com os seus alunos. De acordo com as respostas dos entrevistados, verificou-se que é imperioso conceber a avaliação como um sistema, uma colaboração, uma organização formal que abrange um conjunto de sujeitos, desde modo é importante também o avaliador considerar a relação do profissional docente com os seus alunos.

De acordo a tabela n.º 23, constatou-se que a avaliação de desempenho do profissional docente é débil, não tem o mínimo de objectividade exigida pelo Decreto-lei n.º 07/08 de 23 de Abril, de tal modo que não garante a qualidade necessária ao processo de qualificação do profissional docente, nem permite a criação de instrumentos e indicadores de monitorização que possam avaliar de forma mais consistente as organizações de ensino.

No entanto, a análise dos dados permitiu averiguar que os órgãos envolvidos no processo de avaliação são pouco eficazes. De acordo com cada um destes blocos, foi feita uma análise, com propósito de aferir a existência da objectividade na avaliação docente, o que permitiu determinar que a avaliação de desempenho não promove a qualificação do corpo docente.

Continua a ser reconhecida a realização periódica da avaliação de desempenho nos órgãos institucionais de ensino, embora débil, por não se observar as normas reguladoras com base a legislação em vigor sobre a matéria.

CONCLUSÕES E SUGESTÕES

CONCLUSÕES GERAIS

A abordagem condizente a falta de objectividade na avaliação de desempenho para o desenvolvimento profissional na carreira docente, mostra-nos que no campo específico da educação, a avaliação do desempenho tem vindo a assumir uma importância crescente, permitindo reflectir as políticas educativas intrínsecas à qualidade do processo de ensino-aprendizagem.

1º Grupo: Qualidade do trabalho

Parece existir um certo equilíbrio na avaliação dos erros dos professores, pois não há diferença significativa quanto as percepções que os mesmos têm na avaliação dos seus erros.

Os professores sentem que são reconhecidos pelos avaliadores quando realizam as suas actividades de modo correcto.

Através da análise às respostas obtidas, os professores afirmam terem conhecidos na comissão de avaliação não é um factor de relevância para ser melhor avaliado. De igual modo, os professores inquiridos afirmam que não há coerência na forma como são avaliados.

2º Grupo: Aperfeiçoamento profissional

Os professores inquiridos entendem que os seus esforços, o crescimento profissional, bem como a progressão académica têm sido levados em conta pelos avaliadores durante o processo de avaliação.

Relativamente à participação dos professores em cursos e seminários, à análise realizada aos inquiridos permitiu constatar um equilíbrio, pois os mesmos defendem que o avaliador não leva em consideração as formações e cursos adquiridos pelo avaliado no período correspondente à avaliação.

3º Grupo: Espírito de Iniciativa

A análise das entrevistas permitiu entender que as propostas e as contribuições de ideias não são levadas em conta pelo avaliador. Contudo

afirmam que valoriza-se muito mais actividades práticas que idéias novas, por serem abstratas. Deste modo, pode-se verificar que os professores inquiridos reconhecem que há oportunidade para propor idéias novas apenas para a transformação do local de serviço e nunca para melhoria da qualidade de ensino como meio de reflexão.

4º Grupo: Responsabilidade

Por meio da análise às respostas, os professores inquiridos defendem que não são avaliados como indisciplinados. Deste pode-se verificar que uma avaliação bem sucedida exige reconhecimento e imparcialidade. Assim os inquiridos apontam que a questão da assiduidade e pontualidade tem sido vista de forma injusta pelo avaliador, logo admitem que a avaliação de desempenho deve ajustar-se à carreira do professor.

Perante os resultados obtidos, pode-se afirmar que muitas vezes o avaliador não leva em consideração as interferências de outras responsabilidades sociais que influenciam o trabalho do professor. De modo que não se leva em consideração as práticas avaliativas reflexivas nos diferentes domínios da vida.

5º Grupo: Relações humanas

No que se refere as relações humanas, os professores inquiridos afirmam que muitas vezes confunde-se personalidade com indisciplina, que muitas vezes se tomam questões que dizem respeito à cordialidade, como indicadores de desempenho. Não obstante aos propósitos e efeitos para a avaliação do desempenho, a mesma tem provocado resistências e ausência de unanimidade na sua implementação. Os professores afirmam que é importante avaliar a relação comportamental dos professores com os seus alunos. A componente comportamental tem um lugar de destaque na avaliação sendo a relação professor/aluno um elemento privilegiado.

Como já foi referido, a questão da falta objectividade na avaliação de desempenho é a questão central deste estudo, a análise das entrevistas

permitiu aprofundar o estudo exploratório sobre a avaliação de desempenho docente para o desenvolvimento profissional.

No entanto, as opiniões dos professores inquiridos relativamente à falta de objectividade na avaliação de desempenho apontam: a burocratização da avaliação, a pouca valorização ou peso dada a sua dimensão profissional para o processo de ensino aprendizagem, tal como a falta de condições (recursos), como razões para que o processo de avaliação de desempenho não seja feito de maneira correcta, que apenas seja encarado pelos avaliadores e avaliados como mais uma actividade rotineira a ser cumprida.

Após o estudo do tema, concluímos ainda que o modelo de avaliação vigente em Angola apresenta muitas limitações e que estas condicionam os objectivos intrínsecos da mesma, sendo que a prevalência de questões burocráticas dificulta a sua implementação.

Com base em todo trabalho efectuado, por meio de leituras, entrevistas, análise documental e estatística, entendemos que esta pesquisa não se encerra nela mesma, não se confina ao investigador, deve possibilitar a continuação da reflexão bem como produzir conhecimentos novos e aplicados.

SUGESTÕES

Os resultados desta pesquisa levam a que outras questões possam ser colocadas e originam pontos de partida para futuros estudos.

Assim, colocam-se as seguintes sugestões para futuros trabalhos no âmbito da avaliação de desempenho docente:

1º Grupo: Qualidade do trabalho

1. Aferir o impacto da avaliação docente no desenvolvimento profissional e na melhoria da qualidade do trabalho docente;
2. A adequação da qualificação dos avaliadores ao ao perfil dos docentes;

2º Grupo: Aperfeiçoamento profissional

1. Reiterando as palavras de (Vilas Boas, 2010, p. 102), proporcinar uma avaliação que visa determinar a postura a adoptar pelo avaliador de forma a contribuir para o desenvolvimento profissional docente;
2. Que a avaliação de desempenho sirva de construção do profissionalismo dos seus protagonistas e que contribuam para a melhoria do serviço educativo;
3. Descobrir os desafios da avaliação do desempenho docente a partir da perspectiva dos professores que a vivenciam no seu quotidiano.

3º Grupo: Espírito de Iniciativa

1. Aferir uma avaliação que leve em conta as idéias e contribuições do avaliado para transformação do local de trabalho, bem como a melhoria da qualidade de ensino.

4º Grupo: Responsabilidade

1. Proporcionar uma avaliação de desempenho que se ajusta à carreira do professor.

2. A Preparação de um modelo de avaliação que exige reconhecimento e imparcialidade do avaliado.

5º Grupo: Relações humanas

1. Determinar uma avaliação sem a prevalência de questões burocráticas, com base na relação comportamental dos professores com os seus alunos.

2. Por último reiteramos, o modo de actuação dos avaliadores e gestores escolares, bem como o relacionamento com os agentes educativos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Chiavenato, I. (2001). *Desempenho Humano nas Organizações* (5ª ed.). São Paulo:Atlas.
2. Afonso, N. (2005). *Investigação naturalista em educação Um guia prático e crítico*. Porto: Asa Editores.
3. Fernandes, D. (2013). *Avaliação do desempenho docente, desafios problemas e oportunidades*. Lisboa: Texto Editores.
4. Eugénio, S. (2014). *Acção de Capacitação de Gestores, supervisores e directores escolares: Gestão Escolar e Avaliação do Desempenho Docente*.
5. Falcão, J. T. Da & Régnier, Jean-Claude. (2000, Maio/ago). *Sobre os Métodos*.
6. Gil 2002, citado por José 2015 *Importância de conhecimentos metodológico e científico*, 8 Edição Plantano Editora.
7. Inácio F. João Da R. (2015). *Factores determinantes na Avaliação de desempenho profissional dos professores da Escola do ensino secundário nº 6053 «Nova Vida» em Luanda [tese de Mestrado]*.
8. Leonardo e santos, (2012). *Técnicas de pesquisa*, 6 Edição; Editora Atlas, Sao Paulo.
9. Levin, 1987, *Metodologia Científica* 2 Edição Porto Editora Lisboa.
10. Lourenço, D. A. C. (2008). *A avaliação do desempenho docente: necessidades de formação percebidas pelos professores avaliadores*. Mestrado.
11. M. S. Lana, R. A. & Silveira, A. (2008). *Métodos Quantitativos e Qualitativos: Um Resgate Teórico*. *Revista Interdisciplinar Científica Aplicada*, Blumenau. 2(4). P.01-13.
12. Marconi & Lacatos (2002), *fundamentos de metodologia científica*. São Paulo: Atlas SA.
13. Marconi e Lakatos. *Metodologia de Investigação Científica* (2001), (Lisboa) 3ªEdição; Porto Editora.
14. Patton. *Metodologia de Investigação* (1999), 2ªEdição; Porto editora, São Paulo: Atlas.

15. Paulo G. Fernando D. (2010). Sociologia da Educação e Administração Escolar. Moçambique: Plural Editores.
16. Rodrigues, A.; Peralta, H. (2008). Algumas considerações a propósito da avaliação do desempenho dos professores.
17. Tjongolo, 2016 Metodologia de Investigação, 7 Edição, Editora Dom Quixote, Lisboa.
18. Yolanda B. Tchinendele M. (2017). Avaliação de Desempenho Docente. Editora Atlas, Sao Paulo.
19. Althusser, L. (2003). Aparelho ideológico de estado: nota sobre os aparelhos ideológicos de Estado (AIE) (9ª ed.). Rio de Janeiro: Graal.
20. Cabral A. P. (2010). Inspeção em educação, controlo e/ou supervisão. Dissertação de mestrado. Ponta Delgada: Departamento de Ciências da Educação, Universidade dos Açores. Retirado de <https://repositorio.uac.pt/bitstream/10400.3/1099/1/DissertaMestradoAnaPaulaLGMCabral2011.pdf>
21. Fernandes, D. (2013). Avaliação do desempenho docente, desafios problemas e oportunidades. Lisboa: Texto Editores.
22. Menezes M. A. (2010). Reflexões sobre educação. Luanda: Editora Mayamba.
23. Nobrega, N. (2014). Percepções de professores sobre a inspeção da educação. Dissertação de Mestrado, Ciências da Educação, Instituto superior de Ciências da Educação da Huíla.
24. Anilda M. C. (2020). Avaliação da qualidade em instituições de ensino superior públicas angolanas.
25. Maria, C. G (2010). Avaliação do desempenho docente objectivos e controvérsias.

LEGISLAÇÃO CONSULTADA

1. Decreto-Lei nº 7/08 de 23 de Abril (sistema de avaliação de desempenho da educação)
2. Decreto n.º 160/18 de 4 de Março - Aprova o Estatuto Orgânico da Carreira dos Docentes do Ensino Primário e Secundário, Técnicos

Pedagógicos e Especialistas de Educação. Ministério da Educação. República de Angola.

3. Lei nº 17/07 de 31 de Dezembro lei de Bases do Sistema Educativo Ministério da Educação. República de Angola.
4. Lei nº 17/16 de 7 de Abril – Nova Lei de Bases do Sistema de Educação e Ensino. Ministério da Educação. República de Angola
5. Decreto n.º 001/06 de 9 de Janeiro, Determina o horário a aplicar ao corpo docente e as secretarias escolares
6. Decreto-Lei 207/96, de 2 de Novembro (traz algumas alterações ao Decreto-Lei 274/94. Importância da formação contínua, para a construção de uma escola democrática. Ministério da Educação. República de Angola.
7. Decreto-Lei n.º 13/2001, de 31 de Dezembro. (Lei de Base do Sistema Educativo).
8. Decreto-Lei nº 6/2000, de 9 de Junho. (Estatuto Orgânico do Ministério da Educação
9. Resolução 27/94 de 26 de Agosto, p. 138 (Pauta Deontológica do Serviço Público do Ministério da Administração Pública e Segurança Social).

ANEXOS



INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO
ISCED – HUILA

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO
Secção de Ensino e Investigação de Psicologia

Ao

Exmo. Senhor Director do Colégio nº
1783 do Município dos Gambos

Assunto: Pedido de distribuição e preenchimento do questionário

No âmbito da Licenciatura em Ensino da Psicologia do Instituto superior de ciências da educação, venho por este meio solicitar a vossa excelência que se digne autorizar a distribuição do questionário aos professores colocados nesta instituição.

Encontro-me a realizar um estudo com o tema: **“A falta de objectividade na Avaliação de desempenho para o desenvolvimento profissional na carreira docente do Colégio nº 1783 do Município dos Gambos”**, Assim pretendo Contribuir para compreender melhor a Percepção dos Professores, sobre o fenómeno.

Para realizar este estudo a vossa colaboração é fundamental, garantindo que todas as respostas serão tratadas **anonimamente**, pelo que serão assegurados os procedimentos éticos e deontológicos, nomeadamente a confidencialidade dos dados obtidos.

Agradeço desde já, a atenção dispensada.

Gambos aos 14 de Março de 2019

O SOLICITANTE

António José Frank Elavoco



INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO

ISCED – HUILA

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO

Secção de Ensino e Investigação de Psicologia

QUESTIONÁRIO PARA OS PROFESSORES

Encontram-se neste questionário algumas afirmações com o objectivo de analisar **“Percepção dos Professores, sobre a Avaliação de Desempenho para o Desenvolvimento Profissional na Carreira Docente. Estudo de caso junto do Colégio Nº 1783 do Município dos Gambos”**, entendemos como falta de objectividade a avaliação realizada fora dos pressupostos técnicos previstos pela lei de avaliação (Lei nº7/08 de 23 de Abril).

Solicitamos que de acordo com sua percepção, responda às questões assinalando com um **X** para indicar a sua resposta. As informações aqui contidas serão usadas exclusivamente em prol desta pesquisa e por isso serão anónimas.

Perfil do entrevistado

Idade: _____ Género _____ Escolaridade: _____

Área de formação _____ Nível em que lecciona _____

Tempo de serviço _____

Questões

Nº	Questões	Sim	Não	Não tenho a certeza

	Qualidade do trabalho			
1	Acho que os meus erros têm sido avaliados de forma objectiva			
2	Quando faço as minhas actividades de forma correcta isso é reconhecido pelos avaliadores			
3	Acho que os meus acertos são levados em consideração sempre que sou avaliado			
4	Acho que quem tem conhecidos na comissão de avaliação é sempre melhor avaliado			
5	Vejo coerência na forma como têm-se avaliado a qualidade do meu trabalho			
6	Não acho que o facto de conhecer os membros da comissão de avaliação tem-me beneficiado			
	Aperfeiçoamento profissional			
7	Acho que os meus esforços de melhoria são notados, quando avaliado			
8	Acho que quando não cresço profissionalmente isso me é apontado pelos avaliadores			
9	Sinto que os meus estudos têm sido valorizados nas avaliações			
10	Sinto que os avaliadores não costumam levar em consideração a minha progressão académica			
11	A minha participação em cursos e seminários não costuma a ser levada em consideração nas avaliações			
	Espírito de Iniciativa			
12	Minhas últimas propostas não foram tidas em conta no período da avaliação			
13	As contribuições de ideias nunca são levadas contas			
14	Valoriza-se muito mais coisas práticas que ideias novas, por serem abstractas			

15	Quase não há oportunidade de propormos as nossas ideias em para a transformação do local de trabalho			
Responsabilidade				
16	Sou avaliado como indisciplinado apesar de não o ser			
17	Acho que a questão da assiduidade tem sido vista de forma injusta			
18	Quando se avalia a questão das faltas, usam-se critérios pouco flexíveis			
19	Muitas vezes não são levadas em consideração a interferências de outras responsabilidades sociais, que influenciam no nosso trabalho			
Relações humanas				
20	Às vezes se confunde a personalidade com indisciplina (pessoas extrovertidas vistas como indisciplinas, ou tímidas e vistas como pouco participativas)			
21	Às vezes se tomam questões que dizem respeito à cordialidade, como indicadores de desempenho (cumprimentar ou não cumprimentar, participar ou não dos convívios fora de expediente)			
22	Acha importante também avaliar a relação dos professores com os seus alunos			
23	Acha que falta objectividade nas avaliações que se realizam			

Obrigado pela sua colaboração!